

The Dynamics Of Working From Home (WFH) During The Pandemic Of Covid-19, A Study About Work Family Conflict And Parenting Self Efficacy In Working Mothers

Sarah Azzahra¹, Berliana Widi Scarvanovi², Istar Yuliadi³

^{1,2,3}) Fakultas Psikologi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

* Corresponding Author: Berliana Widi Scarvanovi. Email: berlianawidi@staff.uns.ac.id

Abstrak

Kebijakan Work From Home (WFH) di masa pandemi membuat Ibu bekerja sulit menyeimbangkan pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah tangga, khususnya dalam mengasuh anak. Penelitian ini bertujuan menganalisa hubungan antara parenting self efficacy dengan konflik peran ganda pada ibu bekerja yang menjalani work from home di masa pandemi COVID-19. Metode penelitian ini merupakan kuantitatif korelasional serta menggunakan quota purposive random sampling. Telah didapatkan sampel sebanyak 55 Ibu bekerja di Jakarta. Adapun skala yang digunakan, yaitu Self-Efficacy for Parenting Tasks Index-Toddler Scale (SEPTI-TS) ($r = 0,906$), skala konflik peran ganda ($r = 0,907$). Data hasil penelitian dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment pearson*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara parenting self efficacy dengan konflik peran ganda pada ibu bekerja yang menjalani WFH ($\text{sig} = -0,634$) dengan kekuatan hubungan yang tergolong cukup kuat. Adapun parenting self efficacy memberikan sumbangan efektif pada konflik peran ganda sebesar 40,2%. Analisis tambahan menunjukkan adanya perbedaan level konflik peran ganda berdasarkan keberadaan keluarga besar dan usia, namun tidak pada kepemilikan asisten rumah tangga. Disisi lain, usia anak sangat signifikan pada variabel parenting self efficacy.

Kata Kunci: COVID-19, Work From Home, Parenting Self-Efficacy, Konflik Peran Ganda.

Abstract

Working from home during COVID-19 pandemic forced a working mom to balancing their responsibility between at work and housewife, notably in parenting. The purpose of this study is to analyze the correlation between parenting self-efficacy and work family conflict of working mother who undergo work from home during COVID-19 pandemic. The methodology of this research is correlational quantitative with quota purposive random sampling, data were collected 55 working mothers in Jakarta City. By using Self-Efficacy for Parenting Tasks Index-Toddler Scale (SEPTI-TS) ($r = 0,906$) and work family conflict scale ($r = 0,907$) data were analyzed by product moment pearson analysis. Result indicates significant negative correlations between parenting self-efficacy and work family conflict ($\text{sig} = -0,634$) which parenting self-efficacy contributes 40,2% effective donation to work family conflict. The result of additional analysis has found that the existance of large family and age of child were significant to work family conflict, but not to ownership of housekeeper. Besides, age of child also significant to parenting self-efficacy.

Keywords: COVID-19, Work From Home, Parenting Self-Efficacy, Work Family Conflict

1. Pendahuluan

Pandemi Virus Corona sejak Bulan Februari 2020 memberikan banyak dampak dalam kehidupan bermasyarakat. Salah satunya adalah penerapan kebiasaan baru atau yang disebut dengan New Normal. Dimana, setiap individu menyesuaikan perilakunya dengan kebiasaan baru dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Diantara kebiasaan baru yang diterapkan adalah Sekolah di Rumah (Lyn Craig, 2020), Work from Home (WFH) dan Pembatasan Jarak Jauh (PJJ) yang membuat sebuah dinamika kebiasaan baru dalam kehidupan keluarga (Cluver, Wessels, Lachman J M, & Bachman, 2020).

Salah satu implikasi kebiasaan baru (New Normal) pada dinamika kehidupan keluarga adalah pola interaksi yang dilakukan orang tua pada anak (Cluver, L., Lachman, J. M., Sherr, L., Wessels, I., Krug, E., Rakotomalala, S., Blight, S., Hillis, S., Bachman, G., Green, O., Butchart, A., Tomlinson, M., Ward, C. L., Doubt, J., McDonald, K., 2020). Hal ini disebabkan oleh kondisi dimana orang tua sebelum pandemi menghabiskan waktu kerja di kantor seharian penuh, kemudian menjalani WFH, pekerjaan kantor pun dilakukan berdampingan dengan interaksi keluarga yang melibatkan anak dan orang tua secara langsung (Dillaway & Par, 2008; Padraic Fleming, 2020). Kondisi tersebut meyebabkan beban orangtua semakin bertambah (Chairani, 2020; Komnas Perempuan, 2020) bahkan banyak diantaranya orangtua yang tidak bisa bekerja ketika mengasuh anaknya atau tidak mampu mengurus anaknya ketika mendapat tanggungjawab pekerjaan (Cluver dkk., 2020).

Kondisi beban yang semakin bertambah ketika WFH ini, dialami oleh banyak orangtua khususnya seorang ibu (Komnas Perempuan, 2020). Dalam penelitian Collins (2020) dikatakan bahwa kondisi pandemi membuat kesenjangan jam kerja antar gender semakin lebar sebesar 50%, dimana Ibu bekerja harus mengurangi jam kerja hingga lima kali dibanding dengan Ayah. Hal ini semakin menggambarkan bahwa seorang ibu bekerja mengalami beban kerja yang semakin bertambah di masa pandemi dibanding di masa normal. Di Indonesia sendiri, terdapat 91,7% perusahaan di Indonesia menerapkan WFH bagi karyawannya (BPS, 2020). Sedangkan, jumlah tenaga kerja di Indonesia 55,5% diantaranya adalah wanita (BPS, 2019). Sehingga, data ini menunjukkan bahwa banyak wanita yang mengambil tanggung jawab tidak hanya sebatas pekerjaan domestik di lingkungan rumah tangga namun mengalami perkembangan ke area yang lebih profesional seperti karir dan pekerjaan lainnya (Poduval & Poduval, 2009). Peran ibu sebagai wanita karir di masa pandemi menjadi semakin signifikan dengan dihadapkan pada dampak pandemic pada stress yang dialami Ibu terutama ibu yang bekerja (Nelson & Bergeman, 2020). Dalam survei yang dilakukan UN Women pada laporan "Menilai Dampak COVID-19 terhadap Gender dan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia" menyebutkan bahwa COVID-19 memengaruhi kesehatan mental dan emosional perempuan dibanding dengan laki laki dengan besar 57% perempuan mengalami peningkatan stres dan kecemasan, dibandingkan dengan 48% laki-laki. Hal ini dapat disebabkan oleh peran ibu yang lebih banyak terlibat dalam pekerjaan rumah tangga, mendidik anak, sekaligus melakukan beban bekerja, dan mengasuh anak (Valero & Tinonin, 2020). Peran pegasuhan pada anak menjadi tugas orang tua, namun di Indonesia sendiri faktor kebudayaan erat kaitannya dengan tugas pengasuhan anak yang dipegang oleh seorang ibu (Sakina & A, 2017). Faktor kebudayaan ini dikenal dengan budaya patriarki yang memposisikan peran laki-laki sebagai pemegang kekuasaan dan perempuan berada dibawahnya, sehingga membuat adanya keterbatasan peran antar keduanya (Sakina & A, 2017). Keterbatasan

peran tersebut diantaranya, peran pekerjaan dan pemimpin keluarga dipegang oleh ayah, sedangkan ibu erat dengan kegiatan rumah tangga, pengasuhan anak, serta mengurus suami (Alfons, Goni, & Pongoh, 2017). Maka peran ibu menjadi lebih signifikan dalam kontibusinya pada tugas pengasuhan anak.

Pengasuhan pada anak di masa pandemi menjadi tantangan dan beban bagi ibu yang bekerja (Padraic Fleming, 2020). Faktanya, ibu yang bekerja mengalami kesulitan dalam mengasuh anak serta melakukan pekerjaannya secara bersamaan (Cluver dkk., 2020). Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Komnas Perempuan pada tahun 2020 tentang dinamika perubahan di dalam rumah tangga selama COVID-19, memberikan hasil pada 2.285 reponden, sebanyak 96% perempuan melaporkan beban pekerjaan rumah tangga yang semakin banyak termasuk didalamnya, mengasuh anak, mengajarkan anak, dan membimbing anak (Qibtiyah, Ratnawati, Hodijah, & dkk, 2020). Hal ini menyebabkan peran ibu bekerja menjadi signifikan terutama dalam keluarga khususnya pada pengasuhan anak (Dillaway & Par, 2008).

Ibu bekerja mengalami tingkat kesulitan dalam keseimbangan peran lebih tinggi dibanding dengan ayah yang bekerja (Duxburry & Higgins, 2001). Hal ini ditunjukkan dengan kondisi Ibu bekerja yang memiliki lebih dari satu peran secara bersamaan rentan dalam mengalami konflik peran ganda (Anggarwati & Thamrin, 2019; Pertiwi, 2014; Poduval & Poduval, 2009). Konflik Peran Ganda adalah sebuah kondisi dimana seseorang menjalani peran yang saling mengganggu satu sama lain yang meliputi ketidaksesuaian waktu, perilaku, serta tekanan dari kedua peran, baik itu peran dalam pekerjaan maupun keluarga (Carlson dan Kacmar, 2000). Menurut Bellavia dan Frone (2005) konflik peran ganda dapat dipengaruhi oleh dua kategori faktor, faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, status keluarga, kepribadian (Self- Efficacy, Life Satisfaction), dan kesiapan individu dalam menghadapi konflik. Faktor eksternal meliputi kondisi pekerjaan, kondisi keluarga, dukungan keluarga, waktu yang terbatas, besar kecilnya tanggung jawab pada peran, dan tuntutan masyarakat.

Konflik peran ganda pada ibu bekerja dapat berdampak bagi keluarga, pasangan (Cinamon, R. G., Amatzia, W., Tzuk, K., 2007), maupun individu tersebut (Ahmad, 2008; Cinamon dkk., 2007; Frone, 2000; Jansen Jansen, Nicole W.H.Kant, I., Kristensen, Tage S., Nijhuis, F. J.N., 2003). Pada level keluarga, dampak konflik peran ganda digambarkan dengan hubungan ibu terhadap kehidupan keluarga, termasuk didalamnya, stress keluarga (Galinsky, 1999), kepuasan pengasuhan (Crouter & Bumpus, 2001), dan perkembangan Anak (Cooklin, dkk., 2014). Dalam membangun perkembangan anak, ibu memiliki kontribusi yang signifikan melalui pengasuhan (Junttila dkk., 2015). Pengasuhan yang dilakukan ibu bekerja dengan konflik peran ganda cenderung mengalami kesulitan untuk melakukan pengasuhan dengan maksimal (Cinamon dkk., 2007).

Kondisi ibu bekerja yang mengalami konflik peran ganda memiliki waktu yang kurang dalam memenuhi tanggungjawab pekerjaan maupun dalam mengurus anak (Cooklin dkk., 2015; Pertiwi & Madjid, 2014; Cinamon dkk., 2007). Sehingga, ibu bekerja yang mengalami konflik peran ganda rentan terhadap berkurangnya waktu serta kualitas interaksi dengan anak yang dapat berdampak buruk pada perkembangan anak (Antawati & Murdiyani, 2013; P. Coleman, 1997). Dalam membentuk perkembangan anak yang optimal, praktik pengasuhan pada anak menjadi bagian penting dalam tanggung jawab seorang ibu (Joseph & John, 2008). Pemenuhan tanggungjawab peran tersebut dapat

dipengaruhi oleh penilaian seseorang terhadap kemampuannya sendiri dalam memenuhi berbagai peran yang dijalani (self efficacy) (Hennessy & Lent, 2008). Menurut Bandura (1997), self efficacy adalah kepercayaan seorang individu tentang kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu. Sedangkan dalam praktik pengasuhan hal ini dikenal sebagai Parenting Self efficacy (P. K. Coleman & Karraker, 2000).

Parenting Self Efficacy merupakan persepsi atau penilaian diri orangtua terhadap kemampuannya dalam melakukan peran sebagai orangtua dalam melakukan pengasuhan untuk mencapai kesuksesan dalam pengasuhan pada anak (Van Rijen, Gasanova, N, Boonstra, A. M., Huijding, J., 2014). Parenting self efficacy dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Persepsi orangtua terhadap anak, pengalaman masa kecil orang tua, usia anak, pendapatan keluarga, tingkat pendidikan dan pengetahuan orangtua, dukungan sosial, keterlibatan orang tua, dan fatigue ((Pertiwi & Madjid, 2014; Hayati & Febriani, 2019). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tinggi rendahnya parenting self efficacy pada orangtua memiliki hubungan negatif dengan konflik peran pekerjaan-keluarga terlebih pada wanita yang bekerja (Cinamon, dkk, 2007). Hal tersebut didukung dengan penelitian Rahmawati & Ratnaningsih (2018) adanya hubungan negatif yang signifikan antara parenting self-efficacy dengan konflik peran ganda dengan sumbangan efektif 22,3% terhadap konflik peran ganda. Hubungan Parenting Self Efficacy yang tinggi dengan konflik peran ganda pada ibu bekerja akan memberikan pengaruh pada keyakinan seorang ibu terhadap kemampuannya dalam menjalani tanggungjawab mengasuh anak (Coleman & Karraker, 1997).

Dalam rangka memberikan sebuah kontribusi penelitian yang aktual di masa Pandemi COVID-19, serta mendukung kesejahteraan ibu bekerja selama pandemi COVID-19, peneliti menganalisa hubungan parenting self-efficacy dengan konflik peran ganda pada ibu bekerja yang menajalni WFH. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan antara parenting *sel-efficacy* dengan konflik peran ganda pada ibu bekerja yang menjalani WFH di masa pandemi COVID 19.

2. Literature Review

Konflik peran ganda adalah konflik peran ganda atau work family-conflict didefinisikan juga sebagai sebuah kondisi dimana seseorang menjalani peran yang saling mengganggu satu sama lain yang meliputi ketidaksesuaian waktu, perilaku, serta tekanan dari kedua peran, baik itu peran dalam pekerjaan maupun keluarga (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000).

Carlson & Kacmar (2000) mengemukakan 3 aspek utama konflik peran ganda. Perbedaan dengan Greenhaus dan Beutell (1985), aspek ini berfokus pada hubungan timbal balik antar kedua peran yang terlibat, yaitu sebagai berikut:

a. *Time Based Conflict*

Konflik yang terjadi ketika terdapat keterbatasan waktu dalam pemenuhan peran. Dimana pekerjaan mengurangi waktu pemenuhan bagi keluarga, serta keluarga mengurangi waktu pemenuhan pekerjaan. Ketidakseimbangan atau kondisi saling mengganggu menyebabkan adanya telat, tidak sempat memenuhi peran, serta pemenuhan peran yang tidak maksimal.

b. *Strain Based Conflict*

Tekanan di salah satu peran menimbulkan tekanan di peran lain. aspek ini termasuk di dalamnya, emosi negatif, kelelahan, serta tidak focus dalam melakukan tanggungjawab peran. Tekanan pada pekerjaan dapat mempengaruhi tekanan dalam keluarga serta tekanan pada keluarga mempengaruhi tekanan dalam melakukan kewajiban dalam pekerjaan.

c. *Behavior Based Conflict*

Konflik yang terjadi ketika adanya ketidaksesuaian perilaku antara pekerjaan dan keluarga. Perilaku pada pekerjaan tidak efektif diterapkan dalam kehidupan keluarga, serta perilaku dalam lingkungan keluarga tidak efektif untuk diterapkan di pekerjaan.

Definisi parenting self-efficacy dalam penelitian ini, mengacu pada definisi yang diberikan oleh Van Rijen, dkk (2014) yang mengungkapkan bahwa parenting self efficacy merupakan persepsi atau penilaian diri orangtua terhadap kemampuannya dalam melakukan peran sebagai orangtua dalam melakukan pengasuhan untuk mencapai kesuksesan dalam pengasuhan pada anak.

Van Rijen, dkk (2014) mengadaptasi aspek yang dikemukakan oleh Coleman & Karakker (2003) dengan mengklasifikasikan 7 aspek ke dalam 4 aspek versi pendek. Hal ini dilakukan dengan analisa faktor dimana terdapat keterkaitan antar aspek tersebut. Empat aspek tersebut adalah sebagai berikut:

a. *Nurturance*

Menunjukkan adanya perasaan sayang, memberikan kehadiran, dan menjaga anak dari hal yang membahayakan. Aspek ini merupakan gabungan dari aspek Emotional availability, Nurturance, dan Protection from harm and Injury.

b. *Discipline*

Mengatur dan memberikan batasan pada anak dengan tujuan menumbuhkan perilaku disiplin pada anak. Aspek ini berasal dari aspek discipline and limit setting dari Coleman & Karakker (2003).

c. *Playing*

Orangtua dapat terlibat dalam segala macam aktivitas bermain anak dengan tujuan memberikan pengajaran pada anak. Aspek ini merupakan gabungan dari aspek teaching dan playing.

d. *Routine*

Membangun struktur dan rutinitas pada aktivitas keseharian anak. hal ini berkaitan dan berasal dari aspek Instrumental Care and establishment of structure and routines.

3. Method

3.1 Partisipan Penelitian

Penelitian dilakukan di Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta. Partisipan dalam penelitian ini pada mulanya berjumlah 99 Ibu bekerja dengan kriteria yang beragam, akan tetapi hanya 55 orang yang sesuai dengan kriteria sampel penelitian. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah quota purposive random sampling dengan menggunakan kriteria inklusi sebagai berikut: (1) Wanita sudah menikah; (2) Berusia 20-40 tahun; (3) Memiliki anak usia 2 – 6 Tahun; (4) Memiliki jam kerja minimal 40 jam perminggu; (5) Bekerja di institusi formal; (6) Menjalani WFH di masa Pandemi COVID-19.

3.2 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur, yaitu skala konflik peran ganda dan skala self efficacy for parenting task index (SEPTI-TS). Skala konflik peran ganda pada penelitian ini merupakan modifikasi skala Asni (2020) dengan menambah 7 aitem skala dengan aspek yang didasarkan pada Carlson & Kacmar (2000), yaitu time-based conflict, strain based-conflict, dan behavior-based conflict. Skala ini memiliki tingkat nilai validitas berdasarkan index corrected item total correlation sebesar $>0,25$ pada 29 Aitem, serta nilai reliabilitas menggunakan Cornbach's Alpha sebesar $\alpha = 0,8928$. Pada skala parenting self efficacy, penelitian ini menggunakan skala self efficacy for parenting task index (SEPTI-TS) yang telah diadaptasi oleh Lubis dan Handayani (2015) serta disusun berdasarkan aspek dari Van Rijen, dkk (2014), yaitu Nurturance, Dicipline, Playing, Routines. Skala ini memiliki tingkat nilai validitas $>0,30$ pada 26 aitem. Uji coba kedua skala tersebut dilaksanakan dengan melibatkan 20 ibu bekerja di Jakarta dengan sitem penyebaran skala online melalui google form. Uji coba skala tersebut menghasilkan 28 aitem valid pada skala konflik peran ganda berdasarkan index corrected item total correlation serta nilai reliabilitas Cornbach's Alpha sebesar $\alpha = 0,906$. Di sisi lain, skala self efficacy for parenting task index (SEPTI-TS) setelah dilakukan uji coba memberikan hasil 23 aitem valid dengan nilai reliabilitas Cornbach's Alpha sebesar $\alpha = 0,907$.

Prosedur penelitian

Secara umum, prosedur penelitian digolongkan pada tiga proses utama, yaitu studi pendahuluan, persiapan penelitian, dan pelaksanaan penelitian. Adapun (1) studi pendahuluan dalam penelitian ini dilakukan pada 15 orang ibu bekerja yang memiliki anak di Jakarta melalui pengisian kuisisioner dan wawancara; (2) persiapan penelitian, proses ini meliputi persiapan administrasi berupa pengajuan surat ijin penelitian pada pihak terkait, serta persiapan alat ukur berupa pengujian validitas dan reliabilitas skala yang telah diuji coba; (3) Pelaksanaan penelitian, pada tahap ini, peneliti melakukan penentuan sampel penelitian, pengambilan data penelitian pada responden yang telah ditentukan kriterianya melalui google form, serta pelaksanaan skoring berdasarkan hasil data penelitian yang telah dikumpulkan.

3.3 Pengambilan data penelitian

Pada penelitian ini, pengambilan data dilakukan melalui penyebaran skala kuisisioner dengan menggunakan Google Form. Pengambilan data dilakukan secara berkala sebanyak tiga kali. Pada tahap pertama responden yang mengisi kuisisioner sebanyak 14 orang kemudian di tahap kedua sebanyak 51 orang, dan yang terakhir sebanyak 49 orang. Setelah data terkumpul dan memenuhi target penelitian, dilakkan pemeriksaan kelengkapan dan kesesuaian data skala serta karakteristik subjek. Berdasarkan hasil pengumpulan data tersebut, didapatkan 99 responden dengan 55 orang yang sesuai untuk dilakukan skoring.

3.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan product moment pearson yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variable tergantung dengan variable bebas lainnya.

Variable bebas dalam penelitian ini adalah Parenting Self Efficacy dengan variable tergantungnya adalah Konflik Peran Ganda. Teknik Product Moment Pearson akan dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.0 dalam proses perhitungannya. Adapun syarat uji asumsi dasar penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov dan uji linearitas menggunakan ANOVA.

4. Hasil dan Diskusi

Pelaksanaan penelitian telah memenuhi uji asumsi dasar sebelum dilakukannya uji hipotesis. Uji asumsi dasar pada penelitian ini telah menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal serta berbentuk linear. Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi serta koefisien korelasi sebesar $-0,634$ pada korelasi antara parenting self-efficacy terhadap konflik peran ganda. Nilai signifikansi serta koefisien korelasi tersebut telah membuktikan hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara parenting self efficacy terhadap konflik peran ganda pada ibu yang bekerja work from home (WFH) selama Pandemi COVID-19. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bellavia dan Frone (2005), Pertiwi dan Majid (2014), serta Rahmawati dan Ratnaningsih (2018) yang telah melakukan penelitian serupa dengan hasil korelasi parenting self efficacy dengan konflik peran ganda memiliki hubungan negatif yang signifikan.

Adapun nilai koefisien korelasi sebesar $-0,634$, dimana skor ini bernilai negatif. Artinya, semakin rendah parenting self efficacy maka akan semakin tinggi konflik peran ganda pada ibu bekerja yang menjalani wfh. Penggolongan skor atau kategori skor koefisien korelasi menurut Priyatno (2012) bahwa skor $-0,634$ tergolong dalam kategori kuat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Pertiwi dan Madjid (2014) yang menunjukkan korelasi negatif kuat dan signifikan pada hubungan parenting self efficacy dengan konflik peran ganda. Hubungan antar variabel ini dilihat kontribusinya berdasarkan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar $40,2\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel parenting self efficacy menyumbang sebesar $40,2\%$ terhadap variabel konflik peran ganda. Dengan demikian, hasil dari uji korelasi product moment pada penelitian ini menunjukkan bahwa parenting self efficacy dapat menjadi prediktor untuk memprediksi konflik peran ganda pada ibu bekerja yang menjalani wfh di masa pandemi COVID 19.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi dan Madjid (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara parenting self-efficacy dengan konflik peran ganda pada ibu bekerja. Hal tersebut serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2014) yang meneliti tentang parenting self-efficacy yang berpengaruh pada konflik peran ganda ibu bekerja sebagai perawat. Dalam penelitian tersebut ditemukan level parenting self efficacy seorang ibu dapat mempengaruhi level konflik peran yang dialami. Penelitian ini didukung oleh Rahmawati dan Ratnaningsih (2018) yang menemukan hasil penelitiannya terhadap ibu bekerja di PT "X" Cirebon bahwa parenting self efficacy memberikan kontribusi $22,3\%$ terhadap konflik peran pada ibu bekerja dengan korelasi negatif yang signifikan. Artinya, semakin tinggi parenting self efficacy seorang ibu bekerja, maka semakin rendah konflik peran yang dialami. Adapun sebaliknya, apabila parenting self

efficacy yang rendah, maka akan semakin tinggi level konflik peran yang dialami. Hal ini bisa terjadi dikarenakan ketidaksesuaian tanggungjawab serta tuntutan dari setiap peran yang membuat ibu menjadi semakin cenderung mengalami konflik, serta memiliki parenting self efficacy yang rendah (Anderson, 2006).

Parenting self efficacy dapat menjadi prediktor terhadap konflik peran ganda sebagaimana disebutkan dalam penelitian Ahmad (2008) dimana persepsi kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai kesuksesannya terhadap suatu peran yang dijalani dapat mempengaruhi tinggi rendahnya konflik yang dialami. Hal tersebut menunjukkan bahwa parenting self efficacy memiliki kontribusi dalam penyelesaian sebuah peran tertentu pada ibu bekerja, yaitu aspek pengasuhan (Baltes & Heydens-Gahir, 2003). Aspek pengasuhan sebagai tanggungjawab utama orangtua terhadap anaknya dapat dipenuhi melalui keyakinan yang dipengaruhi oleh level parenting self efficacy pada ibu bekerja (Coleman & Karraker, 1997). Cinamon, Weisel, dan Tzuk (2015) mengungkapkan bahwa wanita yang memiliki parenting self efficacy melaporkan perasaan yang lebih percaya diri terhadap perannya sebagai orangtua serta rendah dalam perasaan beban dalam multi peran yang dialaminya. Adanya parenting self efficacy yang tinggi, dapat menunjukkan sifat yang lebih tidak rapuh serta dapat menunjukkan perilaku yang lebih adaptif (Bandura, 2001). Perilaku adaptif dalam pengasuhan dapat berupa peningkatan kualitas interaksi antara anak dan orangtua serta keterbukaan komunikasi antar orangtua dan anak (Howard, 2006). Hal ini menunjukkan parenting self efficacy menjadikan ibu yang bekerja akan cenderung terdorong dalam menjalankan peran pengasuhan sebagaimana tugasnya menjadi orangtua (Salonen, 2010). Orang tua yang dapat memenuhi peran pengasuhan sebagai salah satu tanggungjawab dalam peran ganda yang dialaminya, maka, konflik peran yang dialami akan semakin berkurang (Cinamon, et al, 2005). Hal ini sejalan dengan penelitian Bellavia dan Frone (2005) yang mengungkapkan bahwa parenting self efficacy ialah salah satu faktor pencegah yang signifikan pada konflik peran ganda ibu. Ketika individu memiliki parenting self efficacy yang tinggi, akan memiliki kepercayaan untuk menyelesaikan atau menangani tuntutan perannya dalam keluarga, yaitu pengasuhan baik melalui usaha yang gigih serta perasaan yang tidak tertekan (Myres, 2002). Dengan usaha yang gigih serta perasaan yang tidak tertekan, seorang ibu bekerja mampu mengatasi konflik yang dapat terjadi pada dirinya (Bandura, 1997)

Parenting self efficacy juga dapat berperan dalam memberikan kontrol pada individu yang memoderatori stress serta well-being individu tersebut (Litt, 1998). Melalui kontrol pribadi ini, seorang ibu bekerja yang memiliki peran ganda dapat mengatasi situasi serta mencegah kemunculan stress yang dapat mengganggu individu. Sehingga, kemampuan ibu bekerja untuk menyelesaikan salah satu tuntutan dalam peran tertentu lebih mudah ditangani. Berdasarkan skor parenting self efficacy yang diperoleh dari partisipan secara umum, analisis deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan skor parenting self efficacy partisipan secara umum tergolong sedang. Sebesar 56,4% ibu bekerja di Jakarta yang menajalani wfh memiliki parenting self efficacy yang tergolong sedang, sedangkan 43,6% sisanya tergolong memiliki parenting self efficacy yang tinggi. Hasil penelitian ini ternyata secara umum bertolak belakang dengan hasil penelitian Anderson (2006) yang mengatakan bahwa ibu bekerja cenderung memiliki parenting self efficacy yang rendah. Akan tetapi, tingginya skor parenting self efficacy dapat mengindikasikan bahwa ibu yang bekerja merasa mampu dan yakin untuk dapat terlibat aktif pada setiap kegiatan anak yang mendukung perkembangan optimal (Coleman &

Karraker, 2000), seperti memberikan kasih sayang, menjadi teman bermain, membentuk kedisiplinan anak, serta membentuk rutinitas anak.

Berdasarkan hasil penelitian, kondisi WFH yang membuat pekerja berada di rumah memberikan peningkatan dalam intensitas interaksi anak dan orangtua di rumah. Hal ini sejalan dengan penelitian Fleming & O'Hara (2020) yang mengungkapkan bahwa kondisi keluarga pada masa pandemi COVID 19 telah mempersempit keluarga secara fisik serta meningkatkan kepuasan keluarga secara umum. Tingginya skor parenting self efficacy dilihat juga pada kehadiran dukungan sosial atau keluarga besar individu (Ahmad, 2008). Ibu bekerja yang memiliki kehadiran dukungan sosial akan memiliki tingkat parenting self efficacy yang tinggi (Hayati, 2017). Dukungan sosial dapat berupa kehadiran keluarga maupun adanya asisten rumah tangga (Yu, 2011). Dalam hasil penelitian ini, skor tinggi ditemukan pada ibu bekerja yang memiliki asisten rumah tangga sebanyak 25,4% dari keseluruhan partisipan tergolong ke dalam kategorisasi tinggi, dibanding dengan yang tidak memiliki asisten rumah tangga hanya sebesar 18,1% dari keseluruhan partisipan yang tergolong ke dalam kategori parenting self efficacy tinggi. Kehadiran asisten rumah tangga membuat ibu yang bekerja dapat merasa yakin untuk memenuhi kebutuhan anaknya sekaligus memberikan pengawasan pada anak secara tidak langsung (Rahmawati & Ratnaningsih, 2018).

Disisi lain, analisis deskriptif pada konflik peran ganda digambarkan secara umum tergolong dalam kategori sedang. Sebesar 69,1% partisipan memiliki konflik peran ganda yang tergolong sedang, sedangkan 30,9% partisipan sisanya tergolong dalam kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa partisipan dalam penelitian ini dapat mengatasi konflik yang dialaminya. Rendahnya skor konflik peran ganda dapat diakibatkan oleh adanya kehadiran dukungan sosial serta asistem rumah tangga yang membantu ibu bekerja dalam mengasuh anaknya. Menurut Bellavia & Frone (2005) bahwa keberadaan bantuan pengurusan rumah tangga atau pengasuh anak berupa dukungan instrumental dapat berkontribusi dalam mengurangi terjadinya konflik peran ganda.

Adapun penemuan lain dalam penelitian ini dimana terdapat kondisi wfh yang menjadi salah satu faktor dari tinggi rendahnya konflik peran ganda yang dialami, yaitu adanya dominasi jenis wfh yang berupa wfh tidak penuh dan wfh penuh. Wfh tidak penuh didefinisikan sebagai cara kerja shifting atau sebuah cara bekerja yang dilakukan dengan mengkombinasikan bekerja dari rumah dan bekerja dari kantor (Hapsari, 2020). Sedangkan wfh penuh adalah cara kerja yang diberlakukan pekerja untuk secara penuh dilakukan di rumah (Hapsari, 2020). Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 44 partisipan menjalani WFH tidak penuh sedangkan 11 partisipan lainnya menjalani WFH penuh. Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan, sebanyak 8 dari 11 ibu bekerja yang menjalani wfh penuh mengalami konflik peran ganda pada kategori sedang. Akan tetapi, 30 dari 44 ibu bekerja yang menjalani wfh tidak penuh mengalami konflik peran ganda yang tergolong sedang, serta 11 ibu bekerja yang mengalami konflik peran ganda yang rendah. Berdasarkan hasil tersebut, perbandingan yang lebih besar ditemukan pada ibu bekerja yang menjalani wfh secara penuh. Hal ini mendukung hasil penelitian Wilson, Deburnye & Fernandez (2007) yang mengatakan telekomunikasi dalam bekerja akan semakin meningkatkan konflik peran pada orangtua yang bekerja, sedangkan shift work akan lebih mengurangi beban konflik peran yang dialaminya. Hal ini pun sejalan dengan studi kualitatif Mustajab, Bauw, dan Rasyid, dkk (2020) yang meneliti tentang dampak bekerja dari rumah pada

karyawan adalah multitasking pada dua peran sekaligus yang dirasakan oleh kebanyakan perempuan dewasa yang bekerja sekaligus mengurus rumah tangga.

Dampak dari adanya wfh juga ditemukan dalam penelitian Vyas & Buntakhieo (2020) dimana wfh menjadikan adanya batasan yang samar pada aspek keluarga dan pekerjaan sehingga, individu akan kesulitan dalam mengaturnya. Rendahnya skor konflik peran ganda pada ibu bekerja yang menjalani wfh dapat disebabkan oleh salah satu dampak positif dari wfh itu sendiri, yaitu peningkatan quality time bersama keluarga khususnya membangun interaksi dengan anak (Mustajab, dkk, 2020). Apabila interaksi orangtua dan anak semakin meningkat, maka waktu yang dihabiskan orangtua dan anak dalam beraktivitaspun semakin meningkat (Cinamon, dkk., 2007). Waktu dan kualitas interaksi dengan anak merupakan salah satu praktik pengasuhan yang menjadi penentu perkembangan anak yang optimal (Joseph & John, 2008). Dengan bertambahnya waktu serta kualitas interaksi orangtua dengan anak dapat menjadi indikasi perilaku pengasuhan yang dapat diatasi oleh individu dengan konflik peran ganda. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Malone (2001) bahwa orangtua yang menunjukkan perilaku pengasuhan positif cenderung mengalami konflik peran ganda yang rendah. Akan tetapi, disisi lain bertolakbelakang dengan hasil penelitian Cooklin, dkk (2014) yang menunjukkan hubungan signifikan antara konflik peran ganda ibu bekerja dengan rendahnya perilaku pengasuhan yang positif.

Kondisi ibu bekerja yang berbeda dapat memengaruhi level parenting self efficacy maupun konflik peran ganda dalam dirinya. Kondisi tersebut telah dijelaskan dalam analisis tambahan melalui uji t tets dengan analisis levene untuk mengetahui perbedaan signifikansi terhadap beberapa kondisi dalam variabel penelitian ini. Kondisi yang ditentukan dalam penelitian ini berdasarkan faktor yang mempengaruhi kedua variabel. Menurut hayati (2019) Adapun faktor parenting self-efficacy, yaitu usia anak. Sedangkan pada konflik peran ganda, dalam Bellavia & Frone (2005) faktor munculnya konflik peran ganda adalah faktor internal dan faktor eksternal, dalam penelitian ini lebih menitikberatkan pada faktor eksternal sebagai kondisi tertentu yang mempengaruhi level konflik peran ganda, yaitu usia anak, dukungan keluarga dan dukungan masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian, pada variabel konflik peran ganda faktor tinggal bersama keluarga menjadi signifikan perbedaannya pada individu yang tinggal bersama keluarga besar dan hanya tinggal bersama suami. Hal ini ditunjukkan dengan hasil skor thitung > ttabel, serta nilai sig 2-tailed nya menunjukkan p value < 0,05. Hasil perhitungan ini sejalan dengan penelitian Korabik, Donna, & Whitehead (2008) serta Putri & Hanum (2017) dimana keberadaan keluarga akan cenderung memberikan pengaruh pada level konflik peran ganda pada individu tertentu. Selanjutnya, Apollo, & Cahyadi (2012) meneliti adanya perbedaan yang signifikan pada konflik peran ganda berdasarkan dukungan sosial keluarga.

Pada faktor kepemilikan asisten rumah tangga, hasil thitung < ttabel serta p-value > 0,05. Artinya, tidak ditemukan perbedaan tingkat konflik peran ganda yang signifikan antara inidividu yang memiliki asisten rumah tangga dengan tidak memiliki asisten rumah tangga. Hal ini sejalan dengan hasil penemuan dari Drummond, et al (2017) bahwa dukungan sosial berupa asisten rumah tangga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap konflik rumah tangga. Studi menjelaskan bahwa kondisi ini dapat disebabkan oleh beberapa alasan khusus dalam rumah tangga itu sendiri (Drummond et al., 2017). Pada keluarga di Indonesia khususnya, faktor budaya dapat menjadi salah satu alasan

yang mempengaruhi peran ibu serta asisten rumah tangga, budaya patriarki dimana ayah lebih besar perannya dibanding ibu yang lebih erat pada peran pengasuhan dan rumah tangga menjadikan rasa tanggungjawab seorang ibu terhadap pekerjaan rumah tangga lebih besar dan tidak dapat dipengaruhi oleh peran asisten rumah tangga itu sendiri (Saadawi, 2001). Di sisi lain, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penemuan Sekaran (1986) yang mengungkapkan bahwa asisten rumah tangga dapat menjadi sebuah dukungan sosial dari masyarakat yang dapat meminimalisir konflik peran ganda pada individu. Begitupun dalam penelitian Dewi (2007) mengatakan asisten rumah tangga menjadi sebuah strategi dalam manajemen konflik peran ganda pada wanita yang bekerja. Walaupun strategi ini tidak dapat berpengaruh secara langsung dikarenakan banyak faktor lain yang mempengaruhi konflik pada individu tersebut, seperti dukungan pasangan, jumlah anak, serta kondisi pekerjaan (Dewi, 2007).

Ditemukan perbedaan konflik peran ganda berdasarkan usia anak. Hasil penelitian menunjukkan hasil skor thitung > ttabel, serta nilai sig 2-tailed nya menunjukkan p value < 0,05. Artinya, terdapat perbedaan konflik peran ganda yang signifikan antara individu yang memiliki usia anak 1 – 5 dengan 6 – 10 tahun. Hasil penelitian ini mendukung penemuan Greenhaus & Beutell (1985) yang mengemukakan bahwa usia anak menjadi salah satu faktor anteseden terhadap level konflik peran ganda. Menurut Degenova (2008) serta Lu et al (2006) usia anak yang lebih muda berpotensi memunculkan lebih besar konflik peran yang dihadapi oleh ibu bekerja. Hal yang sama diungkapkan oleh Pertiwi & Madjid (2014) bahwa ibu bekerja dengan anak yang usianya lebih muda mengalami level konflik peran ganda yang lebih tinggi dibanding dengan ibu bekerja yang memiliki anak dengan usia yang lebih tua.

Analisis tambahan selanjutnya dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui adanya perbedaan parenting self efficacy berdasarkan usia anak. Ditemukan bahwa nilai signifikansi 2-tailed sebesar 0,12, serta thitung > ttabel, yaitu 2,111 > 1,674. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan parenting self-efficacy yang signifikan pada usia anak 1- 5 tahun dengan usia anak 6 – 10 tahun. Sejalan dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Juntilla et al. (2015) bahwa usia anak yang berbeda akan menunjukkan perilaku dan tahapan perkembangan yang berbeda pula sesuai dengan kompleksitas anak tersebut. Sehingga, menjadi signifikan terhadap tinggi rendahnya level parenting self-efficacy pada orangtua (Coleman & Karraker, 2000).

Secara umum, hasil analisis serta pembahasan yang dipaparkan pada penelitian ini telah mampu menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian, yaitu hubungan parenting self -efficacy dengan konflik peran ganda pada ibu bekerja yang menjalani WFH di masa Pandemi COVID 19. Akan tetapi, penelitian ini tentu memiliki kelemahan dan keterbatasan. Salah satunya adalah terdapat temuan penelitian yang menunjukkan tidak adanya signifikansi yaitu pada uji levene t-test untuk menguji perbedaan konflik peran ganda berdasarkan ada atau tidaknya asisten rumah tangga. Faktor kepemilikan asisten rumah tangga dapat dilakukan studi lebih lanjut untuk mengetahui pengaruhnya terhadap level konflik peran ganda pada ibu bekerja sehingga dapat memperkaya hasil penelitian di masa yang akan datang. Selain itu, penelitian ini juga menitik beratkan pada satu peran saja yaitu ibu, sedangkan peran pengasuhan dipegang pula oleh ayah sebagai orangtua. Hal ini tentunya tidak terlepas dari kekurangan serta keterbatasan penelitian. Adapun keterbatasan serta kelemahan penelitian ini berupa terbatasnya waktu penelitian dalam pengambilan data, kurangnya subjek penelitian yang sesuai dengan kriteria penelitian, serta analisis deskriptif menggunakan data empirik

yang tidak meluas (hanya di area Jakarta saja). Maka dari itu, diharapkan penelitian kedepannya dapat menambahkan variabel yang lebih luas serta spesifikasi kriteria subjek yang tepat untuk dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik terkait dengan parenting self efficacy dengan konflik peran ganda.

Daftar Pustaka

- Ahmad, A. (2008). Job , Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(1), 57–65.
- Anggarwati, P. I., & Thamrin, W. P. (2019). Work Family-Conflict Dan Psychological Well-Being Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 200–212. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2444>
- Antawati, D. I., & Murdiyani, H. (2013). Dinamika Psikologis Pembentukan Parenting Self Efficacy Pada Orangtua Penyandang Tunarungu Yang Memiliki Anak Berpendengaran Normal. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 4(1), 31. <https://doi.org/10.26740/jppt.v4n1.p31-47>
- Annisa, R. (2014). Hubungan Antara Parenting Self Efficacy dan Work Family Conflict Pada Ibu Bekerja Sebagai Perawat. Depok : Universitas Indonesia
- Azwar, S. (2016). Reliabilitas dan validitas aitem. *Buletin Psikologi*, 3(1), 19-26.
- Baltes, B. B., & Heydens-Gahir, H. A. (2003). Reduction of Work-Family Conflict Through the Use of Selection, Optimization, and Compensation Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 1005–1018. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.6.1005>
- Badan Pusat Statistik Indonesia, (2020). Keadaan Pekerja di Indonesia. Jakarta : Badan Pusat Statistik
- Badan Pusat Statistik. (2019). Februari 2019: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,01 persen. Diakses pada 6 Mei 2019. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/05/06/1564/februari-2019--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-01-persen.html>
- Bloomfield, L., & Kendall, S. (2007). Testing a parenting programme evaluation tool as a pre- and post-course measure of parenting self-efficacy. *Journal of Advanced Nursing*, 60(5), 487–493. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04420.x>
- Buehler, C., & Gerard, J. M. (2002). Marital conflict, ineffective parenting, and children’s and adolescents’ maladjustment. *Journal of Marriage and Family*, 64(1), 78–92. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2002.00078.x>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Chairani, I. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Gender Di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, Edisi Khusus(Juli), 39–42.

- Chung, G., Chan, X. W., Lanier, P., & Ju, P. W. Y. (2020). Associations Between Work-Family Balance, Parenting Stress, and Marital Conflicts During COVID-19 Pandemic in Singapore. 1–35. <https://doi.org/10.31219/osf.io/nz9s8>
- Cinamon, R. G., Amatzia, W., & Tzuk, K. (2007). Work – Family Conflict. 79–100.
- Cluver, L., Lachman, J. M., Sherr, L., Wessels, I., Krug, E., Rakotomalala, S., Blight, S., Hillis, S., Bachman, G., Green, O., Butchart, A., Tomlinson, M., Ward, C. L., Doubt, J., & McDonald, K. (2020). Parenting in a time of COVID-19. *The Lancet*, 395(10231), e64. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30736-4](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30736-4)
- Coleman, P. (1997). Self-efficacy and parenting quality: findings and future applications. *Developmental Review*, 18(1), 47–85. <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0273229797904482%5Cnpapers3://publication/doi/10.1006/drev.1997.0448>
- Coleman, P. K., & Karraker, K. H. (2000). Parenting Self-Efficacy Among Mothers of School-Age Children: Conceptualization, Measurement, and Correlates*. 13–24.
- Cooklin, A. R., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. M. (2015). Mothers' work-family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. *Child: Care, Health and Development*, 41(2), 266–277. <https://doi.org/10.1111/cch.12137>
- Dillaway, H., & Par, E. (2008). Locating mothers: How cultural debates about stay-at-home versus working mothers define women and home. *Journal of Family Issues*, 29(4), 437–464. <https://doi.org/10.1177/0192513X07310309>
- Drummond, S., O'Driscoll, M. P., Brough, P., Kalliath, T., Siu, O. L., Timms, C., Riley, D., Sit, C., & Lo, D. (2017). The relationship of social support with well-being outcomes via work–family conflict: Moderating effects of gender, dependants and nationality. *Human Relations*, 70(5), 544–565. <https://doi.org/10.1177/0018726716662696>
- Frone, M. R. (2000). Work-Family Balance. 143–162.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home?. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340 - 1350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340>
- Haines, V. Y., Bilodeau, J., Demers, A., Marchand, A., Beaugard, N., Durand, P., & Blanc, M. E. (2019). Sex, Gender Dynamics, Differential Exposure, and Work–Family Conflict. *Journal of Family Issues*, 40(2), 215–239. <https://doi.org/10.1177/0192513X18806945>
- Hennessy, K. D., & Lent, R. W. (2008). Self-efficacy for managing work-family conflict: Validating the English language version of a hebrew scale. *Journal of Career Assessment*, 16(3), 370–383. <https://doi.org/10.1177/1069072708317383>
- Jansen, N. W. H., Kant, I., Kristensen, T. S., & Nijhuis, F. J. N. (2003). Antecedents and consequences of work-family conflict: A prospective cohort study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(5), 479–491. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000063626.37065.e8>

- Joseph, M. V., & John, J. (2008). Impact of Parenting Styles on Child Development. *Global Academic Society Journal: Social Science Insight*, 1(5), 16–25.
- Judge, T. A., Ilies, R., & Scott, B. A. (2006). Work-family conflict and emotions: Effects at work and at home. *Personnel Psychology*, 59(4), 779–814. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00054.x>
- Junttila, N., Aromaa, M., Rautava, P., Piha, J., & Riih , H. (2015). Measuring Multidimensional Parental Self-Efficacy of Mothers and Fathers of Children Ages 1.5 and 3 Years. *Family Relations*, 64(5), 665–680. <https://doi.org/10.1111/fare.12161>
- Kohlhoff, J., & Barnett, B. (2013). Parenting self-efficacy: Links with maternal depression, infant behaviour and adult attachment. *Early Human Development*, 89(4), 249–256. <https://doi.org/10.1016/j.earlhumdev.2013.01.008>
- K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration: Research, theory and best practices* (pp. 215-232). San Diego, CA: Academic Press.
- Komnas Perempuan. (2020). Kajian Dinamika Perubahan Di Dalam Rumah Tangga Selama Covid 19 Di 34 Provinsi Di Indonesia. 1–9. [https://www.komnasperempuan.go.id/file/Kerjasama KP dan KOMINFO/2020 Siaran Pers Pernyataan Misoginis Pejabat Publik \(39 Mei 2020\)/Eksekutif Summary KAJIAN DINAMIKA PERUBAHAN DI DALAM RUMAH TANGGA_03062020.pdf](https://www.komnasperempuan.go.id/file/Kerjasama KP dan KOMINFO/2020 Siaran Pers Pernyataan Misoginis Pejabat Publik (39 Mei 2020)/Eksekutif Summary KAJIAN DINAMIKA PERUBAHAN DI DALAM RUMAH TANGGA_03062020.pdf)
- Mustajab, D., Bauw, A., dkk. (2013). Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity Duta. *The International Journal of Applied Business*, 53(9), 1689 - 1699.
- Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Work-Family Conflict and Worker’s Performance during Covid-19 Pandemic: What is the Role of Readiness to Change Mentality? *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(4), 122–134. <http://www.ijmsjournal.org/volume3-issue4.html>
- Nomaguchi, Kei & Fetro, Marshal Neal. (2017). Why DO Mothers Experience More Work Family Conflict When Children Are Younger?. Annual Meeting of The Population Association of America.Center for Family and Demographic Research.
- Padraic Fleming. (2020). (PDF) Impact on family life during Covid-19 pandemic. May, May. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.17895.47528>
- Pertiwi, W. A. (2014). Hubungan antara parenting self-efficacy dan konflik peran pada ibu bekerja dari toddler. 2008.
- Poduval, J., & Poduval, M. (2009). Working mothers: How much working, How much mothers, and where is the womanhood. *Mens Sana Monographs*, 7(1), 63–79. <https://doi.org/10.4103/0973-1229.41799>
- Priyanto, Duwi. 2013. Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.

- Putri, A. F. (2018). Pentingnya Orang Dewasa Awal Menyelesaikan Tugas Perkembangannya. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, 3(2), 35. <https://doi.org/10.23916/08430011>
- Rahmawati, R. A., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Parenting Self-Efficacy Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Ibu Bekerja Yang Memiliki Anak Usia Sekolah Dasar Di Pt. *ÆCExÆC* Cirebon. *Empati*, 7(2), 174–181.
- Salonen, A. (2010). Parenting Satisfaction and Parenting Self-Efficacy during the Postpartum Period Evaluation of an internet-based intervention. In *Science*.
- Schieman, S, et. al. (2021). Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic. *Socius*, 7. <https://doi.org/10.1177/2378023120982856>
- Schieman, Scott, and Philip J. Badawy. 2020. "The Status Dynamics of Role Blurring in the Time of COVID-19." *Socius* 6. Retrieved December 13, 2020. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2378023120944358>.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Valero, Sara Duerto & Tinonin, Cecilia. (2020). *UN Women: Menilai Dampak COVID-19 terhadap Gender dan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia*. Bangkok : UN Women Regional Office for Asia and the Pacific.
- Voydanoff, Patricia. 2004. "The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation." *Journal of Marriage and Family* 66(2):398–412
- Wilson, M. G., Polzer-D., Andrea ,C., & Sophie F.,. (2007). Shift work interventions for reduced work-family conflict. *Employee Relation*, 2 (1), 162 - 177. <https://doi.org/10.1108/01425450710719996>
- Wongpy, N., & Setiawan, J. L. (2019). Konflik Pekerjaan dan Keluarga Pada Pasangan dengan Peran Ganda. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 10(1), 31. <https://doi.org/10.26740/jppt.v10n1.p31-45>