

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pernikahan merupakan komitmen yang dibentuk antara seorang pria dan seorang wanita untuk membangun rumah tangga. Mereka, masing-masing akan membentuk keluarga sendiri dan saling mengikatkan diri dalam upaya membentuk pernikahan yang bahagia dan sejahtera. Untuk membangun suatu keluarga yang sukses dan berhasil tentunya dibutuhkan suatu penyesuaian yang baik antara suami dan istri yang masing-masing tentunya memiliki banyak perbedaan. Di antara berbagai faktor penentu tercapainya keberhasilan pernikahan salah satunya adalah kemampuan individu yang terlibat didalamnya untuk menyesuaikan diri baik terhadap pasangannya maupun terhadap pernikahan secara umum sehingga dapat menumbuhkan perasaan sehat, terpenuhinya kebutuhan jasmani dan rohani, yang lebih bagi individu (Campbell, 1981 dalam Duvall & Miller, 1985).

Dicermati dari pernyataan sebelumnya, bahwa pernikahan berarti menyatukan dua individu yang berbeda, baik dari segi jender, fisik, psikis, emosional, intuitif, seksual, kebutuhan bahkan kepribadian, yang pada hakikatnya wanita dan pria memang berbeda (www.wanita.sabda.org). Tentu dibutuhkan penyesuaian termasuk didalamnya penyesuaian dengan segala bentuk tingkah laku dan kebiasaan, cara hidup, penyesuaian dalam hal ekonomi, tugas-tugas rumah

tangga dan juga pembagian tugas-tugas rumah tangga. Semua itu tidak lepas dari harapan pasangan untuk mencapai pernikahan yang sukses dan bahagia.

Pentingnya penyesuaian dalam pernikahan, dengan segala perbedaan yang harus dihadapi oleh masing-masing individu serta kebutuhan yang berbeda dari masing-masing pasangan, seperti diantaranya kebutuhan emosional, kebutuhan untuk diakui, atau pun kebutuhan untuk diperhatikan dan memperhatikan serta kasih mengasihi. Diperlukan adanya kesepahaman mengenai perbedaan kebutuhan antara sosialisasi dan kebersamaan tersebut sehingga dapat memberikan kepuasan pada masing-masing pasangan. Hal yang tidak sesuai dengan harapan dari masing-masing pasangan tentunya akan memberi dampak pada munculnya benturan-benturan dalam kehidupan perkawinan sehingga memicu terjadinya konflik. Sebagaimana disebutkan oleh Willmot & Hocker (2001), konflik adalah ekspresi bertahan antara setidaknya dua bagian yang saling bergantung yang mendapatkan tujuan yang berbeda, hasil, dan pencegahan dari orang lain untuk mencapainya. Dalam hubungan pernikahan dimana kedua belah pihak saling ketergantungan, konflik atau perbedaan menjadi suatu hal yang tidak bisa dihindari.

Sejalan dengan pernyataan mengenai pentingnya penyesuaian, dalam penelitiannya, Anjani (2006) menyebutkan bahwa lima tahun pertama pernikahan merupakan masa-masa penyesuaian pernikahan yang penuh dengan kejutan, yang di dalamnya terdapat banyak krisis atau masalah-masalah yang dihadapi, perubahan-perubahan sikap atau perilaku masing-masing pasangan yang mulai tampak. Penyesuaian yang terjadi membuat pernikahan yang dijalani oleh suami

istri pada lima tahun pernikahan akan menimbulkan konflik pernikahan dalam pernikahan. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan bahwa pada lima tahun pertama pernikahan, mulai banyak konflik yang terjadi dalam rumah tangga, di samping masing-masing individu masih dalam taraf penyesuaian terhadap peran baru mereka masing-masing, lima tahun pertama seringkali dianggap sebagai pondasi dalam pernikahan mereka di tahun-tahun selanjutnya (Kurdek dan Schmitt, 1986).

Seperti yang dikutip dalam sebuah artikel dari Sheknows, berikut 6 hal yang selalu menjadi permasalahan di tahun-tahun pertama pernikahan, diantaranya adalah perubahan peran, uang, seks, anak, mertua, dan kehilangan masa romantis. Banyak pasangan yang tidak mendiskusikan bahkan menganggap remeh tentang peran mereka dalam kehidupan rumah tangga dan pernikahan. Uang merupakan penyebab terbesar pertikaian terbesar dalam rumah tangga, kurangnya komunikasi mengenai prioritas keuangan dan kurangnya perencanaan keuangan menjadi penyebab utama munculnya permasalahan. Disebutkan bagi pasangan yang baru menikah, masa-masa bulan madu terlewatkan dengan begitu cepat dan membuat pasangan harus menghadapi tekanan dari kehidupan sehari-hari yang dapat mengganggu hasrat seksual. Kehadiran anak pun kerap menjadi konflik terbesar dalam rumah tangga, hal ini pun menyangkut dengan permasalahan mengenai pembagian peran pengasuhan. Berdasarkan survei yang diikuti 1000 pasangan suami istri menemukan kalau mertua khususnya sang ibu mertua menjadi salah satu penyebab konflik pada pasangan di tahun-tahun pertama pernikahan. Tentu pemicunya bermacam-macam, mulai dari campur

tangan pada masalah rumah tangga sampai ketidakcocokan sifat dengan sang mertua. Hal terakhir adalah kehilangan masa romantis, banyak pasangan yang tak lagi berpacaran ketika mereka telah menikah (www.wolipop.com). Dengan demikian, pernikahan akan terasa lebih berat bagi pasangan dengan usia pernikahan lima tahun pertama.

Hal menarik yang dapat diperhatikan pula adalah kondisi jaman yang berubah, dimana wanita sudah mulai banyak yang bekerja. Hal ini terkait dengan pembagian peran dalam pernikahan adalah berdasarkan pembagian peran jender yang umumnya dianut oleh masyarakat. Menurut nilai tradisional, tugas pria setelah menikah adalah untuk bekerja dan mencari nafkah, sementara tugas wanita setelah menikah adalah mengurus rumah tangga. Tetapi dalam beberapa tahun terakhir, batasan antara tuntutan pekerjaan untuk pria dan wanita semakin samar. Perubahan tersebut diantaranya terjadi pada pembagian peran dan tanggung jawab suami dan istri dalam sebuah rumah tangga, yang dimana pada era modernisasi, semakin banyak wanita yang memasuki dunia kerja dan memiliki karir yang sederajat dengan para pria atau bahkan dengan suami mereka sendiri. Hal tersebut didukung dengan data statistik yang menyebutkan bahwa mulai pada tahun 2006 terdapat 75% perusahaan di negara berkembang memiliki pekerja wanita yang jumlahnya lebih dominan daripada pekerja pria (Wallstreet, 2006).

Tuntutan yang diterima pada wanita yang sudah menikah dan bekerja tentu akan berbeda dengan wanita menikah yang tidak bekerja. Terdapat banyak konflik yang dapat ditimbulkan pada wanita bekerja yang sudah menikah, terutama berkaitan dengan permasalahan yang sering timbul pada lima tahun pertama

pernikahan, terlebih jika mereka sudah memiliki anak. Soeharto (2004) menyatakan bahwa konflik yang dihadapi oleh ibu yang bekerja kenyataannya menimbulkan masalah yang tidak sedikit. Di satu sisi mereka harus berperan sebagai pekerja, di sisi lain mereka juga dituntut agar tidak melupakan kodratnya sebagai wanita yang harus tetap memperhatikan dan mengurus suami dan anak-anaknya.

Lapangan pekerjaan yang diperuntukkan bagi wanita memang semakin banyak, diantaranya adalah profesi sebagai dosen. Profesi dosen merupakan bagian yang tak terpisahkan dari keseluruhan proses pembelajaran mahasiswa. Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen). Tugas dan tanggung jawab dosen memang penting mengingat masa depan para mahasiswa (yang kerap disebut sebagai agen perubahan) ada di tangan mereka. Dikhususkan kepada Universitas 'X' yang menetapkan bahwa dosen tetap adalah seorang dosen yang harus mengadakan penyelenggaraan pendidikan sebanyak ± 12 sks, dengan keberadaan dikampus 7-8 jam setiap harinya, dan harus menjadi membimbing penelitian pula.

Menanggapi hal diatas, bahwa tugas dan tanggung jawab sebagai seorang dosen memang penting dan banyak, belum lagi jika mereka harus memeriksa tugas-tugas atau ujian-ujian mahasiswa dan terkadang harus terpaksa membawa tugas-tugasnya kerumah. Disamping itu, kinerja sebagai dosen tetap yang harus

mengajar ± 12 sks dan adanya tuntutan tridharma perguruan tinggi, yang mengharuskan setiap dosen tetap sebagai penyelenggara pendidikan, penyelenggaraan penelitian, dan penyelenggaraan pengabdian kepada masyarakat. Belum lagi peran mereka dirumah, bagi dosen yang sudah berkeluarga tuntutan nya sudah lain lagi, mereka memiliki kewajiban tersendiri dirumahnya untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga mereka masing-masing. Dengan berbagai permasalahan yang ada, tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, disamping komunikasi yang tidak berjalan lancar diantara suami istri tersebut tentu akan menimbulkan konflik interpersonal dalam pernikahan mereka.

Kegagalan akibat konflik yang tidak terselesaikan tersebut membuat setiap permasalahan semakin muncul ke dalam pernikahan sehingga mengancam kehidupan pernikahan bahkan mengakibatkan perceraian. Begitu juga walaupun konflik sederhana tetapi dapat berkembang hingga besar, berkepanjangan dan semakin tidak terselesaikan, serta tidak mustahil akan menyebabkan suatu perceraian. Perceraian merupakan puncak buruknya dari konflik yang tidak terselesaikan dalam suatu pernikahan (Hurlock, 1980). Begitu pula dengan Duvall & Miller (1985) yang menyatakan bahwa perceraian lazimnya didahului oleh pertengkaran-pertengkaran akibat dari konflik dalam rumah tangga yang tidak terselesaikan.

Hasil pengolahan data yang dilakukan oleh Lembaga Kementerian Agama di Indonesia pun menyebutkan, bahwa sebanyak 12%-15% dari rata-rata dua juta konflik perkawinan setiap tahunnya berujung pada perceraian. Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Prof. Dr. H. Nasaruddin Umar, M.A mengatakan

juga bahwa ironisnya lagi, sebanyak 80% perceraian itu terjadi pada perkawinan di bawah usia lima tahun (<http://www.pikiran-rakyat.com/node/154755>).

Konflik-konflik yang muncul dalam pernikahan tentu perlu diselesaikan, hal yang baik yang harus dilakukan adalah melakukan resolusi konflik, agar konflik tidak semakin berkembang dan memberi dampak buruk terhadap kelangsungan hubungan pernikahan. Bahagia atau tidak bahagianya suatu hubungan dapat dilihat dari bagaimana pasangan dapat mengelola konflik yang terjadi diantara mereka (Olson & Olson, 2000 dalam Olson & DeFrain, 2006). Keberhasilan dalam pengelolaan konflik dapat memperkuat ikatan hubungan dan meningkatkan solidaritas dan kohesi antar pasangan. Gottman menambahkan bahwa pengelolaan konflik yang tidak efektif akan menyebabkan kualitas hubungan yang memburuk dan *emotional distress*.

Kemampuan menghadapi konflik atau biasa dikenal dengan sebutan *conflict resolution style* pada pasangan suami istri merupakan hal yang menjadi faktor dalam kepuasan pernikahan mereka. *Conflict resolution style* adalah suatu pola yang dipilih oleh individu dimana pemeliharaan dan kestabilan suatu hubungan yang dipengaruhi oleh gaya individual masing-masing pasangan dalam menyelesaikan konflik interpersonal (Bowman, 1990; Boyd & Roach, 1977; Gottman, 1994; Heavey et. Al., 1993; dalam Kurdek, 1994).

Pada Universitas 'X' di Kota Bandung tercatat ada 468 orang yang terdaftar sebagai dosen di Universitas tersebut dan 60% diantaranya adalah wanita. Berdasarkan hasil survey awal peneliti telah dilakukan wawancara singkat

terhadap 10 orang *working mother* dalam usia pernikahan lima tahun pertama yang mewakili karakteristik sampel peneliti dan didapatkan data mengenai konflik dan *conflict resolution style* dalam hubungan interpersonal mereka dengan pasangannya.

Responden yang menyatakan dirinya dan pasangannya selalu membicarakan konflik yang dilaluinya secara bersama-sama dengan pasangannya, menghargai pendapat masing-masing dan selalu mengambil jalan tengah dari pendapat kedua belah pihak berarti menggunakan tipe *conflict resolution style* yang *positive problem solving* sebanyak 40% (4 orang) dari 10 responden. Tipe ini dicirikan dengan kebiasaan mereka dalam menyelesaikan konflik dengan menampung semua pendapat, ide, pemikiran dari masing-masing pasangan lalu mencari solusi paling bijaksana untuk menghadapi konflik-konflik yang terjadi. Perilaku yang ditunjukkan oleh responden yang memilih tipe ini dicirikan dengan menyelesaikan pekerjaan kantornya dirumah saat anak dan suaminya sudah tertidur, tak sedikit pula yang selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya dikantor (walaupun akan pulang kerumah telat) sehingga tidak perlu lagi membawanya kerumah. Responden yang memakai tipe ini untuk menyelesaikan konflik cenderung menghayati bahwa dirinya puas dengan tipe ini dan konflik terselesaikan dengan pasangannya.

Sebanyak 30% (3 orang) dari 10 responden menyatakan dirinya menggunakan tipe *conflict engagement*. Hal ini terlihat dari gaya mereka yang sangat dominan dalam menghadapi konflik interpersonal dengan pasangannya. Disebutkan oleh 20% (2 orang) responden menyatakan bahwa mereka dalam

kondisi tersebut karena pasangan mereka terbilang acuh dalam menghadapi konflik, yang dimana hal tersebut memaksa mereka untuk mengambil peran besar dalam menyelesaikan konflik. Walaupun konflik pada akhirnya memang terselesaikan, tapi mereka menghayati bahwa tidak terjadi kepuasan karena pasangan mereka seperti tidak peduli terhadap konflik yang terjadi. Dan 10% (1 orang) menyatakan dirinya memang merasa dirinya selalu ada di pihak yang benar sehingga cenderung mempertahankan pendapatnya sendiri dan terkadang dirinya memang tidak mampu mengontrol emosinya sendiri. Perilaku yang ditunjukkan adalah terkadang mengeluarkan emosi yang tidak terkontrol apabila sedang *burn-out*, seperti marah-marah dengan membentak terhadap pasangannya dan terkadang mengeluarkan kata-kata kasar. Responden ini merasa puas karena pendapatnya yang selalu ia anggap benar ternyata memang mampu untuk menyelesaikan konflik.

Dari 10 orang responden, 10% (1 orang) menyatakan dirinya lebih memilih menarik diri dari konflik yang terjadi. Walaupun dirinya memang menyatakan pendapatnya tapi setelah itu, dirinya akan lebih memilih diam daripada memperburuk suasana, karena dirinya menganggap jika ia mempertahankan pendapatnya hanya akan memacu pada perdebatan yang akan menimbulkan konflik semakin membesar. *Working mother* yang menghadapi konflik dengan cara seperti itu berarti memiliki *conflict resolution style* dengan tipe *withdrawal*. Responden dengan tipe ini memang menghayati bahwa kebanyakan konflik tidak terselesaikan dengan baik dan biasanya memacu pada pertengkaran.

Sementara 20% (2 orang) mengungkapkan bahwa mereka cenderung mengalah dan menyerahkan keputusan akhir dalam menyelesaikan konflik kepada pasangannya. Mereka mengakui bahwa hal tersebut mereka lakukan karena mereka merasa hubungan yang baik sangat penting maka dari itu mereka cenderung menuruti saja apa yang menjadi kemauan pasangannya. Cara mengalah seperti itu berarti termasuk ke dalam *conflict resolution style* tipe *compliance*. Responden dengan tipe ini menghayati, walaupun pada akhirnya konflik memang terselesaikan tetapi terdapat ketidakpuasan pada mereka karena konflik tidak terselesaikan dengan baik karena kesempatan untuk memberikan pendapat tidak mereka dapatkan.

Dari pemaparan diatas, terlihat bahwa terdapat *conflict resolution style* yang berbeda-beda pada *working mother* yang berprofesi sebagai dosen di Universitas 'X' di Kota Bandung. Maka, peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai gambaran *conflict resolution style* yang dimiliki oleh *working mother* dalam usia pernikahan lima tahun pertama yang berprofesi sebagai dosen di Universitas 'X' di Kota Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana gambaran *conflict resolution style* pada *working mother* dalam usia lima tahun pertama pernikahan yang berprofesi sebagai dosen di Universitas 'X' di Kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui *conflict resolution style* pada *working mother* dalam usia lima tahun pertama pernikahan yang berprofesi sebagai dosen di Universitas 'X' di Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai *conflict resolution style* yang terdiri dari *positive problem solving*, *conflict engagement*, *withdrawal* dan *compliance*, beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya, pada *working mother* dalam usia lima tahun pertama pernikahan yang berprofesi sebagai dosen di Universitas 'X' di Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

1. Memberikan sumbangan informasi bagi pengembangan teori-teori Psikologi khususnya Psikologi Sosial mengenai *conflict resolution style* dan Psikologi Keluarga yang berkaitan dengan *working mother* pada usia lima tahun pertama pernikahan.

2. Memberikan masukan kepada peneliti lain yang memiliki minat melakukan penelitian lanjutan mengenai *conflict resolution style* dan *working mother* pada usia lima tahun pertama pernikahan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada *working mother* yang berprofesi sebagai dosen di Universitas 'X' di Kota Bandung agar mereka dapat mengetahui perbedaan mengenai *conflict resolution style* dan dapat menjadi bahan evaluasi bagi *working mother* dalam rangka menghadapi konflik yang terjadi dalam pernikahan.
2. Memberikan informasi mengenai *conflict resolution style* kepada lembaga konseling yang menangani konflik pernikahan sebagai bahan pertimbangan untuk memberikan konseling dan memberikan informasi mengenai perbedaan *conflict resolution style* pada *working mother* pada usia lima tahun pertama pernikahan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kehidupan keluarga berjalan dalam rentang jangka waktu yang panjang. Lima tahun pertama pembentukan keluarga dalam pernikahan akan berlanjut sampai anak pertama lahir. Bertambah dewasa sebuah keluarga sejalan dengan tumbuh kembangnya anak dan penyesuaian peran dalam setiap tahap perkembangannya, sehingga dalam periode berkeluarga pun memiliki tahap-tahap

perkembangannya. Terdapat diantaranya 8 tahapan perkembangan keluarga yang pasti akan dilalui oleh setiap individu yang menikah pada umumnya (Duvall, 1977).

Duvall, 1977 membagi tahapan perkembangan ke dalam 8 tahap, yaitu *Mariage couple* (0-2 tahun), *Childbearing families* (2-5 tahun), *Family with preschool children* (5-8 tahun), *School Age* (8-15 tahun), *Teenage* (16-22 tahun), *Launching center* (22-30 tahun), *Middle-aged parent* (30-45 tahun), *Aging family member* (45-55/60 tahun). Duvall menyebutkan karakteristik dari masa pernikahan lima tahun pertama adalah saat keluarga baru membina hubungan dengan pasangan dan baru mempersiapkan diri menjadi orang tua (belum memiliki anak). Masa saat mereka baru menyesuaikan diri dengan peran baru dan mulai masa membesarkan anak hingga anak berada pada masa pra sekolah (anak tertua berusia 30 bulan). Suami dan istri memiliki pengalaman baru sebagai orang tua.

Duvall menyebutkan bahwa selama lima tahun pertama pernikahan, pasangan suami istri biasanya harus melakukan penyesuaian utama satu sama lain, terhadap anggota keluarga masing-masing, dan teman-temannya. Sementara mereka sedang melakukan penyesuaian, sering timbul ketegangan emosional dan ini dipandang sebagai periode balai keluarga muda. Setelah mereka saling menyesuaikan satu sama lain, dengan anggota keluarga dan dengan teman-temannya, mereka perlu menyesuaikan dengan kedudukan mereka sebagai orang tua. Hal ini bisa menambah masalah dalam pernikahan mereka.

Tidak semua pasangan suami istri dalam pernikahan dengan usia lima tahun pertama dapat melewati tahapan-tahapan penyesuaian pernikahannya dengan mudah dan luput dari adanya konflik. Krisis dan konflik pernikahan dapat terjadi kapan saja, baik di awal pernikahan, pertengahan, maupun di ujung usia pernikahan. Pada fase lima tahun pertama pernikahan terdapat beberapa ancaman yang dapat mengurangi kedekatan dan keharmonisan pernikahan. Ekonomi pasangan yang belum mapan, membuat suami/istri sibuk bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan hanya menyisakan waktu untuk melakukan kegiatan bersama (Rini, 2002).

Pada era modernisasi seperti sekarang ini, dapat dicermati munculnya kondisi semakin banyak wanita yang memasuki dunia kerja, sekalipun pada wanita yang sudah berkeluarga dan memiliki anak. Kondisi dimana seorang wanita yang sudah menikah, memiliki anak dan bekerja dikenal dengan istilah *working mother*. Disebutkan bahwa *working mother* adalah seorang ibu yang melakukan suatu kegiatan diluar rumah dengan suatu tujuan, diantaranya menambah nafkah keluarga (Purwadarminta, 2003). Jenis profesi yang dimiliki oleh *working mother* tentu sangat beragam jenisnya.

Dosen adalah salah satu jenis profesi yang cukup banyak dijalani oleh wanita di Indonesia. Hal tersebut tidak terlepas pada tingginya jenjang pendidikan yang mereka tempuh. Bekerja sebagai seorang dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat serta merencanakan,

melaksanakan, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran mahasiswa, serta meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen).

Dalam pelaksanaannya, telah disebutkan bahwa suatu pernikahan tidak akan luput dari adanya konflik, dan masa paling sensitif dalam konflik pernikahan adalah pada periode awal pernikahan atau pada fase lima tahun pertama pernikahan, sebagai suami istri yang baru menemukan masa pengenalan satu sama lain, terlebih jika keduanya bekerja dan memiliki anak. Faktor keuangan, keluarga, anak dan juga pekerjaan. Dengan tugas dan anak didik yang tidak sedikit, seorang dosen memiliki konflik-konflik intrapersonal tertentu dan konflik interpersonal dengan pasangan hidup mereka sendiri, ditambah dengan kondisi mereka dalam usia pernikahan lima tahun pertama yang kemudian pasti akan menemukan beragam konflik dalam pernikahannya yang semakin memperburuk keadaan dan akan mengganggu komunikasi yang terjadi dalam hubungan pernikahan mereka. Hal tersebut akan berdampak buruk akibat dari konflik yang tidak terselesaikan, misalnya pertengkaran dan akan berdampak paling buruk berujung pada perceraian (Duvall & Miller, 1985).

Oleh sebab itu, untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dari adanya konflik, diperlukan suatu cara untuk menyelesaikan setiap konflik yang terjadi dengan cara mengajukan suatu resolusi yang mengarahkan kepada perdamaian (Duvall & Miller, 1985). Pendapat ini diperkuat oleh Eshelman

(1985) yang mengatakan bahwa dalam hubungan antar-individu, yang termasuk di dalam suatu hubungan pernikahan yang terpenting bukanlah ada tidaknya konflik atau ketidaksepakatan melainkan bagaimana suatu konflik yang muncul dapat diatasi dan diselesaikan dengan baik.

Cara penanganan konflik yang lebih dikenal dengan istilah *conflict resolution style* adalah suatu cara individu dimana pemeliharaan dan kestabilan suatu hubungan yang dipengaruhi oleh gaya individual masing-masing pasangan dalam menyelesaikan konflik interpersonal (Bowman, 1990; Boyd & Roach, 1977; Gottman, 1994; Heavey et. Al., 1993; dalam Kurdek, 1994). Lawrence A. Kurdek (1994) mengemukakan 4 macam *conflict resolution style* yang biasa dilakukan oleh pasangan suami istri dalam menangani konflik, diantaranya adalah: *Positive problem solving*, *Conflict engagement*, *Withdrawal*, *Compliance*. Setiap individu memiliki tipe *conflict resolutions style* yang berbeda-beda.

Conflict resolution style tipe *positive problem solving* dapat dilihat meliputi 2 subtipe, yaitu baik dengan cara *negotiation*, yaitu *working mother* yang berprofesi sebagai dosen memiliki kecenderungan untuk memberikan penyelesaian yang sukses dengan menyertakan tujuan pihak sendiri dan pihak lain yang berkaitan dalam konflik. Maupun dengan tipe *compromise*, yaitu gaya penyelesaian yang digunakan oleh *working mother* yang berprofesi sebagai dosen dengan mengorbankan sesuatu untuk mendapatkan sesuatu. Secara garis besar, tipe penyelesaian konflik seperti ini berarti dosen tetap diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya ditambah dengan menghargai pendapat masing-masing sebagai tambahan informasi dalam upaya agar konflik terselesaikan

dengan benar dan dosen tetap puas karena tetap dapat mengemukakan pendapat dengan bebas. *Working mother* pada usia lima tahun pertama pernikahan yang berprofesi sebagai dosen di Universitas 'X' di Kota Bandung, yang memiliki tipe *conflict resolution style* jenis *positive problem solving* ditunjukkan dengan cara mereka yang saling menghargai pendapat masing-masing pasangannya, mendengarkan pendapat masing-masing dan mengambil jalan tengah sebagai alternatif mereka menyelesaikan konflik yang terjadi dalam pernikahan mereka dengan pasangannya.

Conflict resolution style tipe *conflict engagement* yaitu *working mother* yang berprofesi sebagai dosen cenderung untuk memenuhi kepentingannya dan mengabaikan pihak lain. Dosen yang memakai gaya penyelesaian ini biasanya secara langsung memperlihatkan kekuatannya dalam menyerang pihak lain yang bersangkutan untuk meraih kemenangannya bahkan cenderung kehilangan kontrol emosi saat menghadapi masalah. *Working mother* pada usia lima tahun pertama pernikahan yang berprofesi sebagai dosen di Universitas 'X' di Kota Bandung, yang memiliki tipe *conflict resolution style* jenis *conflict engagement* ditunjukkan dengan cara mereka yang menghadapi konflik interpersonal dengan pasangannya berupa peran mereka yang lebih dominan dalam penyelesaian konflik dan cenderung mempertahankan pendapatnya sendiri. Diungkapkan pula pada *working mother* yang memakai jenis *conflict resolution style* ini, bahwa mereka cenderung bergejolak dan kurang mampu mengendalikan emosinya.

Conflict resolution style tipe *withdrawal* yaitu, *working mother* yang berprofesi sebagai dosen lebih memilih untuk meninggalkan arena konflik atau

mencoba menganggap bahwa konflik tidak pernah terjadi. Individu yang menggunakan gaya penyelesaian ini biasanya lebih memilih untuk menghindari pembicaraan dan bercanda daripada berurusan langsung dengan konflik tersebut. Seperti yang telah diungkapkan sebelumnya bahwa individu yang menggunakan tipe tersebut cenderung tidak melihat masalah dan bersikap acuh seolah masalah tidak pernah terjadi. Dosen di Universitas 'X' di Kota Bandung, yang memiliki tipe *conflict resolution style* jenis *withdrawal* ditunjukkan dengan cara mereka yang menghadapi konflik interpersonal dengan pasangannya dengan cara menarik diri dari konflik dan memilih untuk berdiam diri dalam menghadapi konflik tersebut. Tidak jarang mereka pun memilih untuk bersikap seolah konflik itu tidak pernah terjadi.

Conflict resolution style tipe *compliance* yaitu *working mother* yang berprofesi sebagai dosen mencoba memberikan ketenangan pada pihak lain dengan memprioritaskan kepentingan pihak lain daripada dirinya sendiri. Kelemahan pada gaya penyelesaian ini adalah seseorang cenderung untuk terus mengalah dan mengorbankan dirinya sendiri. Dosen di Universitas 'X' di Kota Bandung, yang memiliki tipe *conflict resolution style* jenis *compliance* ditunjukkan dengan mengalah pada pasangannya dan cenderung tidak mempertahankan pendapatnya sendiri serta menuruti saja kemauan pasangannya. Mereka pun mengungkapkan bahwa cara seperti ini dilakukan karena mereka lebih mengedepankan hubungan yang baik dengan pasangan mereka.

Keempat dimensi *conflict resolution style* yang berbeda-beda itu tidak dapat dilepaskan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan *conflict*

resolution style yang dimiliki oleh *working mother* pada usia lima tahun pertama pernikahan yang berprofesi sebagai dosen di Universitas 'X' di Kota Bandung. Lambert & Myers (1999) menjelaskan perbedaan gaya penyelesaian konflik tersebut antara lain karena faktor-faktor berikut ini, yaitu Jenis kelamin, Konsep diri, Harapan, Situasi, Kekuasaan, Latihan, Pemahaman yang baik, Kemampuan komunikasi, dan Pengalaman hidup.

Pada kenyataannya yang terjadi, pasangan yang memiliki kesamaan cara dalam menyelesaikan konflik dan mengetahui kesamaan itu memperlihatkan kepuasan terhadap hubungan yang tinggi (Kim, 2000). Kurdek (1994) dalam penelitiannya pun mengungkapkan bahwa *working mother* yang menggunakan tipe *withdrawal* dan *conflict engagement* menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah terhadap hubungan. Oleh karena itulah jenis kelamin bisa menjadi faktor yang mempengaruhi perbedaan *conflict resolution style* pada seseorang. Secara garis besar, konsep diri merupakan penilaian keseluruhan terhadap penampilan, perilaku, perasaan, sikap-sikap, kemampuan serta sumber daya yang dimiliki seseorang (Labenne dan Greene, 1969). Individu yang memiliki tingkat konsep diri yang tinggi akan memiliki penilaian baik terhadap dirinya bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan konflik dengan baik dan cenderung bersifat positif.

Faktor harapan yang berpengaruh pada pemilihan *conflict resolution style* pengaruhnya dapat terlihat dari bagaimana pemikiran individu terhadap pasangannya yang memang benar-benar ingin menyelesaikan konflik atau tidak. Harapan agar konflik secara cepat dan tepat terselesaikan akan membuat individu memiliki *conflict resolution style* yang bersifat positif. Situasi pun mempengaruhi

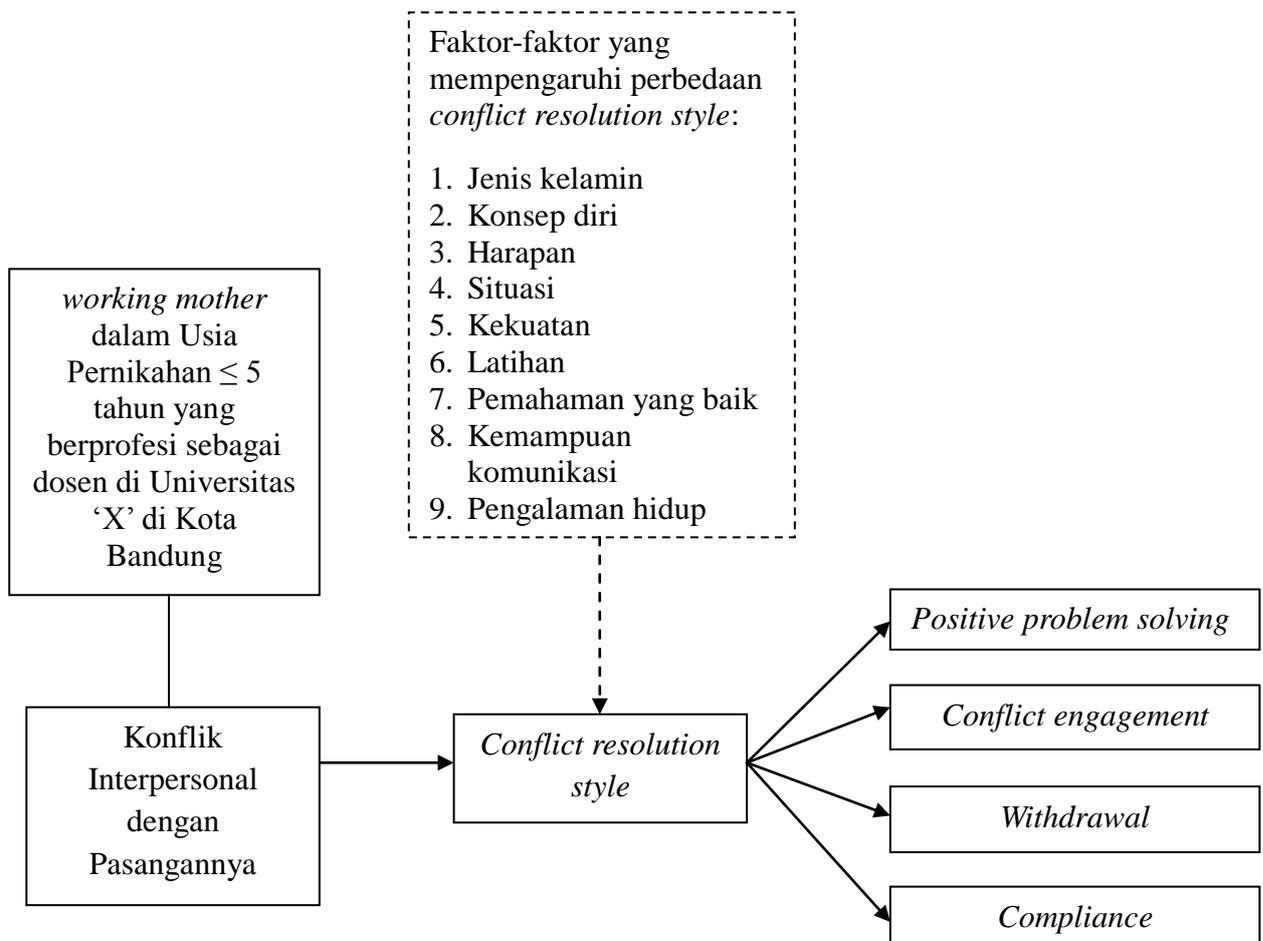
pemilihan individu terhadap tipe *conflict resolutions style*-nya, dimana konflik tersebut terjadi, misalnya faktor pekerjaan diluar rumah, faktor anak yang berarti terjadi di sekolah atau faktor *financial* yang berarti terjadi dalam rumah tangga mereka. Kekuasaan yang dimiliki individu dalam hubungannya pun berpengaruh terhadap pemilihan *conflict resolution style* pada *working mother*, apabila dalam hubungan tersebut dominansi dan kekuasaan lebih diperankan oleh *working mother* tersebut, maka mereka akan cenderung menggunakan tipe *conflict engagement*. (Kurdek, 1994)

Intensitas sering atau tidak terjadinya konflik akan menjadi suatu latihan bagi pasangan untuk menghadapi konflik yang selanjutnya akan terjadi. Sebagian besar individu tidak akan mengulang tipe yang sama pada konflik yang sama apabila konflik ternyata tidak dapat terselesaikan dengan cara seperti sebelumnya. Pemahaman yang baik pun mempengaruhi tipe seperti apa yang cocok dan efektif untuk dilakukan. Kemampuan komunikasi berpengaruh terhadap penyesuaian *conflict resolution style* yang dilakukan, karena dengan komunikasi yang baik akan berhasil menyelesaikan konflik yang terjadi dan memilih *conflict resolution style* yang sesuai dengan kemampuan komunikasi mereka.

Pengalaman dalam menyelesaikan konflik yang terjadi dalam rumah tangga yang sudah dilalui pun mempengaruhi pada cara mereka memilih *conflict resolution style*, misalnya pada individu yang menggunakan tipe *positive problem solving* menyatakan bahwa pemilihan tipe tersebut didasarkan oleh pengalaman sebelumnya dalam menghadapi konflik dinyatakan lebih efektif dan konflik dapat terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan keempat jenis *conflict resolution style* yang diungkapkan oleh Kurdek (1994) dan berbagai faktor yang mempengaruhi pemilihan *conflict resolution style* pada *working mother* dalam usia lima tahun pertama pernikahan yang berprofesi sebagai dosen di Universitas 'X' di Kota Bandung dapat dijelaskan pula melalui bagan sebagai berikut:

Bagan 1.1 Bagan Kerangka Pikir



1.6 Asumsi

1. Terdapat empat tipe *conflict resolution style* pada *working mother* dalam usia lima tahun pertama pernikahan yang berprofesi sebagai dosen di Universitas 'X' di Kota Bandung yang diantaranya *Positive problem solving*, *Conflict engagement*, *Withdrawal*, *Compliance*.
2. *Conflict resolutions style* yang dimiliki *working mother* dalam usia lima tahun pertama pernikahan yang berprofesi sebagai dosen di Universitas 'X' di Kota Bandung dapat berbeda-beda.
3. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *conflict resolutions style* pada *working mother* dalam usia lima tahun pertama pernikahan yang berprofesi sebagai dosen di Universitas 'X' di Kota Bandung, diantaranya yaitu Jenis kelamin, Konsep diri, Harapan, Situasi, Kekuasaan, Latihan, Pemahaman yang baik, Kemampuan komunikasi, Pengalaman hidup.