

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dewasa ini, kaum wanita menghadapi perubahan nilai-nilai dan peranan keluarga dalam masyarakat yang terus berubah. Dahulu masyarakat cenderung memandang wanita yang sudah menikah sebagai ibu rumah tangga yang tugasnya hanya mengurus rumah dan anak. Seiring perkembangan zaman, peran wanita semakin menonjol. Wanita semakin membutuhkan persamaan derajat dengan kaum pria dalam berkarir. Wanita yang bekerja mempunyai peran dan tanggung jawab di dalam pekerjaannya serta di kehidupan pribadinya. Terlebih jika wanita yang bekerja tersebut telah menikah, tentunya memiliki sebuah tantangan tersendiri dibandingkan wanita yang belum menikah. Banyak faktor yang bermain dalam peran wanita yang bekerja diantaranya meningkatnya biaya hidup, perubahan dalam perceraian, keamanan sosial, peraturan perpajakan, perubahan sikap terhadap peran jender, ketersediaan tabungan pekerja untuk peralatan rumah tangga dan mengurangi jurang pendapatan antara pekerja pria dan wanita. Sebagian wanita hanya ingin penghasilan tambahan (dalam Papalia, 2011).

Pada tahun 2000, tiga per lima wanita bekerja dan pada usia 25 sampai 44 tahun sebanyak 75% wanita bekerja, 60% wanita bekerja dan memiliki anak dibawah usia 12 tahun, dan wanita yang akan bekerja di luar rumah selama kehidupan dewasa adalah 90% (Betz dalam Utami, 2011). Sementara peningkatan jumlah tenaga kerja terjadi di Indonesia berdasarkan Survei Angkatan Kerja yang dilakukan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2012, menunjukkan bahwa pada tahun 2009 sebanyak 39,9 juta wanita bekerja dan pada tahun 2012 jumlah tersebut meningkat hingga mencapai 41,7 juta wanita yang bekerja (dalam Laela, 2015).

Umumnya wanita dianggap tetap memiliki tanggung jawab utama atas rumah tangga dan pengasuhan anak meskipun mereka bekerja penuh waktu. Wanita yang bekerja menghadapi tuntutan ekstra dalam waktu dan energi, konflik antara pekerjaan dan keluarga dan kecemasan serta rasa bersalah berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan anak. Wanita yang bekerja tidak hanya memiliki peran sebagai ibu atau istri tetapi juga sebagai karyawan. Bertambahnya peran yang dijalani maka bertambah pula tuntutan dan sumber daya yang dimiliki yang berbeda pada masing-masing peran. Seiring hal tersebut waktu di rumah akan berkurang tetapi sebagai seorang ibu dan istri, wanita tetap dituntut untuk membagi waktu antara pekerjaan dan rumah. Maka dapat lebih besar pula potensi mengalami konflik atau peningkatan (keuntungan) pada area kehidupan individu.

Tuntutan dalam pekerjaan merujuk pada aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang terus-menerus memerlukan usaha atau keterampilan fisik dan/atau psikologis (kognitif dan emosional) dan karena itu terkait dengan biaya fisik dan/atau psikologis. Sedangkan sumber daya merujuk pada aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dalam bekerja baik itu fungsional dalam meraih tujuan kerja, memperkecil tuntutan dan terkait biaya fisik dan psikologis, dan menstimulasi pertumbuhan diri, pembelajaran dan pengembangan (Bakker, 2006).

Tuntutan yang tidak terpenuhi atau saling bertentangan dapat menimbulkan konflik. *Conflict* adalah peran ganda dengan tuntutan tak terbatas biasanya menyebabkan ketegangan dan konflik peran bagi individu karena sumber daya yang mereka miliki hanya dapat menghadapi tuntutan yang terbatas dan langka (Goode, 1960). Awalnya penelitian hanya berfokus pada dampak negatif dari bekerja dalam keadaan rumah tangga. Tapi mereka juga berpendapat bahwa pekerja juga mendapat keuntungan dari kombinasi “pekerjaan” dan “keluarga” dan keuntungan tersebut dapat lebih penting dibandingkan dengan imbalan (dalam Bakker dan Geurts, 2004). Penggunaan sumber daya dengan baik dari pekerjaan maupun dari

keluarga tidak hanya dapat menyelesaikan tuntutan tapi juga dapat memberikan keuntungan bagi individu. Keuntungan tersebut merupakan sebuah peningkatan bagi individu atau bisa disebut dengan *enhancement*. *Enhancement* adalah peran ganda memberikan keuntungan dalam bentuk hak istimewa, status keamanan, energi psikologis dan pertumbuhan diri yang mana menambah sumber daya individual dan memfasilitasi kinerja (Marks, 1977; Sieber, 1974).

Pekerja yang sudah berkeluarga memegang peran penting dan tanggung jawab lebih yang berdampak pada pengalaman *conflict* dan *enhancement* mereka dalam bekerja maupun di rumah (Fisher dkk, 2009). Saat individu dapat menjalankan kedua perannya dan saling mendukung satu sama lain bukannya bertentangan maka akan terjadi keseimbangan antar pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga disebut dengan *work-life balance*.

*Work-life balance* mengacu pada pemenuhan harapan peran (terkait) yang dinegosiasikan dan diterima antara individu dengan pasangannya dalam perannya masing-masing di domain pekerjaan dan domain keluarga (Grzywacz dan Carlson, 2007:458). *Work-life balance* merupakan hal yang penting untuk kesehatan psikologis, *self-esteem* yang tinggi, kepuasan, dan rasa harmoni dalam kehidupan yang dapat dianggap sebagai indikator keseimbangan yang baik antara peran pekerjaan dan keluarga (Clark, 2000). Pengalaman *conflict* dan *enhancement* yang berbeda-beda akan menimbulkan tipe *work-life balance* yang berbeda tiap individu. Rantanen (2008) menggambarkan empat tipe dari *work-life balance* yaitu, *beneficial work-life balance*, *harmful work-life balance*, *active work-life balance* dan *passive work-life balance*.

Beberapa studi belakangan ini menunjukkan banyak karyawan yang sudah menikah dan menjadi orang tua mengalami kesulitan menyeimbangkan tanggung jawab dalam pekerjaan maupun keluarga dan ini menjadi sumber stress bagi mereka (dalam Tremblay, 2007).

Rantanen (2008) melakukan penelitian terkait dengan empat tipe dari *work-life balance* kepada 213 karyawan berusia 42 tahun yang memiliki pasangan dan atau anak di Finland menunjukkan bahwa terdapat 48% responden tergolong ke dalam tipe *beneficial*, 9% tergolong tipe *harmful*, 26% *passive*, dan 17% tergolong tipe *active*. Rantanen juga melakukan penelitian kepada tiga sampel dari pekerja level atas di Universitas Finnish yang memiliki pasangan dan atau anak, antara lain profesional Universitas Finnish (termasuk pegawai dengan minimal gelar master atau jabatan supervisi) sebanyak 1.482 orang, manager Finnish sebanyak 1.214 orang, dan manager Estonia sebanyak 396 orang. Sampel profesional Universitas Finnish menunjukkan hasil prevalensi tipe *beneficial* sebanyak 56%, tipe *harmful* sebanyak 7%, tipe *active* sebanyak 27%, dan tipe *passive* sebanyak 10%. Sampel manager Finnish menunjukkan hasil prevalensi tipe *beneficial* sebanyak 57%, tipe *harmful* sebanyak 5%, tipe *active* sebanyak 34%, dan tipe *passive* sebanyak 4%. Sedangkan untuk sampel manager Estonia menunjukkan hasil prevalensi tipe *beneficial* sebanyak 74%, tipe *harmful* sebanyak 1,5%, tipe *active* sebanyak 23%, dan tipe *passive* sebanyak 1,5%. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki peran ganda baik di pekerjaan maupun di keluarga tidak selalu mengalami konflik dalam menjalankan perannya yang terlihat dari hasil prevalensi yang diperoleh paling tinggi ialah dari tipe *beneficial balance* yang berarti bahwa individu mampu menjalankan perannya secara optimal dan memperoleh energi dari peran yang dijalankan.

Selain contoh *work-life balance* pada pekerjaan diatas, pekerjaan lain juga merasakan bagaimana sulitnya harus menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga. Salah satunya adalah pekerjaan sebagai terapis klinik kecantikan. Pada umumnya terapis yang dibutuhkan di klinik kecantikan adalah wanita. Klinik kecantikan “X” adalah salah satu klinik kecantikan di Bandung yang memiliki 2 cabang yaitu, di daerah Sukajadi dan Ahmad Yani. Wanita yang bekerja sebagai terapis harus memiliki keterampilan yang sesuai dengan masalah yang ditangani. Keterampilan tersebut didapatkan dengan adanya pelatihan terlebih dahulu baik

prakteknya, maupun teori meskipun tidak sebanyak dokter kulit. Untuk posisi terapis diberikan *training* khusus yang berada di klinik pusat yaitu cabang Ahmad Yani selama 3 bulan setelah itu baru ditempatkan sesuai dengan posisi yang kosong. Klinik ini menawarkan berbagai fasilitas perawatan. Terdapat 2 giliran jam kerja, giliran pagi masuk dari jam 9 pagi sampai jam 6 sore sedangkan giliran malam dari jam 11 siang sampai jam 8 malam. Jam istirahat jam 12.00 sampai 13.00 dan jam 15.00 sampai 16.00 tetapi tetap fleksibel karena tergantung klien yang ditangani.

Terapis memiliki keahlian berbeda-beda sesuai dengan macam perawatan. Tugas terapis berhadapan langsung dengan pasien karena mereka yang menanganinya, lalu sebelum dan sesudah melakukan perawatan mereka membersihkan alat-alat yang digunakan dengan cara di sterilisasi dan juga memeriksa mesin perawatan apakah berfungsi dengan baik atau tidak. Dalam sehari klinik ini dapat mengangani 20 – 30 pasien. Setiap terapis memiliki giliran masing-masing kecuali ada permintaan khusus dari pasien. Klinik ini dijalankan langsung oleh dokter yang bersangkutan sehingga sistem manajemennya tidak terlalu ketat seperti perusahaan lain. Dokter disini juga tetap dibantu oleh dokter lain dan anggota keluarga lain dalam mengatur dan mengawasi jalannya klinik. Meskipun tidak ada susunan manajemen khusus, namun klinik ini tetap memiliki aturan yang harus ditaati oleh para karyawan.

Tiap bulan biasanya para karyawan dikumpulkan untuk diberikan pengarahan tentang tata tertib, informasi yang berhubungan dengan pelayanan klinik ataupun sekedar diskusi tentang kinerja di klinik. Klinik ini juga mengizinkan karyawan mereka mengambil cuti atau izin selama 10 hari dan 3 bulan untuk cuti hamil. Saat ada karyawan yang cuti atau sedang membutuhkan tenaga lebih maka ada mutasi karyawan untuk sementara waktu sesuai dengan kebutuhan. Gaji yang diberikan juga berbeda tiap posisi dan tiap terapis tergantung dari keahlian yang dikuasai, lama bekerja, cuti atau izin dan jumlah klien karena berhubungan dengan jasa yang diberikan. Tugas yang menjadi tanggung jawab terapis di klinik kecantikan

maupun dirumah seringkali menimbulkan konflik meskipun terkadang peran di kedua domain tersebut juga memberikan manfaat bagi terapis.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada 7 orang terapis sebanyak 85,71% (6 orang) mengatakan alasan mereka tetap bekerja meskipun mempunyai suami yang bekerja dan anak juga rumah yang harus diurus karena tuntutan ekonomi dan membantu memenuhi kebutuhan rumah tangga. Selain itu, mereka mengatakan dengan memiliki penghasilan sendiri mereka dapat membeli barang yang diinginkan baik untuk diri mereka ataupun untuk anak tanpa harus meminta pada suami. Sebanyak 100% (7 orang) mengatakan tetap berusaha menjaga komunikasi saat pulang ke rumah maupun di tempat kerja. Contohnya sepulang kerja mereka mengobrol dengan anak, suami maupun orang tua baik secara langsung maupun melalui telepon. Saat ditempat kerja pun, jika sempat mereka akan menghubungi keluarga dengan cara mengirim pesan atau telepon untuk mengetahui keadaan orang rumah. Misalnya seperti menelepon pada saat jam pulang sekolah untuk memastikan apa anak mereka sudah pulang, sudah makan dan dalam keadaan baik.

Sebanyak 71,42% (5 orang) mengatakan bahwa rekan kerja memberikan dukungan sehingga mereka dapat merasa nyaman saat bekerja meskipun jauh dari keluarga dan harus pulang malam. Mereka saling bercerita dan bertukar pikiran sembari mengisi waktu kosong. Dengan begitu hubungan antar karyawan tetap terjaga dengan baik. Sebanyak 71,42% (5 orang) mengatakan bahwa mereka kadang memiliki masalah dalam pekerjaan (contohnya, adanya perbedaan pendapat dengan terapis lain) maupun di rumah (contohnya, anak sedang sakit atau ada perselisihan dengan suami atau orang rumah) namun mereka mengatasinya dengan berusaha untuk tidak mencampurkan masalah di rumah pada pekerjaan begitu juga sebaliknya. Meskipun terkadang masih terbawa perasaan tapi mereka berusaha sabar dan berusaha tetap mengerjakan pekerjaan dengan baik. Sebanyak 57,14% (4 orang) menitipkan anak mereka pada orang tua saat bekerja sehingga mereka tidak merasa khawatir tentang siapa



yang akan menjaga anaknya. Meskipun begitu mereka tetap merasa rindu dan ingin menemani dan mengurus anak mereka saat di rumah, misalnya setelah pulang sekolah. Sebanyak 14,28% (1 orang) mengatakan bahwa tidak anak yang menjaga anaknya di rumah, jadi sepulang sekolah anaknya sendirian di rumah sehingga ia sering merasa khawatir dan sering menelepon anaknya atau menitipkannya pada tetangga. Sebanyak 71,42% (5 orang) mengatakan bahwa mereka memang merasa kurang waktu dengan anak dan suami, ditambah saat pulang ke rumah mereka sudah merasa lelah dan terkadang anak mereka sudah tidur tetapi karena memang tuntutan ekonomi maka mereka menjalaninya dengan sabar. Sebanyak 71,42% (5 orang) mengatakan bahwa dengan bekerja di klinik mereka juga bisa mendapatkan pengalaman, pengetahuan, bisa bertemu orang baru (pasien), dan mempererat pertemanan dengan terapis lain dimana hal tersebut membuat mereka juga tetap semangat dalam bekerja.

Dari uraian diatas di dapat bahwa dengan *conflict* ada pula *enhancement* yang dirasakan terapis mereka tetap berusaha menjalankan peran ganda dalam pekerjaan dan keluarga meskipun banyak waktu dan tenaga yang tersita, namun tetap dijalani sesuai dengan keadaan dan kemampuan masing-masing. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti mengenai tipe *work-life balance* pada terapis klinik kecantikan “X” Bandung yang sudah menikah.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari penelitian ini ingin diketahui tipe *work-life balance* pada terapis klinik kecantikan “X” Bandung yang sudah menikah.

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Untuk memperoleh data dan gambaran mengenai tipe *work-life balance* pada terapis klinik kecantikan “X” Bandung yang sudah menikah.

### 1.3.2. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui mengenai tipe *work-life balance* yang terbagi menjadi *beneficial*, *harmful*, *active* dan *pasive work-life balance* pada terapis klinik kecantikan “X” Bandung yang sudah menikah.

## 1.4. Kegunaan Penelitian

### 1.4.1. Kegunaan Teoretis

- a) Memberikan informasi mengenai tipe *work-life balance* ke dalam bidang ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.
- b) Memberikan masukan dan rujukan bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian lanjutan mengenai tipe *work-life balance* pada profesi lain.

### 1.4.2. Kegunaan Praktis

- a) Memberikan informasi kepada atasan klinik kecantikan “X” Bandung mengenai tipe *work-life balance* yang dimiliki terapis yang sudah menikah. Informasi ini dapat digunakan klinik kecantikan untuk lebih memperhatikan terapis dengan meluangkan waktu lebih untuk berdiskusi baik tentang pekerjaan maupun rumah sehingga diharapkan membantu terapis lebih baik saat bekerja maupun di rumah.
- b) Memberikan informasi pada terapis klinik kecantikan “X” Bandung yang sudah menikah mengenai gambaran tipe *work-life balance* yang dimiliki, sehingga mereka diharapkan dapat memperbaiki atau meningkatkan fungsi perannya dalam sebagai terapis dalam pekerjaan maupun sebagai ibu maupun istri dalam keluarga guna mencapai keseimbangan yang optimal.



### 1.5. Kerangka Pemikiran

Berkembangnya zaman tidak hanya menuntut pria untuk bekerja mencari nafkah tetapi juga wanita bahkan yang sudah berkeluarga. Terapis menjalankan peran ganda dimana mereka memiliki lebih dari satu peran yaitu, sebagai terapis di klinik dan sebagai istri maupun ibu di rumah. Menjalankan peran ganda tidaklah mudah bagi para terapis. Disatu sisi mereka bekerja untuk mencari uang demi memenuhi tuntutan ekonomi dan disisi lain terapis dituntut menjadi anggota keluarga yang baik. Keduanya sangat penting, maka dari itu agar keduanya seimbang terapis dituntut menjalankan peran masing-masing dengan sebaik mungkin. Meskipun sulit, terutama dalam membagi waktu tapi terapis klinik kecantikan ini tetap berusaha menjalankan peran gandanya sebagai ibu rumah tangga seperti membersihkan rumah, mencuci, mengurus keperluan suami dan anak dan urusan rumah tangga lainnya. Sebagai terapis ia melakukan perawatan pada klien, membersihkan peralatan kecantikan sebelum dan sesudah menggunakannya, mengecek keadaan mesin atau alat-alat, membereskan ruangan setelah digunakan dan juga berinteraksi dengan klien terutama tentang perawatan, kulit atau pun produk yang digunakan.

Dalam menjalankan peran ganda tidaklah mudah untuk membuat keduanya seimbang sama rata. Para terapis seringkali mengalami *conflict* baik tentang pekerjaan saat berada di klinik, keluarga saat berada di rumah maupun keduanya. *Conflict* disini diartikan bahwa terapis merasa sulit untuk secara simultan memenuhi dan/atau bertentangan antara tuntutan di klinik dan di rumah karena ketidakcukupan dari waktu dan energi yang berkaitan dengan sumber daya yang dimiliki terapis. Misalnya saat pulang ke rumah sebenarnya terapis sudah merasa lelah karena klinik sedang ramai kemudian baru sampai di rumah malam hari tetapi suami dan anak belum makan sehingga terapis harus memasak dan membereskan rumah. Selain *conflict*, terapis juga dapat mengalami *enhancement*. *Enhancement* diartikan bahwa terapis merasa mudah untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga karena keterampilan yang menguntungkan,

dukungan dan sumber daya yang diperoleh dari partisipasi di klinik kecantikan ataupun di rumah. Misalnya karena di rumah sudah ada orang tua yang menjaga anaknya maka terapis tidak khawatir dan sesekali orang tua memberi kabar keadaan anaknya. Hal itu membuat terapis dapat berkonsentrasi dengan baik sehingga terapis tetap semangat dalam melakukan perawatan pada klien. Pengalaman *conflict* dan *enhancement* itu sendiri dapat terjadi dalam dua arah baik dari pekerjaan mempengaruhi keluarga (*work-to-family*) dan dari keluarga mempengaruhi pekerjaan (*family-to-work*). *Conflict* dari tuntutan-terkait-pekerjaan menghalangi kesejahteraan dan kinerja dalam domain keluarga disebut *work-to-family conflict*. Contohnya terapis tidak boleh pulang meskipun di klinik sedang sepi klien dan banyak waktu kosong padahal anak di rumah tidak ada yang menemani. Kemudian *conflict* yang timbul dari tuntutan-terkait-keluarga yang menghalangi kesejahteraan dan kinerja dalam domain pekerjaan disebut *family-to-work conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985). Contohnya dikarenakan anak di rumah sedang sakit dan tidak ada yang merawat maka terapis terpaksa ijin tidak masuk kerja padahal sudah ada janji dengan klien. Sedangkan dalam *enhancement* terdapat peningkatan yang dirasakan terapis yang timbul dari sumber-daya-terkait pekerjaan dapat memperbaiki kualitas hidup dalam di rumah yang disebut *work-to-family enhancement*. Contohnya ilmu tentang kulit dan kecantikan yang didapat terapis di klinik maka saat di rumah terapis dapat mengaplikasikannya pada diri sendiri dan orang rumah. Ada pula peningkatan yang dirasakan terapis yang timbul dari sumber daya-terkait-keluarga dapat memperbaiki kualitas sebagai terapis di klinik kecantikan disebut *family-to-work enhancement* (Greenhaus & Powell, 2006). Contohnya seorang terapis yang usianya sudah lebih tua dari yang lain dan sudah memiliki anak yang usianya sudah besar bisa mengayomi karyawan yang masih muda karena seperti anak sendiri.

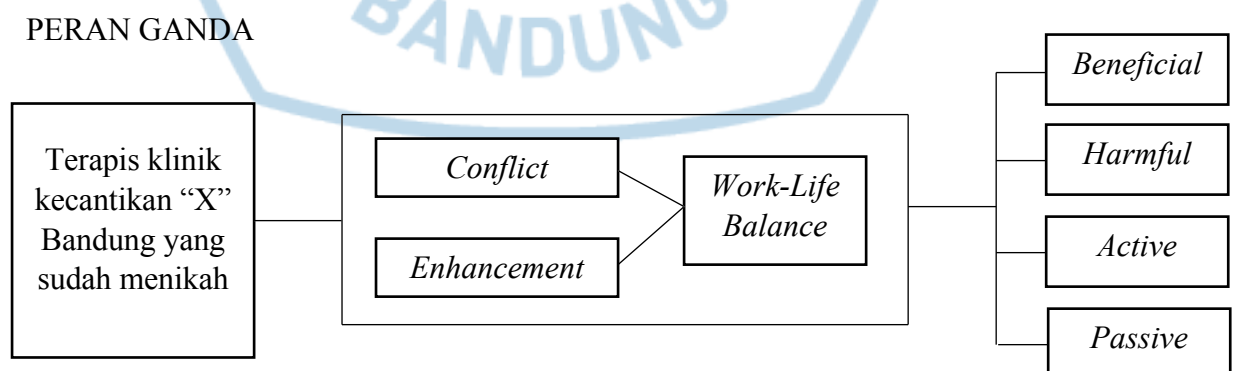
*Conflict* yang dialami di klinik kecantikan sebagai terapis dan di rumah sebagai istri maupun ibu terjadi berdasarkan tiga bentuk yaitu, *time-based*, *strain-based* dan *behavior-*

*based. Time-based conflict* terjadi ketika waktu yang dihabiskan sebagai terapis klinik kecantikan membuatnya kesulitan berpartisipasi dalam perannya sebagai istri maupun ibu di rumah dan sebaliknya. *Strain-based conflict* terjadi saat tegangan yang dialami sebagai terapis klinik kecantikan mengganggu partisipasinya sebagai istri maupun ibu di rumah dan sebaliknya. *Behavior-based conflict* terjadi ketika tugas yang harus dikerjakan sebagai terapis klinik kecantikan bertentangan dengan ekspektasi pelaksanaan tugasnya sebagai istri maupun ibu di rumah dan sebaliknya (Greenhaus & Beutell, 1985). Serupa dengan *conflict*, terjadinya *enhancement* juga didasarkan pada *capital*, *affect development* dan *efficiency*. *Work-family capital* terjadi ketika keterlibatan sebagai terapis klinik kecantikan mendorong tingkat dari sumber psikologis seperti perasaan aman, percaya diri, prestasi, atau pemenuhan diri yang membantu terapis untuk menjadi istri maupun ibu yang lebih baik di rumah. *Work-family affect* terjadi ketika keterlibatan sebagai terapis klinik kecantikan menghasilkan sebuah keadaan atau sikap emosi positif yang membantu terapis untuk menjadi istri maupun ibu yang lebih baik di rumah dan juga sebaliknya. *Work-family development* terjadi ketika keterlibatan sebagai terapis klinik kecantikan menuntun pada perolehan atau perbaikan dari keterampilan, pengetahuan, tingkah laku, atau cara pandang yang membantu terapis menjadi istri maupun ibu yang lebih baik di rumah dan juga sebaliknya. *Family-work efficiency* terjadi ketika keterlibatan sebagai istri maupun ibu di rumah memberikan rasa fokus atau urgensi yang membantunya untuk menjadi terapis klinik kecantikan yang lebih baik.

Keseimbangan dalam menjalankan peran dalam pekerjaan dan keluarga disebut dengan *work-life balance*. Menurut Rantanen (2008) proporsi pengalaman *conflict* dan *enhancement* yang dialami individu dapat menghasilkan 4 tipe *work-life balance*, yaitu *beneficial balance* merujuk pada proporsi dialaminya *enhancement* terapis di klinik-rumah secara simultan dan tidak adanya *conflict* di klinik-rumah sehingga dapat meningkatkan fungsi psikologis dan kesejahteraan terapis. *Harmful balance* merujuk pada proporsi dialaminya *conflict* oleh terapis

di klinik-rumah secara simultan dan tidak adanya *enhancement* di klinik-rumah sehingga dapat mengancam fungsi psikologis dan kesejahteraan terapis. *Active balance* merujuk pada proporsi dimana terapis sangat terlibat pada peran mereka di klinik-rumah berdasarkan pilihannya (akan menjadi sukses dan mencapai kebahagiaan di klinik maupun rumah) dan/atau berdasarkan kebutuhan (karena tuntutan keras di klinik-rumah). *Passive balance* merujuk pada proporsi tidak adanya pengalaman terapis dalam *conflict* dan *enhancement* di klinik-rumah yang mencerminkan rendahnya keterlibatan pada peran sebagai terapis klinik kecantikan dan istri maupun ibu di rumah (tuntutan peran yang saling bertentangan mungkin dapat dihindari tetapi *reward* juga tidak dapat diraih) atau komposisi dari peran sebagai terapis klinik kecantikan dan istri maupun ibu di rumah kurang menuntut atau menantang.

Tiap terapis yang mengalami *conflict* maupun *enhancement* akan mengatasinya sesuai dengan sumber daya dimiliki dan tuntutan yang dihadapi dengan sebaik mungkin agar dicapai keseimbangan yang optimal antara pekerjaannya sebagai terapis klinik kecantikan dan keluarganya sebagai istri maupun ibu di rumah. Oleh karena pengalaman *conflict* dan *enhancement* yang dirasakan berbeda-beda, terapis klinik kecantikan dapat memiliki tipe *work-life balance* yang berbeda-beda.



### 1.1 Bagan Kerangka Pikir

### 1.6. Asumsi Penelitian

1. Terapis klinik kecantikan memiliki beberapa peran yang harus dijalani baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga.
2. Tuntutan yang berbeda-beda sebagai terapis di klinik kecantikan dan istri maupun ibu di rumah dapat berpotensi sebagai *conflict*.
3. Sumber daya yang berbeda-beda sebagai terapis klinik kecantikan dan istri maupun ibu di rumah dapat berpotensi sebagai *enhancement*.
4. Pengalaman *conflict* dan *enhancement* yang dialami terapis klinik kecantikan masing-masing memiliki dua arah, yaitu dari pekerjaan mempengaruhi keluarga dan dari keluarga mempengaruhi pekerjaan.
5. Kombinasi dari adanya *conflict* dan pengalaman *enhancement* yang dirasakan terapis klinik kecantikan di pekerjaan dan peran di keluarga akan menghasilkan empat macam tipe *work-life balance* yaitu *beneficial work-life balance*, *harmful work-life balance*, *active work-life balance*, dan *passive work-life balance*.