

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seorang manusia, pada usia dewasa dihadapkan pada tuntutan pemenuhan peran perkembangan yang ditunjukkan melalui karier ataupun pekerjaan. Hal ini sebagai bagian dari aktualisasi diri mereka terhadap lingkungan tempatnya berada. Bekerja menjadi suatu rutinitas keseharian, bahkan mereka akan lebih banyak menghabiskan waktu mereka untuk bekerja dibandingkan aktifitas lain dengan peran yang berbeda-beda. Bekerja pun diartikan sebagai mata pencaharian dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga acapkali mereka pun menjadikan pendapatan sebagai ukuran keberhasilan dalam kehidupannya. Pekerjaan pun seringkali dinilai sebagai identitas diri, sehingga mereka akan mempertahankan pekerjaan yang dinilainya mampu mengangkat nilai dirinya dilingkungan.

Namun dalam kenyataannya, tidaklah mudah untuk mampu mencapai semua itu bagi seorang pekerja. Seringkali permasalahan muncul dan berdampak pada pola psikologis seorang pekerja. Pekerjaan menjadi aktivitas yang dilakukannya dengan penuh keterpaksaan, tidak ada kecintaan terhadap pekerjaan. Dengan kata lain pekerjaan dapat membuat orang mengalami gejala stress dikarenakan beban pekerjaan ataupun penghayatan mereka terhadap pekerjaannya tersebut. Menurut Lazarus & Folkman, reaksi stres individu dipengaruhi oleh penilaian individu terhadap masalah dan penilaian terhadap potensi yang dimiliki

untuk menghadapi masalah tersebut. Penilaian ini disebut sebagai penilaian kognitif (*cognitive appraisal*) yaitu suatu proses evaluatif yang menjelaskan terjadinya stres sebagai akibat dari interaksi antara manusia dengan lingkungannya. Hal ini tentunya perlu segera ditangani, karena dampak dari penurunan kinerja saat seorang pekerja tidak mampu beradaptasi ataupun menanggulangi kendala kerja yang memicu timbulnya stress adalah terhadap performansi perusahaan secara keseluruhan.

Dalam kondisi di mana seorang pekerja memiliki kemampuan untuk menangani beban kerjanya setiap hari, maka ia dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dimilikinya. Hanya saja sebaliknya, dalam kondisi di mana seseorang memiliki beban pekerjaan yang tidak dapat ditanganinya, maka ia dapat merasakan stress di pekerjaan. Menurut (Sondang P.Siagian, 2009), stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Sumber stress yang berasal dari pekerjaan antara lain: beban kerja yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidak seimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidak jelasan peran karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.

Stress dalam pekerjaan yang disebabkan karena beban pekerjaan inilah yang seterusnya disebut sebagai *occupational stress* (Bamber, 2006). *Occupational stress* merupakan kondisi yang dapat berakibat buruk bagi kesehatan mental seseorang (Bamber, 2006). Terkait dengan itu, kesehatan mental seseorang dapat pula menimbulkan dampak bagi kesehatan fisik seseorang. Pihak perusahaan pun akan mendapatkan dampak yang negatif dari tidak ditanganinya *occupational stress*. Salah satu kerugian yang terbesar adalah tidak tertanganinya pekerjaan dengan optimal sehingga perusahaan tidak dapat mencapai target seperti yang diharapkan.

Demikian halnya dengan teknisi usia dewasa madya (usia 35-45 tahun) yang bekerja di PT GMF AeroAsia. PT GMF AeroAsia pada awalnya merupakan Departemen Teknik di PT Garuda Indonesia yang dibentuk pada tahun 1949. Pada perjalanannya departemen ini berkembang menjadi Divisi *Maintenance and Engineering* pada tahun 1984. Sejalan dengan perkembangannya, Divisi *Maintenance and Engineering* dipandang mampu dan memiliki kesiapan baik dari segi SDM maupun perlengkapannya untuk menjalankan bisnis secara mandiri, sehingga selanjutnya manajemen PT Garuda Indonesia menetapkan sebagai *Strategic Business Unit* (SBU) tersendiri. Selanjutnya SBU ini pada tahun 2002 ditetapkan untuk berdiri sendiri dengan nama PT. GMF AeroAsia.

Berdasarkan jenisnya layanan yang diberikan oleh PT. GMF AeroAsia, diantaranya Line Maintenance, Base Maintenance, Engineering Service dan Component Maintenance. Penelitian ini dikhususkan pada Divisi Line

Maintenance, dimana teknisi yang bekerja pada divisi ini dirasa mendapatkan tekanan yang lebih besar dari segi waktu dibandingkan divisi lainnya.

Divisi Line Maintenance memberikan pelayanan transit cek serta perawatan ringan untuk pesawat dengan berbagai macam tipe. Dengan pelayanan 24 jam sehari, 7 jam dalam seminggu PT. GMF AeroAsia saat ini menangani rata-rata 150 pesawat perhari. Dalam hal ini, pekerja di *line maintenance* yang harus menyelesaikan proses perbaikan pesawat untuk mengatasi transit cek dimana waktu penyelesaian perbaikan dibatasi selama 25-40 menit untuk setiap pesawat yang masuk dengan kualitas kerja yang terjaga. Waktu kerja para teknisi di line maintenance adalah 24 jam dengan pembagian 3 shift waktu kerja setiap harinya dan tidak ada hari libur. Deskripsi tugas Senior Technician yaitu *Perform all tasks of lower level, remove and install aircraft component/system, inspect and disposition as endorsed in his/her authorization, perform aircraft servicing and jacking under supervision of AMEL Holder.*

Sebagai perusahaan yang memberikan pelayanan tentunya diperlukan fleksibilitas dalam segala hal, seperti halnya *Flight Plan* yang berubah-ubah dari Garuda Indonesia menyebabkan PT. GMF AeroAsia mengalami kekurangan manpower baik dari segi kualitas maupun kualifikasi. Demikian pula dengan penggunaan pesawat baru oleh Garuda Indonesia maupun non Garuda Indonesia. PT. GMF AeroAsia harus mengejar kapabilitas baik dari segi kualitas *manpower* maupun material dan *tools* yang dibutuhkan waktu yang sangat lama, minimal 18 bulan untuk *General License*. Untuk kualifikasi lebih lanjut ada yang membutuhkan waktu lebih dari 5 tahun. Disamping itu masalah semakin

bertambah dengan kurangnya sumber daya manusia yang tersedia, dimana seorang teknisi yang bekerja di *line maintenance* harus memiliki lisensi tertentu sebagai persyaratan kelayakan memperbaiki pesawat. Tekanan pada setiap teknisi tidak hanya dari sisi kuantitas waktu namun kualitas hasil kerja yang pada akhirnya akan berpengaruh pada target perusahaan, dalam hal ini dari COPQ (*Cost of Poor Quality*) yang harus dipenuhi perusahaan.

Berdasarkan wawancara awal terhadap sepuluh orang tenaga *Technician* di *Line Maintenance*, delapan orang menyebutkan bahwa kondisi yang sering dialami saat dihadapkan pada situasi yang dirasakan menekan sering memunculkan beberapa gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku diantaranya sakit kepala, berkeringat berlebihan, mudah lelah, mengalami gangguan pada kulit, sulit tidur, bosan dengan pekerjaannya saat ini, malas untuk pergi ke tempat bekerja, merasa tidak berharga dan tidak dihargai oleh perusahaan, mengalami penurunan prestasi kerja, sering merokok. Sedangkan satu diantaranya menyebutkan mereka jarang menunjukkan gejala fisik, psikologis dan gejala perilaku seperti yang dirasakan rekan lainnya. Satu diantaranya menyebutkan tidak pernah menunjukkan gejala fisik, psikologis dan gejala perilaku seperti yang dirasakan rekan lainnya.

Berdasarkan wawancara awal terhadap Program Manager THD (Human Capital Development) dari hasil Employee Engagement Survey (EES) untuk mengukur tingkat keterikatan karyawan kepada Perusahaan melalui beberapa faktor yang terkait dengan pengelolaan SDM tahun 2011 hasilnya itu secara korporat bahwa ketidakpuasan karyawan terjadi di non struktural yaitu terjadi

pada dinas *Line Maintenance* karena ketika dilihat dari faktor-faktornya yaitu pada aspek *organizational health* itu memiliki presentase yang rendah dan di *Extrinsic Reward* juga rendah dan di *Workstyle Readyness* juga rendah, di dinas *Line Maintenance* dan *Engineering Service* yang rendah dan jika disimpulkan *Line Maintenance* itu dari aspek *Engangement* itu memilki derajat paling rendah. Ketidakpuasan ini akan berpengaruh pada stress karyawan, dalam hal ini dinas *Line Maintenance* itu tingkat kepuasan karyawan lebih rendah daripada divisi lainnya. Diperoleh hasil bahwa penyebab dari munculnya ketidakpuasan yang dapat mempengaruhi stress kerja yaitu sistem terkait dengan kesempatan bekerja secara efektif dan kesempatan pengembangan karir belum mampu menciptakan motivasi dan kinerja secara optimal. Hal tersebut dicerminkan dari karyawan yang merasa tidak termotivasi untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal dikarenakan belum adanya kesetaraan jabatan juga tidak adanya pekerjaan yang bervariasi dan menantang dalam hal ini belum adanya sistem karir yang tertata dan berjenjang. Kemudian karyawan merasa tidak dibekali dengan kemampuan-kemampuan yang mendukung aktivitas pekerjaannya dimana belum adanya program pengembangan yang sistematis berdasarkan pada tuntutan pekerjaan. Karyawan pun merasa tidak didukung penuh oleh fasilitas fisik untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan yang terakhir karyawan merasa tidak dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan lain diluar pekerjaan, dalam hal ini proses kerja belum efektif. Disamping itu tidak mudah bagi setiap karyawan untuk dapat mengembangkan karir terutama di Fungsional, dimana secara kuantitas maupun kualitas SDM nya belum memadai. Dinas *Line*

Maintenance yang tidak memiliki cukup banyak karyawan terutama karyawan yang memiliki *licence* untuk dapat memberikan *Stamp* atas kelayakan pesawat dari setiap jenis yang ditangani. Hal ini pun menjadi salah satu pemicu munculnya ketidakpuasan karyawan yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja. Disamping itu karyawan merasa tidak mudah untuk menyampaikan pemikiran dan ide terutama kendala yang dihadapi pada pihak lain, dalam hal ini atasannya. Budaya “sungkan” ataupun “takut dilihat ingin tampil” menjadi salah satu alasan mengapa karyawan tidak mampu bersikap terbuka atas permasalahan yang dihadapi. Hal ini pun pada akhirnya membuat karyawan menjadi sulit untuk mengekspresikan dirinya ataupun menyatakan ketidaksetujuannya atas suatu hal secara terbuka, hanya saja dampak yang dirasakan adalah dari hasil kerja yang semakin menurun.

Lebih lanjut secara spesifik terdapat beberapa penyebab Dinas Line Maintenance memiliki tingkat stress yang lebih tinggi dibandingkan Dinas lainnya, hal ini terkait dengan jam kerja yang diberlakukan sistem Shift kerja dimana dalam waktu 24 jam terbagi menjadi 3 shift, 2 shift pagi dan 2 shift siang dan 2 shift malam. Karakteristik di *Line Maintenance* dituntut untuk menghasilkan output kerja cepat selain itu ketika pesawat transit para pekerja di *Line Maintenance* termasuk didalamnya teknisi yang akan mengerjakan pengecekan pesawat diharuskan berada di apron untuk menyelesaikan tugas pengecekan mereka selama waktu 40 menit. Sedangkan Dinas lain yaitu Maintenance Engine perbaikan ataupun pengecekan pesawat dilakukan dalam tempo yang lebih lama (hitungan bulan). Lebih lanjut di dinas Line Maintenance

itu karyawan dituntut untuk dapat beradaptasi dengan tuntutan waktu penyelesaian tugas yang ketat, kualitas hasil kerja yang sesuai standar ketentuan dari *job cart* dan dituntut untuk dinamis. Karakteristik Dinas *Line Maintenance* tidak mengenal hari libur. Mereka tetap dituntut bekerja dan *overhaul* dimana bagi sebagian karyawan di Dinas lainnya waktu libur dapat dimanfaatkan untuk keluarga, sebaliknya karyawan Dinas *Line Maintenance* dituntut untuk tetap menjalankan tugasnya sesuai *shift* yang ditentukan. Seperti dibahas sebelumnya Dinas *Line Maintenance* berdasarkan hasil Survey EES aspek *organizational health* memiliki presentase yang paling rendah bagi Dinas *Line Maintenance*, dimana aspek *organizational health* mengukur apakah kualitas kerja dan kehidupan sosial berjalan dengan seimbang atau tidak. Berdasarkan pandangan Manager THD (*Human Development*) karyawan *Line Maintenance* banyak kehilangan waktu keluarga dan mereka pun dituntut untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan yang berubah-ubah karena Dinas *Line Maintenance* tersebar di seluruh *Out Station* dan tingkat karyawan untuk di pindah tugaskan ke berbagai *Out Station* yang ada itu tinggi. Dimana pada kebanyakan karyawan mereka sudah membangun kehidupan keluarga di suatu tempat. Namun demi kepentingan perusahaan mereka dipindah tugaskan dan harus siap di pindahkan kemana saja dan kapan saja. Dengan permasalahan yang terjadi ada beberapa keluhan yang terjadi di Dinas *Line Maintenance* itu tingkat COPQ (kualitas kerja yang rendah) tinggi dan *Turn Around Time* (TAT/waktu pengerjaan jasa perawatan pesawat) rendah dan KPI (*Key Performance Indicator*) tidak sesuai target. Jika di lihat dari karakteristik pekerjaan *Technician Line Maintenance* mengerjakan pengecekan

pesawat di Apron dimana tidak ada atap sebagai pelindung dan lokasi di bandara. Mereka harus mendatangi pesawat dengan kondisi cuaca seperti apapun mereka harus siap, jika memang cuaca hujan mereka hanya memakai jas hujan. Dengan kata lain mereka pun dituntut untuk dapat beradaptasi dengan cuaca apapun. Keluhan lainnya yang sampai pada unit THD (Human Development), dimana karyawan atau khususnya Teknisi Dinas *Line Maintenance* memiliki riwayat penyakit jantung yang cukup tinggi, sehingga menjadi suatu *trademark* ketika seseorang ditugaskan di Dinas tersebut “untuk membuat karyawan memiliki penyakit jantung”. Keluhan lain yang diterima berupa gejala fisik, dalam hal ini migrain. Pekerja yang memiliki masalah yang cukup serius dapat menimbulkan stress dan kecemasan yang sangat besar. Dimana setiap individu akan memberikan reaksi yang berbeda-beda untuk mengatasi stress. Berdasarkan wawancara awal terhadap 10 orang tenaga Teknisi di *Line Maintenance* dan *Program Manager* THD maka dapat disimpulkan bahwa Dinas *Line Maintenance* adalah Dinas yang mengalami tingkat stress paling tinggi.

Upaya untuk mengatasi stress ini disebut sebagai coping. Lazarus dan Folkman (Sarafino, 2008) mendefinisikan *coping* sebagai upaya mengelola tuntutan internal maupun eksternal dari situasi, yang melampaui kemampuan individu untuk memenuhinya. *Coping* merupakan sebuah proses dimana seseorang berusaha untuk menghadapi kesenjangan antara harapan dan ketersediaan yang ada. Dengan kata lain, *coping* merupakan usaha-usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam menghadapi stress yang dialaminya dan cara-cara ini dapat berbeda-beda. Berdasarkan fungsinya, secara general, strategi *coping*

dapat dibedakan ke dalam dua jenis, yaitu *problem-focused coping* dan *emotion-focused coping*. *Problem-focused coping* adalah upaya untuk melakukan perubahan konstruktif terhadap kondisi yang *stressful*, dengan cara mengurangi tuntutan dari situasi atau menambah sumber daya untuk memenuhi tuntutan dari situasi tersebut, sedangkan *Emotion-focused coping* adalah usaha untuk meregulasi emosi yang timbul akibat dari kondisi yang *stressful*, melalui pendekatan perilaku maupun kognitif (Sarafino, 2008).

Untuk mengatasi *occupational stress*, maka peneliti menggunakan pendekatan *emotional focused coping* sebagai salah satu pendekatan. Salah satu teknik *emotion-focused coping* yang cukup baik dan mudah untuk dipelajari ketika seseorang sedang menghadapi masalah adalah teknik *distancing*, di mana seseorang yang sedang menghadapi masalah akan mencoba untuk mengambil jarak terhadap masalahnya terlebih dahulu sebelum ia berusaha untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Teknik *distancing* sendiri terbilang cukup mudah untuk dilakukan karena dapat dilakukan dengan banyak cara. Membuat kerajinan tangan menggunakan *clay* merupakan salah satu teknik *distancing* yang dapat dilakukan oleh banyak orang. Dengan membuat sesuatu dari *clay*, seseorang dapat menarik dirinya sejenak dari permasalahan yang ia hadapi karena fokusnya akan teralih kepada kerajinan yang ia buat dari *clay* tersebut. Perasaan yang lebih positif juga bisa didapatkan oleh seseorang dengan mengerjakan *clay*. Dengan membuat sesuatu dari *clay*, proses ini mengilustrasikan penggunaan *clay* yang biasa di gunakan dalam terapi termasuk terapi keluarga, untuk mengatasi kesedihan, perasaan takut, kemarahan, kesulitan menyampaikan

sesuatu dengan berbicara. *Clay Therapy* membantu seseorang untuk mengeskpresikan perasaannya dan perasaan senang saat membentuk sesuatu dengan Clay. Shaw dalam *The healing art of Clay Therapy*, Sherwood (2004). Terapi ini dapat dilakukan dengan terapi *group* yang juga menstimulus perasaan kebersamaan, merasa dihargai dan merasa diterima oleh lingkungannya. Tujuan diberikan *Clay Therapy* diharapkan agar seseorang mampu menggunakan *clay* untuk menghadapi lingkungan yang dimulai dengan mengubah persepsi dari ketidakmampuannya untuk mengekspresikan perasaan menjadi mampu mengekspresikan perasaannya, mampu menyatakan apa yang tidak mampu dinyatakan, mampu mengatur apa yang selama ini tidak dapat diatur, dari yang tidak mampu dilihat menjadi mampu dilihat. Dengan *Clay Therapy* penilaian sekunder dilakukan untuk menentukan apa yang dapat atau harus dilakukan terhadap suatu situasi. Menurut Lazarus, pada penilaian sekunder individu mengevaluasi potensi-potensi yang ada pada dirinya, apakah cukup memiliki kemampuan untuk menghadapi masalah, strategi penanggulangan mana yang dianggap sesuai dengan masalah yang dialami dan akibat-akibat apa yang akan ditimbulkan oleh strategi yang digunakan. Dalam penilaian sekunder ini, individu mengevaluasi potensi-potensi yang ada padanya, baik fisik, psikis, sosial maupun material untuk menghadapi tuntutan lingkungan terhadap dirinya.

Berdasarkan pemaparan diatas Intervensi ini akan digunakan pada beberapa Technician usia dewasa madya (35-45 tahun) di PT. GMF AeroAsia. Dimana pada usia dewasa madya individu yang telah matang dan dewasa memiliki keinginan dan kepedulian untuk memberikan bimbingan kepada

generasi di bawahnya, dalam hal ini saat ia dihadapkan pada situasi pekerjaan. Pada usia 40, individu telah mencapai tempat yang stabil dalam karirnya dan sekarang harus melihat ke depan pada jenis kehidupan yang akan dijalannya sebagai orang dewasa usia tengah baya. Sebaliknya, jika hal ini tidak terpenuhi, maka individu akan merasakan ketidakberdayaan dan stagnasi dalam kehidupannya karena tidak bisa memberikan sesuatu kepada orang lain, khususnya generasi di bawahnya.

Masa dewasa pertengahan (*madya*) atau yang disebut juga usia setengah baya dalam terminologi kronologis yaitu pada umumnya berkisar antara usia 35 - 45 tahun, dimana pada usia ini ditandai dengan berbagai perubahan fisik maupun mental (Delapan tahap perkembangan Erikson, dalam Papalia, Olds dan Feldman, 2003). Usia pertengahan dipenuhi tanggung jawab berat dan berbagai peran yang menyita waktu dan energi, tanggung jawab serta peran yang dirasa mampu ditanggung oleh sebagian besar orang dewasa; menjalankan rumah tangga, departemen, atau perusahaan; memiliki anak dan mungkin memelihara orang tua yang sudah uzur atau memulai karir baru. (Gallagher, 1993; Lachman, 2001; Lachman Lewkowicz, Markus, & Peng, 1994; Merrill & Verbrugge, 1999).

1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan temuan dari fakta-fakta di atas dan terlihat dari gejala yang diamati, maka permasalahan yang terjadi pada Teknisi usia dewasa madya (35-45 tahun) *Line Maintenance* di PT. GMF AeroAsia mengarah pada gejala gangguan *Occupational Stress*, yang diduga disebabkan oleh berbagai faktor masalah individu dan faktor organisasi pada unit kerja tersebut.

Dengan demikian perlu diberikan intervensi guna mengatasi permasalahan *Occupational Stress* tersebut. Perumusan masalah yang diajukan adalah: Sejauh mana efektifitas *Clay Therapy* dalam menurunkan *Occupational Stress* pada Teknisi usia dewasa madya (35-45 tahun) *Line Maintenance* PT. GMF AeroAsia?

1.3 Maksud, Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menyusun langkah-langkah *Clay Therapy* dalam menurunkan *Occupational Stress* pada Teknisi usia dewasa madya (35-45 tahun) *Line Maintenance* PT. GMF AeroAsia

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah mengetahui efektivitas intervensi *Clay Therapy* pada Technician usia dewasa madya (35-45 tahun) *Line Maintenance* PT. GMF AeroAsia yang mengalami *Occupational Stress* agar dapat mengatasi hambatan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini bagi agar Teknisi usia dewasa madya (35-45 tahun) *Line Maintenance* PT. GMF AeroAsia dapat belajar untuk menurunkan *Occupational Stress* secara aktif dengan menggunakan *coping* dalam bentuk *Clay Therapy* sehingga dapat bekerja dengan optimal. Sedangkan bagi perusahaan dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Bagi penyelia jasa kesehatan (Psikolog) dapat menjadi sarana alternatif terapi yang dapat diberikan kepada klien

1.5 Metodologi

Rancangan penelitian atau metodologi menggunakan penelitian quasi eksperimen, yaitu mencari hubungan sebab akibat kehidupan nyata, dimana pengendalian ubahan sulit dilakukan. Metode penelitian yang digunakan adalah *one group before-after (pretest – posttest) design*.

Dalam penelitian ini, rancangan eksperimen menggunakan satu kelompok partisipan dimana kelompok partisipan dikenai atau diberikan perlakuan (*treatment*) dalam jangka waktu tertentu. Sebelum diberikan *Clay Therapy* dilakukan pengukuran awal *Occupational Stress (pretest)* dan kemudian dilakukan pengukuran akhir *Occupational Stress (posttest)* setelah *Clay Therapy* berakhir dalam masa inkubasi satu minggu.