KESEJAHTERAAN DALAM PERSPEKTIF PSIKOLOGI POSITIF

Buku ini merupakan buku kedua dari Seri Psikologi Positif Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya yang ditulis oleh para dosen Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Surabaya dan Kampus PSDKU Madiun. Buku ini merupakan salah satu upaya kolaborasi kedua kampus Psikologi yaitu Kampus Surabaya dan Kampus PSDKU Madiun dalam merumuskan implementasi Psikologi Positif dalam kehidupan sehari-hari. Buku ini terdiri dari sebelas tulisan yang dapat dibagi menjadi empat subtema yaitu perspektif kesejahteraan, kesejahteraan di tempat kerja, kesejahteraan di komunitas dan kesejahteraan pada konteks pendidikan serta pengasuhan.

Subtema pertama yaitu perspektif kesejahteraan membahas mengenai konsep dan tinjauan kriris pada kesejahteraan dengan tiga tulisan berjudul "Bahagia dalam Kekurangan, Keterbatasan, Bahkan Penderitaan: Belajar dari Viktor Frankl", "Berpegang pada Kekuatan Diri untuk Menggapai Kesejahteraan" dan "*Flourishing*: *Feeling Good and Doing Well*".

Subtema kedua mengenai kesejahteraan di tempat kerja yang membahas mengenai konteks kesejahteraan pada lingkup lingkungan pekerjaan dengan dua tulisan yaitu "*Happiness at Work*: Kerja yang *Happy* atau *Happy* Bekerja?" dan "Kesejahteraan di Tempat Kerja (*Well-Being at Work*): Peran Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja".

Subtema ketiga di buku ini adalah kesejahteraan di komunitas yang terdiri dari dua tulisan berjudul "Gaya Hidup dan Solidaritas Komunitas Sepeda Lipat di Kota Madiun" dan "Mengembangkan Kampung Sehat, Aman dan Hijau Melalui Komunitas Anak dan Remaja".

Subtema keempat adalah kesejahteraan pada konteks pendidikan dan pengasuhan yang terdiri dari empat tulisan dengan judul "*Mindful Parenting*: Solusi dalam Mengatasi Stress Pengasuhan", "*School Well-Being* Anak Berkebutuhan Khusus di Sekolah Inklusi", "*Academic Engagement*: Sarana Optimalisasi Kesejahteraan Siswa" dan "Hidup itu Bukanlah Hidup Jika Tidak Bahagia: Studi Deskriptif Makna Bahagia Mahasiswa".

Semoga buku ini dapat memberikan manfaat dan sesuatu yang positif bagi para pembaca serta memberikan inspirasi bagi pembaca dalam proses mencapai kesejahteraan (*well-being*) pada kehidupan sehari-hari.

Diterbitkan oleh:
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
Jl. Dinoyo 42-44, Surabaya 60265
Jawa Timur, Indonesia

ISBN 978-623-97454-6-2
9 786239 745462

KESEJAHTERAAN DALAM PERSPEKTIF PSIKOLOGI POSITIF

KESEJAHTERAAN DALAM PERSPEKTIF PSIKOLOGI POSITIF

Editor:
Dr. Ermida Simanjuntak, M.Sc., M.Psi., Psikolog
Detricia Tedjawidjaja, M.Psi., Psikolog

Universitas Katolik Widya Mandala
Surabaya

KESEJAHTERAAN DALAM PERSPEKTIF PSIKOLOGI POSITIF

Editor:
Dr. Ermida Simanjuntak, M.Sc., M.Psi., Psikolog
Detricia Tedjawidjaja, M.Psi., Psikolog

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

KESEJAHTERAAN DALAM PERSPEKTIF PSIKOLOGI POSITIF

Editor:
Dr. Ermida Simanjuntak M.Sc., M.Psi., Psikolog
Detricia Tedjawidjaja, M.Psi., Psikolog

©2022 UKWMS

Diterbitkan oleh:

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
Jl. Dinoyo 42-44 Surabaya 60265
Jawa Timur, Indonesia.

ISBN 978-623-97454-6-2

Hak cipta dilindungi undang-undang.
Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk dan dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

KESEJAHTERAAN DALAM PERSPEKTIF PSIKOLOGI POSITIF

PERSPEKTIF KESEJAHTERAAN

Bahagia Dalam Kekurangan, Keterbatasan, Bahkan Penderitaan: Belajar dari Viktor Frankl
Michael Seno Rahardanto

Berpegang pada Kekuatan Diri untuk Menggapai Kesejahteraan
Agnes Maria Sumargi

Flourishing: Feeling Good and Doing Well
Nurlaila Effendy

KESEJAHTERAAN DI TEMPAT KERJA

***Happiness At Work*: "Kerja yang *Happy* atau *Happy* Bekerja?"**
Yonathan Setyawan

Kesejahteraan di Tempat Kerja (*Well-Being at Work*): Peran Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Desak Nyoman Arista Retno Dewi

KESEJAHTERAAN DI KOMUNITAS

Gaya Hidup dan Solidaritas Komunitas Sepeda Lipat di Kota Madiun
David Ary Wicaksono

Mengembangkan Kampung Sehat, Aman dan Hijau Melalui Komunitas Anak dan Remaja
Sylvia Kurniawati Ngonde

KESEJAHTERAAN PADA KONTEKS PENDIDIKAN DAN PENGASUHAN

***Mindful Parenting*: Solusi dalam Mengatasi Stress Pengasuhan**
Andy Cahyadi

***School Well-Being* Anak Berkebutuhan Khusus di Sekolah Inklusi**
Herdina Tyas Leylasari

***Academic Engagement*: Sarana Optimalisasi Kesejahteraan Siswa**
Angelina Kartini

**Hidup itu Bukanlah Hidup Jika Tidak Bahagia:
Studi Deskriptif Makna Bahagia Mahasiswa**
Dessi Christanti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR v

ULASAN EDITOR vii

PERSPEKTIF KESEJAHTERAAN 1

Bahagia dalam Kekurangan, Keterbatasan, Bahkan Penderitaan: Belajar dari Viktor Frankl 3

Berpegang pada Kekuatan Diri untuk Menggapai Kesejahteraan 17

Flourishing: Feeling Good and Doing Well 35

KESEJAHTERAAN DI TEMPAT KERJA 53

Happines At Work: "Kerja yang *Happy* atau *Happy* Bekerja?" 55

Kesejahteraan di Tempat Kerja (*Well-Being at Work*): Peran Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja 73

KESEJAHTERAAN DI KOMUNITAS 87

Gaya Hidup dan Solidaritas Komunitas Sepeda Lipat di Kota Madiun 89

Mengembangkan Kampung Sehat, Aman, dan Hijau Melalui Komunitas Anak dan Remaja 103

KESEJAHTERAAN PADA KONTEKS PENDIDIKAN DAN PENGASUHAN 115

Mindful Parenting: Solusi dalam Mengatasi Stres Pengasuhan 117

School Well-Being Anak Berkebutuhan Khusus di Sekolah Inklusi 133

Academic Engagement: Sarana Optimalisasi Kesejahteraan Siswa 149

Hidup Itu Bukanlah Hidup Jika Tidak Bahagia-Bahagia: Studi Deskriptif Makna Bahagia Mahasiswa 159

TENTANG EDITOR 177

KESEJAHTERAAN DI TEMPAT KERJA (*WELL-BEING AT WORK*): PERAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Desak Nyoman Arista Retno Dewi

Pendahuluan

Isu seputar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi topik bahasan penting pada industri dan organisasi. Pengelolaan K3 membawa dampak pada kondisi keselamatan dan kesehatan di tempat kerja dan dapat mengakibatkan terjadinya cedera dan kecelakaan kerja. Data ILO (2020) menunjukkan 2,78 juta pekerja meninggal setiap tahun karena mengalami kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, dan 374 juta pekerja menderita kecelakaan kerja non fatal. Di Indonesia kasus kecelakaan kerja menunjukkan tren yang meningkat mulai dari 5 persen hingga 40 persen dari tahun 2017 hingga 2021 dengan total klaim sebesar 1,79 triliun rupiah di tahun 2021 (Mahdi, 2022).

Kondisi K3 yang buruk tersebut membawa dampak secara ekonomi dan psikososial bagi pekerja dan perusahaan. Dampak secara ekonomi dan tidak nampak lainnya tersebut dapat dihindari ketika pengelolaan

K3 dijadikan salah satu program prioritas dalam sistem manajemen organisasi atau perusahaan sebagai upaya mendukung keberlanjutan organisasi (International Labour Office, 2019). Sistem pengelolaan K3 merupakan bagian sistem pengelolaan (manajemen) organisasi atau perusahaan yang fokus pada pengelolaan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.

Pengelolaan K3 tidak saja berkaitan dengan kondisi fisik individu atau pekerja, tetapi juga kondisi mental dan psikologis yang berkaitan dengan cara berpikir dan kesadaran mengenai pentingnya K3 melalui praktik kerja yang tepat (Živković1 et al., 2015). Sebagai bagian dari tindakan preventif terhadap kecelakaan, cedera, dan penyakit akibat kerja, sistem pengelolaan K3 bertujuan memperbaiki kondisi kerja dan lingkungan melalui penilaian, pengelolaan, dan pengendalian terhadap bahaya dan risiko di tempat kerja yang bisa berdampak terhadap keselamatan dan kesehatan atau kesejahteraan pekerja secara keseluruhan (ILO, 2016).

Pengelolaan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja diharapkan mampu mendukung kesejahteraan pekerja dan meningkatkan kepuasan serta produktivitas kerja (Živković1 et al., 2015). Kesejahteraan pekerja di tempat kerja menjadi salah satu fokus yang didorong International Labour Organization (ILO) untuk diterapkan dan diukur guna memastikan para pekerja memiliki keamanan, kesehatan, kepuasan. dan keterlibatan di tempat kerja. Hal ini penting karena kesejahteraan pekerja atau *worker well-being* menjadi faktor kunci efektivitas organisasi dalam jangka waktu yang lama (*International Labour Organization*, n.d.). Kurangnya pengakuan tentang perlunya meningkatkan kesejahteraan pekerja dapat menimbulkan permasalahan di tempat kerja, seperti konflik, intimidasi, penyalahgunaan alkohol dan obat-obatan terlarang, stres, serta gangguan kesehatan mental lain (*International Labour Organization*, n.d.).

Kajian Literatur Seputar Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Sistem pengelolaan (manajemen) keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Bagian dari sistem manajemen organisasi atau perusahaan secara keseluruhan, SMK3 dirancang dalam rangka mengendalikan risiko dan bahaya yang berkaitan dengan proses atau kegiatan kerja guna menciptakan tempat kerja yang aman, efektif, dan produktif (Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012, n.d.). SMK3 bertujuan meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, dan menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas (Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012, n.d.).

Secara internasional, ketetapan yang mengatur sistem pengelolaan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja disusun dalam *guidelines on occupational safety and health management systems* (ILO-OSH 2001) (International Labour Organization, 2001). Dalam panduan ini ILO menekankan bahwa pekerjaan harus dilakukan di lingkungan kerja yang aman dan sehat, kondisi tempat kerja juga harus secara konsisten mendukung pencapaian kesejahteraan pekerja dan martabat manusia, dan pekerjaan harus memberikan peluang bagi pekerja untuk bisa mencapai pencapaian personal, mendapatkan pemenuhan diri, dan memberikan pelayanan bagi orang lain. Untuk itu, tanggung jawab utama pemberi kerja atau perusahaan (organisasi) adalah menyediakan kondisi tempat kerja yang memenuhi ketentuan standar tersebut serta mendorong partisipasi pekerja dan para pemangku kepentingan dalam pengelolaan K3 sesuai dengan standar ketentuan yang ada. Tujuannya untuk melindungi kesehatan pekerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui peningkatan kondisi kerja dan lingkungan kerja serta pencegahan dan pengendalian kecelakaan, cedera, dan penyakit akibat kerja.

Upaya penerapan SMK3 dihadapkan pada tantangan biaya implementasi yang tinggi dan kurangnya dukungan dan komitmen dari manajemen perusahaan. Selain itu, pemahaman pekerja yang kurang mengenai pentingnya pengelolaan SMK3, kesulitan dalam menentukan indikator pengelolaan SMK3, kompleksitas perubahan kebijakan dan budaya perusahaan, dan kegagalan dalam proses penilaian dan pengendalian risiko K3 juga menjadi tantangan tersendiri dalam penerapan SMK3 (da Silva & Amaral, 2019). Untuk itu, keberhasilan penerapan SMK3 dipengaruhi oleh dukungan dari manajemen perusahaan, promosi dan komunikasi peningkatan K3 di perusahaan, komitmen dan partisipasi dari para pekerja, pengembangan manajemen K3 yang lebih proaktif, pengurangan jumlah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, dan peningkatan alokasi sumber daya keuangan. Perbaikan SMK3 secara berkelanjutan dapat menciptakan perasaan aman terhadap lingkungan kerja, meningkatkan kesadaran karyawan dan manajemen mengenai pentingnya pengelolaan K3, dan meningkatkan upaya perbaikan terhadap analisis risiko yang melekat pada aktivitas pekerjaan (da Silva & Amaral, 2019).

Dalam PP No. 50 Tahun 2012 disebutkan bahwa perusahaan yang ada di Indonesia wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya, terutama perusahaan yang mempekerjakan pekerja paling sedikit 100 (seratus) orang dan/atau yang mempunyai potensi bahaya tinggi (Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012, n.d.). Dalam penerapannya SMK3 meliputi aktivitas penetapan kebijakan K3, perencanaan K3, pelaksanaan rencana K3, pemantauan dan evaluasi kinerja K3, dan peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3. Untuk dapat menjadi bagian dari sistem yang terintegrasi dengan kegiatan manajemen perusahaan, semua informasi mengenai penetapan kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan K3 perlu dikomunikasikan kepada semua pihak terkait baik dalam maupun luar perusahaan (Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012, n.d.).

Penerapan SMK3 perlu didukung dengan ketersediaan sumber daya manusia yang mempunyai kualifikasi dan kompetensi serta kewenangan dibidang K3. Oleh karena itu, perusahaan perlu

merancang program pelatihan dan pengembangan kompetensi dibidang K3 guna mendukung keterlibatan seluruh pekerja dalam menerapkan SMK3. Perusahaan perlu menyediakan mekanisme yang dapat menumbuhkan motivasi dan kesadaran SMK3 pada seluruh pekerja dan pihak terkait tentang bahaya dan risiko K3 dengan tujuan mengenali dan mencegah tindakan yang mengarah pada terjadinya insiden (Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012, n.d.).

Penerapan SMK3 juga didukung dengan prasarana dan sarana berupa prosedur operasi kerja dan instruksi kerja yang dapat memudahkan para pekerja dalam melaksanakannya. Prosedur operasi dan instruksi kerja merupakan bagian dari proses kerja yang memberikan kejelasan mengenai tahapan aktivitas kerja yang wajib dilakukan pekerja setiap mengerjakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Proses kerja yang mengikuti prosedur dan instruksi kerja terkait K3 dapat membentuk pola perilaku kerja yang aman sehingga dapat mendukung upaya terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman (Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012, n.d.).

Internalisasi SMK3 dalam proses dan aktivitas kerja para pekerja dapat mendorong nilai-nilai K3 yang dijadikan dasar dalam perilaku kerja dan menciptakan budaya organisasi yang fokus pada keselamatan, atau yang disebut dengan budaya keselamatan (*safety culture*). Budaya keselamatan adalah hasil keyakinan, kompetensi, sikap, dan pola perilaku yang menunjukkan komitmen, gaya, dan efisiensi pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja (Noor Arzahan et al., 2022). Budaya keselamatan menggambarkan karakteristik psikologis dan perilaku organisasi yang dapat menunjukkan keberhasilan atau kegagalan praktik pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja (Claxton et al., 2022). Budaya keselamatan memiliki peran penting dalam pembentukan pola perilaku yang fokus pada keselamatan (*safety behavior*) melalui penerapan peraturan, kebijakan, dan prosedur kerja dalam rutinitas kerja utama pekerja dalam penerapan SMK3 (Cąliş & Buÿükakinci, 2019).

Adanya kebijakan perusahaan, peraturan, prosedur, dan instruksi kerja terkait K3, kompetensi sumber daya manusia dibidang K3, serta kemampuan berperilaku keselamatan memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang dapat melindungi dan menjaga keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja (Sorensen et al., 2021; Živković1 et al., 2015). Kondisi kerja yang aman dan sehat dapat mendorong keterlibatan pekerja dalam proses kerja dan pengambilan keputusan sehingga berkontribusi terhadap keluaran hasil kerja yang positif, meningkatkan kualitas dan produktivitas, menciptakan keuntungan strategis, dan keuntungan besar bagi perusahaan (Sorensen et al., 2021).

Kajian Literatur Seputar Kesejahteraan di Tempat Kerja (*Well-Being at Work*)

Secara umum, kesejahteraan (*well-being*) memiliki dua pendekatan, yaitu *the hedonic tradition* dan *the eudaimonic tradition* (Dodge et al., 2012). Pada tradisi *hedonic,* kesejahteraan digambarkan dalam bentuk kebahagiaan (*happiness*), yakni kondisi emosi atau suasana hati yang menyenangkan (*positive affect*), rendahnya kondisi emosi atau suasana hati yang tidak menyenangkan (*low negative affect*), dan kepuasan hidup (*satisfaction with life*). Pendekatan ini juga disebut sebagai *emotional well-being* dan menjadi salah satu dimensi kesejahteraan. Pada tradisi *eudaimonic,* kesejahteraan mengacu pada konstruk yang multidimensi. Dalam perkembangannya, kesejahteraan tidak hanya terkait dengan kebahagiaan, tetapi juga berhubungan dengan pengembangan diri, menjadi berfungsi penuh, dan bisa memberikan kontribusi pada komunitas (Dodge et al., 2012).

Pencapaian kesejahteraan individu berhubungan dengan keseimbangan antara tantangan atau peristiwa hidup yang dialami dan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan tersebut. Hal ini mengacu pada definisi kesejahteraan sebagai keseimbangan antara sumber daya yang dimiliki (*resource pool*) individu dan tantangan yang dihadapinya (*challenges faced*) (Dodge et al., 2012). Tantangan dan sumber daya yang dapat mempengaruhi keseimbangan ini berkaitan dengan

elemen fisik (*physical*), psikologis (*psychological*), dan sosial (*social*) sehingga ketiga elemen ini menjadi dimensi yang mempengaruhi kesejahteraan individu.

Individu memiliki kesejahteraan yang stabil ketika sumber daya terkait *psychological, social*, dan *physical* yang dimiliki sesuai atau memenuhi tantangan *psychological, social*, dan *physical* yang ada. Artinya, individu yang sejahtera memiliki kondisi fisik, psikologis, dan sosial yang seimbang dengan kebutuhan yang menjadi tantangan. Secara fisik, individu yang memiliki kesejahteraan ditunjukkan dengan kualitas tidur yang baik, kondisi tubuh yang prima, dan vitalitas. Secara psikologis, kesejahteraan ditunjukkan dengan adanya kepuasan, berdaya, dan tingkat *burnout* yang rendah. Sementara itu, secara sosial, kesejahteraan ditunjukkan dengan kemampuan yang tinggi dalam membangun relasi dan membina hubungan secara positif (Ray-Sannerud et al., 2015).

Kesejahteraan di tempat kerja perlu memperhatikan kebutuhan pekerja yang berkaitan dengan menciptakan lingkungan yang mendorong kepuasan dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan potensi diri secara optimal demi keuntungan pekerja dan juga perusahaan (Anttonen et al., 2008). Meskipun kondisi kerja menjadi indikator yang mendukung kesejahteraan pekerja. kesejahteraan tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik berupa tempat di mana karyawan bekerja. Kesejahteraan di tempat kerja juga berhubungan dengan cara berpikir dalam relasi interpersonal yang berkaitan dengan tingkat kepuasan pekerja dan produktivitas kerja (Živković1 et al., 2015). Kesejahteraan di tempat kerja berkaitan dengan keamanan, keselamatan, kesehatan, dan produktivitas kerja yang dikelola oleh organisasi melalui pekerja yang kompeten dan komunitas kerja yang melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna dan berharga (Anttonen et al., 2008). Kesejahteraan di tempat kerja mengacu pada pengalaman pekerja terhadap pengelolaan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja, efektivitas pengelolaan perubahan, tingkat dukungan komunitas kerja terhadap individu (pekerja), kebermaknaan

dan manfaat pekerjaan yang dirasa pekerja, serta faktor-faktor kompetensi dan produktivitas kerja (Anttonen et al., 2008).

Kesejahteraan di tempat kerja pada dasarnya menyangkut semua aspek pada kehidupan kerja mulai dari kualitas dan keselamatan kerja dari lingkungan fisik tempat kerja hingga perasaan pekerja mengenai pekerjaan, lingkungan kerja, dan iklim kerja serta organisasi (International Labour Organization, n.d.). Tujuannya mendorong dan memastikan keselamatan, kesehatan, kepuasan, dan keterlibatan pekerja pada pekerjaan dan organisasi (perusahaan). Dengan demikian, kesejahteraan di tempat kerja akan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja (*work engagement*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan kebahagian di tempat kerja (*happiness at work*) (Cameron & Spreitzer, 2012).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja mempengaruhi peningkatan kesehatan dan kesejahteraan pekerja di dalam maupun di luar pekerjaan; kondisi fisik, psikologis, dan sosial serta kemampuan kerja pekerja; kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja dan pelaksanaan tugas dan pekerjaan; komitmen pekerja dan kesediaan belajar sepanjang hayat; metode pengelolaan dan komunikasi yang mendukung kesejahteraan; keseimbangan kerja dan kehidupan; produktivitas dan keberhasilan ekonomi; pengukuran dan perbaikan yang berkelanjutan; dan manajemen perubahan (Anttonen et al., 2008).

Arah Studi Mendatang dan Kesimpulan

Kegiatan kesejahteraan di tempat kerja memberikan manfaat pada tingkat ekonomi nasional, individu, dan perusahaan dalam hal produktivitas, kehidupan kerja yang lebih panjang, tingkat kehadiran atau partisipasi, citra perusahaan, keuntungan, kualitas kerja, daya saing, inisiatif kerja, karir dan pensiun, motivasi kerja, waktu luang, dan tingkat stress yang rendah (Anttonen et al., 2008). Kesejahteraan di tempat kerja ini berkaitan dengan pengelolaan sistem kerja dan organisasi yang salah satunya adalah keselamatan dan kesehatan

kerja. Adanya penetapan kebijakan, peraturan, prosedur, dan instruksi kerja yang secara langsung berhubungan dengan proses dan aktivitas kerja pekerja mendukung terciptanya lingkungan dan kondisi tempat kerja yang aman dan sehat. Selain itu, upaya yang dapat dilakukan untuk memastikan bahwa pengelolaan K3 mampu melindungi pekerja dari insiden berupa cedera, kecelakaan kerja, dan penyakit akibat kerja adalah melalui peningkatan kapasitas, kemampuan dan kompetensi pekerja dengan menerapkan pelatihan dan komunikasi informasi mengenai K3. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengelolaan K3 atau SMK3 mampu mendukung upaya organisasi (perusahaan) dalam membangun dan mengembangkan kesejahteraan pekerja. Pada gilirannya, kesejahteraan pekerja tersebut dapat mengoptimalkan potensi pekerja dalam memberikan kontribusi positif baik bagi pengembangan diri sendiri maupun dalam mendukung keberlangsungan dan keberlanjutan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas maka ke depannya SMK3 masih perlu terus dikembangkan mengingat tantangan dan perubahan terkait sifat pekerjaan, tenaga kerja, dan tempat kerja akan terus terjadi sebagai akibat dari perubahan zaman. Tantangan dan perubahan tersebut bisa menimbulkan banyak potensi masalah yang berpengaruh terhadap keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja dan perusahaan. Tantangan dan perubahan yang dimaksud mengacu pada lingkungan sosial, politik, dan ekonomi sebagai struktur kekuatan yang mempengaruhi pola kerja, tenaga kerja, kondisi kerja, dan perusahaan sehingga memberikan dampak pada keselamatan dan kesehatan kerja pekerja serta keluaran hasil kerja perusahaan. Kondisi ini yang disebut dalam *International Labour Office* (2017) sebagai *megatrends,* yaitu globalisasi, teknologi, demografi, dan perubahan iklim. Kondisi tersebut berpotensi untuk menimbulkan dampak pada perubahan pola penyebaran penyakit, karakteristik demografi dan kesenjangan sosial, serta kebijakan terkait lingkungan yang berpengaruh pada sikap pemerintah dalam melindungi keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja (Sorensen et al., 2021).

Perubahan lingkungan sosial, politik, dan ekonomi juga berpengaruh terhadap pekerjaan, pola tenaga kerja, dan kondisi kerja. Perubahan tersebut memberikan implikasi pada ketersediaan dan kualitas pekerjaan dan tenaga kerja, pola hubungan pekerja dan pengusaha, kondisi lingkungan kerja, dan manfaat dan perlindungan yang tersedia bagi pekerja (Sorensen et al., 2021). Selain itu, adanya revolusi industri 4.0 yang fokus pada adaptasi teknologi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas telah mengubah sistem kerja tradisional menjadi saling terhubung antara jaringan orang, teknologi, dan unit bisnis. Hal ini menyebabkan perubahan kerja yang signifikan dan beberapa diantaranya bisa berbahaya bagi pekerja baik secara fisik berupa gangguan motorik, otot dan tulang, serta gangguan psikososial terkait stress kerja dan kelelahan mental sehingga meningkatkan potensi cedera dan penyakit akibat kerja (Sorensen et al., 2021).

Menyadari berbagai perubahan yang tidak menentu di masa yang akan datang, penelitian ke depan mengenai sistem pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja sebaiknya perlu menyesuaikan dari pola tradisional yang lebih fokus pada tindakan menjaga dan melindungi pekerja dari bahaya dan risiko kerja yang bisa menyebabkan terjadinya cedera, kecelakaan kerja, atau penyakit akibat kerja menjadi lebih fokus pada upaya identifikasi dan pengukuran cara kerja atau tindakan pencegahan (*prevention*) insiden dan promosi kesehatan kerja guna membentuk keluaran kerja berupa kesehatan dan kesejahteraan pekerja (Schulte et al., 2019; Sorensen et al., 2021). Penelitian berikutnya dapat juga mengkaitkan konteks industri 4.0 yang berbasis teknologi dengan penyusunan perencanaan, penetapan metode pelaksanaan dan pemantauan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja guna mendukung kesejahteraan pekerja di tempat kerja pada era industri berbasis teknologi informasi dan digitalisasi.

Daftar Pustaka

Anttonen, H., Räsänen, T., Aaltonen, M., Husman, P., Lindström, K., Ylikoski, M., Jokiluoma, H., Van Den Broek, K., Haratau, T., Kuhn, K., Masanotti, G., & Wynne, R. (2008). Well-being at work-new innovations and good practices. In *Finnish Institute of Occupational Health* (Issue Helsinki). http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Well-being+at+Work+-+New+Innovations+and+Good+Practices#0

Cąliş, S., & Buÿükakinci, B. Y. (2019). Occupational Health and Safety Management Systems Applications and A System Planning Model. *Procedia Computer Science*, *158*, 1058–1066. https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.147

Claxton, G., Hosie, P., & Sharma, P. (2022). Toward an effective occupational health and safety culture: A multiple stakeholder perspective. *Journal of Safety Research*, *82*, 57–67. https://doi.org/10.1016/j.jsr.2022.04.006

da Silva, S. L. C., & Amaral, F. G. (2019). Critical factors of success and barriers to the implementation of occupational health and safety management systems: A systematic review of literature. *Safety Science*, *117*(November 2018), 123–132. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.03.026

Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., & Sanders, L. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, *2*(3), 222–235. https://doi.org/10.5502/ijw.v2i3.4

ILO. (2016). Occupational safety and health management systems. In *International Labour Organization*. https://doi.org/10.5848/ilo.978-9-221249-71-9_6

ILO. (2020). *Quick guide on sources and uses of statistics on occupational safety and health*. www.ilo.org/publns.

International Labour Office. (2017). *Inception Report for the Global Commission on the Future of Work*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591502.pdf

International Labour Office. (2019). Safety and health at the heart of the future of work. *International Labour Office Switzerland*, *4*, 4.

International Labour Organization. (n.d.). *Workplace well-being*. Retrieved October 28, 2022, from https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm

International Labour Organization. (2001). ILO Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems. In *International Labour Office Genewa*. https://doi.org/10.1201/9780429189890-33

Mahdi, M. I. (2022). Kasus Kecelakaan Kerja Di Indonesia. *DataIndonesia.Id*.

Noor Arzahan, I. S., Ismail, Z., & Yasin, S. M. (2022). Safety culture, safety climate, and safety performance in healthcare facilities: A systematic review. *Safety Science*, *147*(December 2021), 105624. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105624

Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012, Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Ray-Sannerud, B. N., Leyshon, S., & Vallevik, V. B. (2015). Introduction routine measurement of healthcare worker's well-being as a leading indicator for proactive safety management systems based on Resilience Engineering. *Procedia Manufacturing*, *3*, 319–326. https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.163

Schulte, P. A., Delclos, G., Felknor, S. A., & Chosewood, L. C. (2019). Toward an expanded focus for occupational safety and health: A commentary. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(24). https://doi.org/10.3390/ijerph16244946

Sorensen, G., Dennerlein, J. T., Peters, S. E., Sabbath, E. L., Kelly, E. L., & Wagner, G. R. (2021). The future of research on work, safety, health and wellbeing: A guiding conceptual framework. *Social Science and Medicine*, *269*, 113593. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113593

Živković1, D., Todorović, S., & Ivana B, U. (2015). Management of Health , Safety and Wellbeing of The Employees in The Business System. *Economics of Agriculture, 2015*(6), 677–692.

Biodata Penulis

Dr. Desak Nyoman Arista Retno Dewi, M.Psi., Psikolog merupakan dosen tetap Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Jenjang pendidikan penulis secara spesifik ditempuh dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Pendidikan S1 penulis selesaikan tahun 2005 dari Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Pendidikan S2 penulis tempuh di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta dan lulus tahun 2009. Pendidikan S3 diselesaikan penulis di tahun 2021 dari Universitas Airlangga Surabaya. Penulis memiliki ketertarikan dan peminatan penelitian pada konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Psikologi Kerekayasaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Psikologi Positif. Penulis memiliki pengalaman sebagai akademisi sekaligus praktisi selama 11 tahun di Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Pusat Layanan Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, dan Institusi Independen lainnya. Saat ini penulis juga terlibat sebagai Pengurus Inti Asosiasi Psikologi Positif Indonesia periode 2021-2024.