

Rintangan Tak Terduga Berujung Stres: Peran Psikologi Positif pada Kesehatan Mental di Era VUCA

Rafi Damri

Universitas Islam Indonesia, Sleman, Yogyakarta¹

Corresponding Email: rafidamri0110@gmail.com

ABSTRAK

VUCA merupakan singkatan dari *volatility*, *uncertainty*, *complexity*, dan *ambiguity*. Sesuai dengan namanya, VUCA menggambarkan perubahan kompleks dan disruptif yang tidak terprediksi pada lingkungan sosial. Perubahan yang terjadi dapat mengacu pada perubahan perekonomian pada suatu daerah, sistem pendidikan, atau pun budaya. Masyarakat menemukan perubahan menjadi suatu hal yang menakutkan sehingga berdampak pada kesehatan mental seperti stress, trauma, dan depresi. Agar dapat menjaga kondisi tetap optimal ditengah-tengah tantangan tersebut, diperlukan pola adaptasi yang baik. Artikel ini bertujuan untuk mengungkap isu kesehatan mental pada era VUCA di berbagai setting masyarakat serta peran psikologi positif untuk menghadapi ketidakpastian yang terjadi pada lingkungan dengan memanfaatkan kajian-kajian yang ada. Oleh karena itu, artikel ini menggunakan metode studi literatur. Berdasarkan data literatur ditemukan, era VUCA memiliki dampak pada berbagai *setting* masyarakat seperti bidang manajemen dan bisnis, pendidikan, dan sebagainya. Kecemasan dan depresi menjadi isu kesehatan yang umum ditemukan pada era VUCA. Kecemasan, atau depresi akibat kurangnya kemampuan adaptasi terhadap kemajuan teknologi serta kehilangan karena kondisi covid-19 merupakan sedikit gambaran dari bagaimana dampak volatilitas pada lingkungan mempengaruhi kesehatan mental masyarakat secara global. Berdasarkan permasalahan akibat era VUCA, peran psikologi positif dapat dipertimbangkan untuk menghadapi situasi ini di berbagai *setting* masyarakat sebagai solusi menstabilkan kondisi dan meminimalisasikan dampak yang terjadi.

Kata Kunci: era vuca, era turbulensi, kesehatan mental, disruptif, psikologi positif

Pendahuluan

Saat ini dunia memasuki era revolusi industri 4.0 (4IR). 4IR mengacu pada kemajuan pada bidang digitalisasi melalui berbagai teknologi terbaru dan canggih seperti *artificial intelligence* (AI), data analitik, dan data yang besar. Perkembangan ini melalui 4IR membuat beberapa menyebutnya sebagai era industrial *Internet of Things* (Müller, dkk, 2018). Hal ini juga diperkuat dengan pendapat bahwa 4IR bergerak melalui proses atau produk inteligen yang memungkinkan dalam pengumpulan dan analisis data atau informasi mandiri (Buer, dkk, 2018). Pada era 4IR, Semua bergerak dengan cepat dengan informasi dari berbagai lintas budaya dan sebagainya melalui teknologi dan internet. Kecepatan penerimaan informasi dan perubahan yang terjadi mengarahkan pada situasi VUCA (*volatility*, *uncertainty*, *complexity*, dan *ambiguity*).

Era volatilitas yang terjadi membawa suatu kondisi yang kompleks, tidak pasti, dan ambigu dikenal dengan VUCA. Istilah ini awalnya muncul pada akhir tahun 1990-an oleh US Army War College yang merujuk pada tatanan dunia baru yang multipolar setelah berakhirnya dunia dingin. Namun, sekarang ini sudah banyak dipinjam untuk menjelaskan lingkungan yang kacau, tidak stabil,

dan berubah, khususnya pada lingkungan kerja (Lawrence, 2013). Dengan begitu, era VUCA berarti era dimana lingkungan mengalami ketidakjelasan, perubahan, kompleksitas, dan ambiguitas

Kail (dalam Mack & Khare, 2016) menjelaskan masing-masing dari kata yang menjadi akronim dari VUCA. *Volatility* merupakan gambaran dari statistik yang menjelaskan ukuran dan jumlah dari ketidakpastian dan perubahan. *Uncertainty* merupakan ketidakjelasan untuk memprediksi apa yang akan dihadapi sehingga menjadi kurang untuk mengantisipasi kemungkinan yang ada. *Complexity* merupakan keterkaitan antara bagian-bagian atau variabel kehidupan sangat tinggi sehingga kondisi eksternal atau informasi yang masuk menjadi lebih rumit. Terakhir, *ambiguity* merupakan kondisi dimana fakta dan sebab-akibat yang terjadi tidak bisa dimaknai atau diinterpretasi dengan jelas. Pada era ketidakjelasan dan perubahan yang berjalan secara cepat ini membawa dampak kesulitan bagi masyarakat (Mack & Khare, 2016) pada berbagai aspek, sehingga tidak menutup kemungkinan potensi terjadinya isu kesehatan mental. Untuk itu, banyak para ahli mengidentifikasi pendekatan yang tepat untuk menghadapi lingkungan VUCA.

Psikologi positif merujuk pada pendekatan yang berupaya untuk mengidentifikasi kekuatan yang dimiliki individu dan mempromosikan fungsi positif yang dimiliki (Lopez, dkk, 2018). Selain berfokus pada pengalaman dan emosi positif, psikologi positif menekankan pada perkembangan (*flourish*) yang berupaya untuk bertahan serta melawan berbagai pengalaman yang mengakibatkan pada emosi atau kondisi yang mengarahkan pada kesehatan mental yang buruk (Bonniwell & Tunariu, 2019). Pendekatan ini menawarkan iklim yang positif dan menyenangkan untuk berkembang, sehingga melahirkan kemampuan untuk mengembangkan kapasitas, meningkatkan kualitas hidup, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi emosi negatif yang menghambat pada tujuan. Dengan demikian, psikologi positif merupakan suatu pendekatan yang menekankan pada aspek positif yang dimiliki manusia untuk berkembang dan mencapai kesejahteraan dalam berfungsi.

Metode

Artikel ini ingin menyampaikan dampak era VUCA terhadap berbagai sektor dalam masyarakat dan isu kesehatan mental yang umum terjadi pada era VUCA serta bagaimana peran psikologi positif dapat menjadi strategi untuk menghadapi perubahan lingkungan sosial yang tidak dapat diprediksi dengan memanfaatkan kajian-kajian terdahulu. Maka dari itu, artikel ini menggunakan jenis metode studi literatur. Studi literatur merupakan jenis penelitian dengan mengumpulkan sumber-sumber yang pernah dilakukan untuk memecahkan suatu permasalahan (Restu, dkk, 2021). Sementara itu, studi literatur juga dapat diartikan sebagai pengumpulan dari hasil literatur seperti jurnal, buku, dan literatur lainnya dengan mengorganisasikannya dengan baik (Craswell, 2014). Metode analisis yang digunakan adalah teknik analisis isi (*content analysis*). Teknik analisis isi ini memungkinkan sebuah penelitian untuk membuat kesimpulan yang dapat dipercaya dan valid dari teks-teks (atau hal yang memiliki makna lainnya) sesuai dengan konteks penggunaannya (Krippendorff, 2018).

Hasil dan Pembahasan

Tantangan di Era VUCA

Era VUCA membawa pada kondisi yang tidak menentu dan membingungkan sehingga menjadi suatu ancaman terhadap kondisi yang bergerak secara konstan. Kondisi yang tidak menentu membuat kurangnya informasi yang diperoleh (Sinha & Sinha, 2020) sehingga antisipasi dalam menghadapi tantangan juga tidak matang. Pada kondisi ini, masyarakat akan menuntut untuk kembali pada cara kerja lama. Namun, perubahan yang terjadi tidak bisa dielakkan. Kurangnya strategi yang baik dan gagal dalam mengambil tindakan akan meningkatkan potensi untuk menerima kerugian yang lebih besar di berbagai sektor masyarakat. Subjudul ini membagi beberapa subjudul menjadi tantangan era VUCA pada konteks manajemen dan bisnis, konteks pendidikan, konteks perkembangan dan pengasuhan, serta konteks lainnya.

Manajemen Organisasi dan Bisnis di Era VUCA

Saat ini, organisasi berada di tengah ancaman perubahan sosial di sekitarnya, meningkatnya keragaman tenaga kerja, dan gesekan budaya. Adat istiadat dan norma sosial juga berada dalam pergolakan. Perubahan ekonomi dan teknologi juga menimbulkan tekanan pada organisasi dan memaksa mereka untuk beradaptasi. Ini semua memberikan tantangan yang berbeda bagi manajemen dan kepemimpinan organisasi untuk bertahan dan berhasil. Sinha & Sinha (2020) memandang bahwa perusahaan yang dihadapkan berbagai fenomena ini bagaikan tengah berjalan di atas tali yang hampir putus.

Banyak literatur yang mendiskusikan fenomena lingkungan VUCA pada sektor manajemen dan bisnis. Era VUCA yang membawa pada perubahan yang cepat membuat perusahaan mengalami kesulitan untuk bersaing, bukan hanya untuk mendapatkan keuntungan, namun juga untuk bertahan (Ko & Rea, 2016). Era VUCA yang juga mendorong kompleksitas pasar keuangan, di mana harga dapat berfluktuasi dengan cepat sebagai respons terhadap perubahan ekonomi global dan tekanan lingkungan lainnya (Schick, dkk, 2017) memaksa para pemimpin organisasi untuk menyusun berbagai strategi yang fleksibel dan adaptif. Mereka harus siap menyesuaikan diri dengan kejadian tak terduga dan potensi krisis, sekaligus memupuk kolaborasi dan komunikasi terbuka dengan bawahan agar tetap sukses (Mofuoa, 2016) atau setidaknya bertahan. Tantangan utama bagi seorang pemimpin saat beroperasi di dunia yang kompleks adalah memiliki kemampuan untuk memadukan analisis sintesis dan analisis analitik (Krawczyńska-Zaucha, 2019). Mereka harus mampu membuat kesimpulan yang kohesif dengan menggabungkan informasi yang tersedia dan mempertimbangkan kedua hal tersebut secara bersamaan. Jika tidak, maka ada risiko gambaran besar atau hal-hal spesifik yang penting akan hilang dalam banyak detail. Selain itu, Carla (dalam Minciú, dkk, 2019) berpendapat bahwa era VUCA sering mengarah pada penggunaan strategi yang berfokus pada tujuan jangka pendek, bukan tujuan jangka panjang. Hal ini tidak memberikan panduan atau stabilitas yang diperlukan untuk menavigasi tantangan jangka panjang dari lingkungan VUCA secara efektif. Tantangan yang kompleks dan tidak terduga dalam lingkungan organisasi menjadi suatu hal yang memicu stres, bukan hanya pada pemimpin, namun juga kepada seluruh struktur organisasi yang terlibat.

Pendekatan atau *framework* baru pada manajemen akibat pergerakan dunia secara cepat mengarahkan pada situasi yang kompleks dan stres. Contoh kasusnya adalah pola manajemen *Business Process Reengineering* (BRP) di perusahaan pada tahun 1990-an. Palmer (dalam Mlay, dkk,

2013) menyatakan bahwa pada era ketidakpastian yang diinduksi dengan BRP membuat banyak para karyawan pada masa itu menolak karena BRP dianggap berpotensi untuk menghilangkan beberapa pekerjaan, kekuasaan, dan kecemasan. Karakteristik yang sama juga terjadi pada masa sekarang. Salah satu kasus adalah perkembangan teknologi yang terjadi secara besar-besaran menyentuh lingkungan pekerjaan telah menjadi tokoh antagonis yang mengarahkan pada proses penyesuaian dan perubahan yang berdampak tidak pasti bagaikan pisau bermata dua. Artinya, meskipun teknologi dapat mendorong layanan yang lebih efisien dalam jangka pendek, 'efektivitas' SDM dapat terdilusi dari sistem dan perspektif jangka panjang, teknologi juga dapat menyebabkan pertumbuhan pengangguran dan pembekuan gaji (Thite, 2022).

Teknologi baru mungkin dapat dipandang sebagai suatu kemajuan bagi para petinggi untuk meraup lebih banyak keuntungan dengan cara lebih cepat, produktif, dan efektif. Namun, teknologi baru di lingkungan kerja ini dapat dipersepsikan sebagai suatu ancaman besar bagi para pekerja. Dengan era kemajuan robotik dan *artificial intelligence* (AI) banyak para peneliti dan masyarakat mempertanyakan potensi penggantian tenaga manusia dengan tenaga mesin (Arntz, dkk, 2017) mengingat kemampuan teknologi sekarang pada titik dimana hampir dapat mengerjakan semua tugas manusia. Dunia semakin bergerak pada cara kerja yang otomatis dengan penggunaan mesin sehingga perusahaan mungkin mengalami perubahan pada sistem manajemennya. Hal ini sejalan dengan laporan yang dikeluarkan oleh World Economic Forum (WEF) tahun 2020 bahwa tahun 2025, adopsi teknologi oleh perusahaan akan memiliki dampak besar pada tugas, pekerjaan, dan keterampilan yang dibutuhkan. 43% bisnis yang disurvei akan menurunkan jumlah tenaga kerja mereka karena integrasi teknologi, sementara 41% akan memperluas penggunaan kontraktor untuk pekerjaan khusus. Di sisi lain, 34% bisnis akan memperluas tenaga kerja mereka karena integrasi teknologi. Waktu yang dihabiskan oleh manusia dan mesin untuk bekerja di tempat kerja diperkirakan akan sama atau setara pada tahun 2025. Selain itu, banyak perusahaan juga berencana untuk melakukan perubahan struktural pada lokasi, rantai nilai, dan ukuran tenaga kerja mereka dalam lima tahun ke depan, faktor-faktor ini tidak terkait dengan teknologi. Dengan kondisi perubahan di era VUCA yang terjadi, pengelolaan sumber daya manusia (*human capital*) berdasarkan pendekatan Taylor dan Fordian semakin tidak relevan sehingga menjadi tantangan bagi manajemen *human capital* zaman ini (Hanine & Dinar, 2022).

Pendidikan di Era VUCA

Lingkungan VUCA juga mempengaruhi pada sektor pendidikan atau edukasi. Pada lingkungan VUCA, berbagai praktik pendidikan di seluruh dunia mengevaluasi atau merekonstruksi ulang pengetahuan dan keterampilan tradisional ke paradigma baru pendidikan yang lebih bervariasi dan memotivasi agar dapat mengatasi krisis sistemik yang dihadapi pendidikan saat ini (Asmolov, 2018). Artinya, disrupsi yang diinduksi dari lingkungan VUCA pada ranah pendidikan berbentuk perubahan atau pergeseran cara konservatif menjadi cara baru yang lebih modern (Wulansasi & Ma'mun, 2019). Cara baru ini merupakan hasil dari globalisasi dan digitalisasi dengan pemanfaatan teknologi modern yang menciptakan lingkungan ketidakpastian serta disrupsi yang mencerminkan iklim global. Sementara itu, Kasali (dalam Wulansasi & Ma'mun, 2019) memprediksi bahwa di masa yang akan datang, pendidikan akan menghadapi tekanan yang signifikan dalam mengubah cara pengajaran,

penggunaan teknologi, dan dalam meningkatkan standar kualitas. Hal tersebut sudah berjalan dengan adanya perubahan pola kegiatan belajar-mengajar dengan cara daring (Ossiannilsson, 2018) dan asinkron.

Kegiatan belajar mengajar yang sudah mulai berkembang dan berubah menuntut pengajar untuk beradaptasi dengan penggunaan teknologi baru agar terjalinnya interaksi yang efektif dengan pelajar dan membimbing melalui proses pembelajaran yang lebih baik, daripada hanya sebagai pemberi informasi (Schiefelbein & McGinn, 2017). Tugas pengajar tidak cukup dalam pemberian ilmu, namun juga memberikan pengetahuan mengenai sumber-sumber ilmu di luar sekolah yang bisa diperoleh bagi pelajar karena informasi-informasi yang berseliweran di internet pada era digitalisasi banyak yang melenceng bahkan mengajarkan sesuatu yang salah. Jika pengajar dan pelajar gagal dalam mengejar tuntutan zaman serta proses penerimaan informasi di era digitalisasi, tidak menutup kemungkinan menimbulkan *technostress*.

Perkembangan dan Pengasuhan Manusia di Era VUCA

Dalam prosesnya, setiap lingkungan sosiokultural yang dialami oleh individu saling berpengaruh sama lain. Selayaknya bagaimana yang dijelaskan oleh teori ekologi Brofenbrenner dan teori belajar sosial-kognitif Vygotsky. Teori ekologi Brofenbrenner memandang bahwa individu dan lingkungan saling terkait dan saling bergantung. Prinsip dasarnya yang paling penting adalah bahwa lingkungan dibentuk oleh satu atau lebih sistem yang memengaruhi bagaimana individu berkembang melalui interaksi-interaksi yang terjadi (Tudge & Rossa, 2019). Sementara itu, teori perkembangan Vygotsky dipengaruhi oleh teori Piaget mengatakan bahwa perkembangan individu terjadi dari bagaimana ia dapat memandang atau mengambil pembelajaran dari lingkungan sosial dan budaya. Berdasarkan prinsip perkembangan tersebut, lingkungan VUCA berpotensi akan mempengaruhi bagaimana perkembangan individu

Jika menilik lebih lanjut, anak kemungkinan mengalami permasalahan emosi dan perkembangan jika mengalami situasi VUCA. Misalnya, lingkungan VUCA yang mempengaruhi cara konservatif menjadi cara baru, serta kompleksitas di berbagai setting seperti pendidikan anak dan pekerjaan orang tua dapat mempengaruhi dari perkembangan dan pengasuhan anak. Hal ini sesuai dengan pendapat Che yob, dkk, (2020) bahwa hubungan orang tua dan guru yang memiliki pengalaman yang penuh tekanan dari lingkungan VUCA akan mempengaruhi pola interaksi pada anak. Orang tua yang dihadapkan dengan situasi kompleks ditambah dengan pendapatan menengah ke bawah memiliki pola interaksi yang buruk dengan anak. Dengan pola interaksi yang buruk, perkembangan sosial emosi anak akan terancam. Selain itu, pendidikan daring yang diinduksi pada lingkungan VUCA ternyata juga mempengaruhi perkembangan sosial emosi anak. Hal ini terungkap dari penelitian yang dilakukan oleh Ghani, dkk, (2022) bahwa dalam proses beradaptasi dengan pembelajaran daring ditambah dengan kondisi sosial ekonomi keluarga yang bermasalah akibat lingkungan VUCA dapat membuat anak memiliki berbagai masalah stres dan emosi. Cara kerja yang menjelaskan bagaimana keterkaitan antar lingkungan dengan individu berlaku pada berbagai *setting* atau konteks yang lain.

Tantangan era VUCA pada Konteks Lainnya

Jika setiap lingkungan saling mempengaruhi satu sama lain, kompleksitas yang terjadi pada satu lingkungan membuat lingkungan yang lain juga merasakan dampaknya. Era VUCA tidak hanya memberikan perubahan pada konteks dunia perbisnisan, edukasi, ataupun perkembangan saja. Era VUCA membuat setiap lingkungan memiliki koneksi yang erat dan kompleks. Sebagai contoh, lingkungan VUCA memberikan tantangan pada perawatan kesehatan (Nishimoto, 2021) salah satunya perawatan paliatif (Ohinata, dkk, 2021), usaha pariwisata atau turis (Mikulić, 2020; Šimková, 2021), pemerintahan (D'Amato & Macchi, 2019; Moreno, 2021) dan sebagainya. Dengan demikian, era VUCA juga sangat memberikan dampak pada keberlangsungan sosial dan budaya yang terjadi karena akan ada perubahan-perubahan sebagai usaha untuk menstabilkan lingkungan yang kompleks. Perubahan tidak selamanya secara langsung dapat dihadapi dengan baik. Terdapat berbagai perencanaan dalam menyusun strategi adaptasi yang tepat untuk bisa menghadapi ketidakpastian.

Berawal dari Stres: Isu Kesehatan Mental pada Lingkungan VUCA

Otak sebenarnya bekerja dengan cara memprediksi lingkungan. Otak adalah sekumpulan sel yang menciptakan persepsi dan kegiatan yang bekerja secara terus-menerus untuk menyesuaikan input sensorik yang diterima dengan ekspektasi atau prediksi (Clark, 2013). Dengan memprediksi, persepsi terhadap dunia dapat bekerja secara efisien dan manusia dapat menjalani tugas dengan optimal. Friston (dalam De Ridder, dkk, 2014) mengatakan bahwa jika otak menerima informasi atau input sensori yang tidak konsisten maka hal tersebut mengarahkan pada *free energy* atau *prediction error*. *Prediction error* adalah istilah ketika adanya perbedaan antara apa yang diprediksikan oleh individu dengan apa yang diamati (terjadi) di lingkungan (Peter, dkk, 2017). Friston juga mengatakan bahwa untuk meminimalisasikan kemungkinan *prediction error* ini akan ada dua hal yang mungkin terjadi yaitu otak akan mengubah prediksinya agar prediksi internal yang diproses otak sesuai dengan prediksi eksternal (apa yang terjadi) di lingkungan atau otak akan mengubah proses pengumpulan stimulus dari lingkungan (De Ridder, dkk, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Peter, dkk, (2017) menjelaskan bahwa apabila kasus manusia dihadapkan pada lingkungan yang tidak pasti, penuh dengan kebingungan, paranoid atau perasaan terancam, ada dua risiko yang terjadi yaitu risiko yang sifatnya mengejutkan (seperti kecelakaan, kerugian, dan kehilangan) dan risiko terjadinya "*toxic stress*" maupun beban allostatic yang membawa pada gangguan atau penyakit. Stres ini merupakan reaksi atau respon alami yang dirasakan ketika menerima stimulus, baik fisik maupun psikologi, yang mengarahkan pada respon untuk berusaha beradaptasi dari stimulus yang diterima tersebut (Armanu, dkk, 2021). Hal ini sangat normal dialami oleh manusia. Pada kadar yang tepat, stres menjadi emosi yang diperlukan untuk menjaga manusia agar tetap bekerja secara optimal. Namun, stres yang melebihi kadar dapat mengarahkan individu pada depresi yang lebih berat (Yang, dkk, 2015).

Peter, dkk, (2017) menyampaikan bahwa ada tiga jenis stres yang bisa timbul akibat ketidakpastian, yaitu *good stress* (stres yang baik), *tolerable stress* (stres yang dapat dioleransi), dan *toxic stress* (stres yang sifatnya buruk). *Good stress* adalah situasi dimana individu berhasil memulihkan ketidakpastian yang terjadi menjadi kepastian, memulihkan kontrol diri, dan memulihkan lingkungan dari prediksi yang tidak diharapkan. *Tolarable stress* adalah situasi dimana individu tidak

bisa mengubah perubahan pada lingkungan, namun individu dapat beradaptasi atau mengurangi ketidakpastian melalui mekanisme *buffering* seperti habituasi. Terakhir, *toxic stress* adalah situasi dimana individu gagal dalam adaptasi, terjebak pada lingkungan yang complex dan tidak ramah, Toxic stress ini berpotensi untuk menimbulkan gangguan lain seperti depresi dan kecemasan.

Pada era VUCA, kemungkinan kecemasan dan depresi pada masyarakat bisa terjadi. Era VUCA dapat memberikan dampak pada berbagai konteks yang ada di masyarakat. Ketidakpastian dan perubahan yang bergerak dengan cepat membuat kurangnya antisipasi. Dari kurangnya antisipasi, masyarakat menjadi cemas dengan kemungkinan buruk dihadapi serta menjadi depresi karena kondisi yang tidak jelas. Misalnya, pada abad sekarang, peristiwa besar terjadi dan kemungkinan akan menjadi salah satu sejarah penting di masa yang akan datang adalah pandemi covid-19. Pandemi covid-19 merupakan salah satu gambaran dari lingkungan VUCA. Lingkungan yang kompleks pada lingkungan pandemi membuat karyawan merasakan tekanan dan stres kerja (Dima, dkk, 2021). Selain itu, kasus pemecatan secara massal yang dilakukan oleh perusahaan saat mengalami suatu perubahan lingkungan yang ekstrim (Worley & Jules, 2020) sehingga mempengaruhi ekonomi keluarga. Belum lagi kasus kehilangan anggota keluarga dan perubahan pada cara belajar tatap muka ke daring untuk meminimalisir angka terjangkit covid-19. Hal tersebut menjelaskan bagaimana pandemi yang diinduksi dengan era VUCA mengarahkan pada kondisi yang kompleks di Indonesia (Adnan, dkk, 2021).

Pada tahun 2019, gangguan kecemasan dan depresi menjadi gangguan paling umum diderita oleh populasi dunia. World Health Organization atau WHO (2019) menyatakan bahwa 1 dari 8 orang menderita gangguan mental stres dan depresi. Pandemi covid-19 berperan besar menyebabkan angka ini meningkat secara signifikan, yaitu dengan peningkatan 26% dan 28% masing-masing tingkat depresi berat dan gangguan kecemasan. Sementara itu, Departemen Kesehatan (dalam Wijaya, 2019) menunjukkan hasil riset Kesehatan Dasar tahun 2018 bahwa prevalensi gangguan jiwa berat di Indonesia meningkat signifikan dibandingkan tahun 2013. Hasil survei menunjukkan bahwa 7 dari 1000 penduduk Indonesia mengalami gangguan jiwa berat, yang berarti meningkat 312% dari data tahun 2013. Hal ini sedikit cukup menggambarkan bagaimana suatu perubahan dan kompleksitas pada lingkungan mempengaruhi kondisi kesehatan mental masyarakat, bukan hanya di Indonesia tapi secara global.

Pada subjudul sebelumnya juga menjelaskan bagaimana perkembangan teknologi di era VUCA memberikan dampak perubahan pada manajemen di perusahaan dan pendidikan. Walau perangkat teknologi atau robotik seperti AI memungkinkan membantu perusahaan untuk bekerja lebih baik dengan cara mengurangi beban kerja dan meningkatkan keterlibatan bagi karyawan (Rožman, dkk, (2023), beberapa masyarakat membutuhkan waktu untuk beradaptasi dalam penggunaan AI. Tren kemajuan teknologi saat ini membuat masyarakat memandang bahwa teknologi akan mengambil peran lebih besar dalam berbagai aspek di masa yang akan datang. Mau tidak mau, masyarakat perlu “berteman” dengan situasi tersebut. Dalam prosesnya tidak menutup kemungkinan terjadinya kecemasan, depresi, dan technostress bagi beberapa kalangan masyarakat.

Brod (dalam Chiappetta, 2017) mengatakan bahwa technostress adalah istilah yang menggambarkan suatu gangguan atau penyakit modern karena ketidakmampuan individu dalam beradaptasi terhadap teknologi komputer terkini dengan baik. Pada transisi ke era koneksi yang mana informasi bertebaran di mana-mana pada masa sekarang ini, technostress mengalami perubahan dan

perluasan makna. *Technostress* pada zaman sekarang merujuk pada sindrom kelebihan beban kognitif karena banyaknya informasi yang diterima individu dan dikelola setiap hari (Chiappetta, 2017). Jika menggunakan kaca mata psikologi, fenomena ini disebut "*information overload*" (Klerings, dkk, 2015) atau "kelebihan informasi".

Chiappatta (2017) menyampaikan faktor risiko atau dampak yang mungkin terjadi jika seseorang mengalami *technostress*. Pada aspek fisik, *technostress* yang berhubungan dengan kurangnya penerimaan informasi dengan baik memiliki risiko bagi individu untuk mengalami masalah keringat, pusing, peningkatan detak jantung, gangguan kardiovaskular, gangguan pencernaan, ketegangan otot, kelelahan, gangguan menstrual, dan gangguan kulit terkait stres (psoriasis dan dermatitis). Sementara itu, dari aspek mental antara lain, mudah marah, sedih, depresi, dan perubahan perilaku. Namun gejala atau dampak tersebut pada dasarnya bersifat subjektif pada individu. Artinya, individu memiliki pengalaman yang berbeda menerima risiko memiliki gejala atau dampak akibat *technostress*.

Khan (2021) berpendapat bahwa *technostress* memediasi antara covid-19 yang diinduksi dengan era VUCA dengan permasalahan *subjective well-being*. Zaman yang diinduksi oleh teknologi berkembang terlalu cepat dan tidak menyesuaikan dengan posisi individu dapat menjadi risiko seseorang mengalami permasalahan secara psikologis yang ditandai dengan ketidaknyamanan dan frustrasi (Chiappetta, 2017). Selain itu, perkembangan yang bergerak dengan cepat membawa banyak perubahan dan ketidakpastian. Hal ini mengarahkan pada situasi yang rumit sehingga menuntut adaptasi dan kemampuan beradaptasi yang baik.

Peran Psikologi Positif pada Era VUCA

Pada dasarnya manusia adalah makhluk yang luar biasa pintar. Manusia memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Di dunia yang penuh perubahan dan menekan, manusia akan lebih cepat belajar (De Berker, dkk, 2016). Walau begitu, dengan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi, perlu kemampuan adaptasi yang baik dan strategi yang efektif untuk melewati segala rintangan yang ada. Salah satu pendekatan dalam menghadapi situasi tersebut yaitu dengan pendekatan psikologi positif.

Psikologi positif dapat menjadi jawaban dalam usaha adaptasi dan strategi menghadapi tantangan lingkungan yang bergerak cepat dan berubah di era VUCA (Mayer & Vanderheiden, 2020). Pendekatan psikologi positif ini memfokuskan pada berbagai aspek positif dari kondisi yang ada, mempromosikan potensi positif, dan mengidentifikasi peluang untuk berkembang untuk mencapai tujuan serta dalam meningkatkan kapabilitas. Hal ini juga dapat digunakan untuk mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kesejahteraan. Pendekatan ini juga mencakup meningkatkan kepercayaan diri, meningkatkan keterbukaan dan komunikasi, meningkatkan keterampilan sosial, dan menyediakan pembelajaran tentang cara mengelola emosi.

Pendekatan atau gerakan psikologi positif ini menunjukkan perkembangan yang pesat semenjak ahli psikologi positif, Seligman dan Csikszentmihalyi, mengembangkan dan memperkenalkan pendekatan ini pada tahun 1998-2000 (Seligman, 2019). Perkembangan psikologi positif menyebar hingga menyentuh pada lintas disiplin ilmu lain seperti teologi, kriminologi, pendidikan, manajemen organisasi, dan sebagainya. Perkembangan psikologi positif ini mengarahkan pada cakupan yang lebih

luas dan memberikan wacana atau arah baru melalui gelombang kedua psikologi positif atau dikenal dengan PP2.0 oleh Wong pada tahun 2011 (Wong, 2019).

Wong memberikan kritikan bahwa psikologi positif Seligman dan Csikszentmihalyi (PP1.0) kurang mempertimbangkan pengalaman negatif atau penderitaan. Melalui PP2.0, Wong ingin menambahkan bahwa psikologi positif perlu mengakui rasa sakit atau penderitaan yang dihadapi individu dengan pengalaman unik dan budaya yang dimiliki. Semisalnya, jika individu hidup pada lingkungan yang memaksa dengan pola kepemimpinan otoriter, individu bersangkutan memiliki potensi untuk terluka jika memiliki pemahaman yang berbeda. Sebaliknya, lingkungan yang lebih demonstratif mendukung individu menjadi lebih bebas mengekspresikan diri dengan potensi terluka yang lebih sedikit, namun juga dianggap berpotensi merusak jika melampaui batas norma. PP2.0 menyempurnakan PP1.0 dengan menekankan pada prinsip psikologi eksistensial dan juga *indigenous psychology* (Wong, 2019). Dengan kata lain, psikologi positif kontemporer bukan hanya difokuskan pada pengalaman dan emosi positif, namun juga mengakui pengalaman negatif,

Prinsip psikologi positif telah digunakan pada berbagai konteks seperti organisasi, sekolah, dan sebagainya. Kauffman, dkk (2015) mengatakan bahwa psikologi positif sekarang menjadi badan teori dan penelitian utama yang menginformasikan praktik kepemimpinan dan pembinaan eksekutif dan dapat diintegrasikan ke dalam pendekatan pembinaan lainnya. Misalkan, pada konteks manajemen organisasi dan bisnis terdapat satu pendekatan yang berdasarkan dari prinsip psikologi positif yaitu *positive organizational scholarship* (POS) dan *positive organizational behavior* (POB) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik (Mills, dkk, 2013) serta upaya untuk menggapai tujuan dengan lebih sehat. Selain pendekatan POS dan POB, teori lain yang berdasarkan prinsip psikologi positif adalah teori *strength and virtues character* oleh Peterson & Seligman yang digunakan pada berbagai *setting* seperti edukasi atau sekolah (White & Waters, 2015) dan perusahaan (Oades, dkk, 2016). Teori *strength and virtues character* ini menjelaskan 24 karakter *strength* yang dimuat dalam *6 virtues*, yaitu *wisdom, knowledge, courage, humanity, justice, temperance, dan transcendence*. Hal tersebut memberikan sedikit gambaran bahwa psikologi positif telah menggapai lingkup yang luas di berbagai disiplin ilmu dan konteks.

Variabel psikologi positif dijadikan strategi untuk menghadapi era VUCA diidentifikasi oleh beberapa penelitian. Visessuvanapoom & Tangpornpaiboon (2023) mengatakan bahwa *growth mindset* bagi pelajar akan membantu dalam meningkatkan pembelajaran, kemampuan beradaptasi, dan kesehatan mental pada era VUCA. Sementara itu, *agile management* dan *leadership* membantu dalam menghadapi lingkungan VUCA di lingkup perusahaan (Ahmed, dkk, 2020; Turan & Cinnioğlu, 2020; Green, dkk, 2022). Selain itu, *resilience leadership* sangat dibutuhkan untuk menghadapi era VUCA (Dyer, 2022). Masih banyak lagi variabel psikologi positif yang bisa dipertimbangkan untuk menghadapi lingkungan yang penuh dengan ketidakjelasan dan perubahan.

Intervensi untuk permasalahan psikologis berdasarkan prinsip psikologi positif juga direkomendasikan untuk diaplikasikan mengingat adanya potensi permasalahan kesehatan mental akibat lingkungan VUCA. Pada eksperimen longitudinal yang dilakukan oleh Shoshani & Steinmetz (2014) menemukan penurunan yang signifikan dalam gejala distress umum, kecemasan dan depresi di antara peserta intervensi untuk memperkuat harga diri, *self-efficacy* dan optimisme, dan mengurangi gejala sensitivitas interpersonal. Sementara itu, pada konteks dunia kerja, Meyers, dkk,

(2013) berpendapat bahwa intervensi psikologi positif juga cenderung mengurangi stres dan kelelahan dan pada tingkat yang lebih rendah depresi dan kecemasan.

Positive Psychological Capital: Hope, Efficacy, Resilience, & Optimism (HERO)

Sub judul ini menjelaskan secara khusus empat variabel psikologi positif *hope*, *efficacy*, *resilience*, dan *optimism* (HERO) pada era VUCA. Keempat elemen ini menjadi pilar yang membentuk satu pendekatan yang dikenal dengan *positive psychological capital* atau cukup dengan *psychological capital* (PsyCap). Penggabungan keempat elemen ini menjadi satu konstruk mendefinisikan PsyCap sebagai perkembangan psikologis positif yang dimiliki oleh individu yang ditandai dengan kepercayaan diri (efikasi) untuk menempatkan dan mengambil usaha-usaha yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang menantang, menciptakan atribut positif (optimisme) dalam memandang masa depan, teguh mencapai tujuan dan mengarahkan pada tujuan (harapan) dengan sukses, serta mampu bertahan dan bangkit kembali (resiliensi) ketika dihadapkan dengan situasi yang menekan atau menyulitkan (Luthans, dkk, 2015).

Hope, menurut Snyder, dkk, (dalam Badran & Youssef-Morgan, 2015), merupakan dorongan positif berdasarkan pada rasa untuk mendapatkan keberhasilan yang diturunkan secara interaktif antara *agency* (energi yang diarahkan pada tujuan) dan *path* (perencanaan untuk mencapai tujuan). *Agency* merepresentasikan dari kemauan dan tekad untuk mencapai tujuan, sedangkan *path* merepresentasikan kekuatan atau kapabilitas untuk menghasilkan strategi alternatif dalam mengatasi rintangan (Lopez, 2013). Sedangkan menurut Luthans, dkk, (dalam Cavus & Gökçen, 2015), *hope* memberi individu rasa kemauan dan tekad yang tinggi untuk menginvestasikan energi sehingga dapat menggapai suatu tujuan. *Hope* memberikan pengaruh pada berbagai domain kesejahteraan dan kesehatan mental (Pleeging, dkk, 2021). Pada konteks VUCA, *hope* memungkinkan individu untuk bertekad dalam mengatasi permasalahan yang ada.

Efficacy, menurut Bandura (dalam Farmer, dkk, 2022), merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki untuk mencapai tujuan atau kesuksesan. *Efficacy* juga merepresentasikan keyakinan umum dan masuk akal mengenai kapabilitas yang dimiliki dalam penyelesaian tugas (Cavus & Gökçen, 2015). Cavus & Gökçen (2015) juga mengatakan bahwa individu yang yakin terhadap dirinyanya dapat mengidentifikasi cara meningkatkan motivasi, dapat memilih tugas-tugas yang menantang untuk memperluas kinerja mereka dan memotivasi diri mereka sendiri terhadap rintangan dan tantangan yang dihadapi untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, individu yang memiliki *efficacy* yang tinggi juga memiliki motivasi yang tinggi. Dengan begitu, melalui *efficacy*, individu dapat meyakini kapabilitas dan pengetahuan yang dimiliki serta yakin dengan usaha yang dikerahkan untuk menghadapi lingkungan VUCA.

Resilience merupakan kecenderungan untuk bangkit kembali dari suatu penderitaan dan memungkinkan individu untuk melihat keadaan yang menekan secara optimis (Cavus & Gökçen, 2015). *Resilience* merujuk pada kapabilitas individu untuk bertahan secara tangguh melewati berbagai kesulitan, mulai dari kesulitan karena hal sepele yang terjadi sehari-hari hingga pada fenomena besar, serta memiliki pola adaptasi positif yang sesuai dengan tingkatan kesulitan yang dialami (Fletcher & Sarkar, 2013). Pada era VUCA, *resilience* dibutuhkan untuk mempertahankan kondisi kesehatan

mental yang baik pada era VUCA (Mardhiyah, 2022). Pada konteks organisasi, kepemimpinan yang mempunyai kemampuan resiliensi yang baik sangat dibutuhkan pada kondisi VUCA (Breen, 2017). Selain itu, resiliensi juga dibutuhkan bagi keluarga untuk menghadapi era VUCA (Gayatri & Irawaty)

Optimism merupakan perasaan positif dan percaya diri terhadap masa depan yang akan dihadapi, termasuk jika masa depan tersebut merupakan peristiwa negatif, sementara pesimis cenderung menyalahkan diri sendiri atas aspek negatif kehidupan individu sehingga menghambat potensi perkembangan yang dimiliki (Luthans, dkk, 2015). Perasaan *optimism* juga berkaitan dengan pembangunan jaringan sosial, yang menguntungkan serta berjangkauan luas baik melalui pengurangan dari dampak peristiwa negatif maupun meningkatkan peristiwa positif (Bouchard, dkk, 2017). *Optimism* bukan berarti memandang secara buta keadaan secara positif dengan tidak melihat sisi negatifnya. Namun, *optimism* berarti memandang tugas atau situasi dengan cara yang seimbang, menilai dengan kredibel, dan realistis (Breen, 2017). Pada konteks VUCA, *optimism* diperlukan untuk menghadapi rintangan agar tidak terlarut dalam kondisi negatif serta bisa menekan dampak negatif yang terjadi.

PsyCap dapat diaplikasikan dalam lingkup VUCA (Luthans & Broad, 2022), salah satunya pada bidang manajemen organisasi dan bisnis (Roche, 2023). PsyCap menjadi senjata yang efektif dari dampak negatif, seperti stres emosional, pekerjaan merayap (*job creep*), dan konflik pekerjaan-keluarga akibat permintaan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang berlebihan (Aderibigbe, 2021) di era VUCA. Mengingat pegawai yang memiliki sikap dan perilaku positif akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja yang cepat berubah dan kompleks, organisasi perlu mengupayakan strategi yang mendukung hal tersebut melalui penerapan PsyCap dengan pembinaan transformasional (Giraldez-Hayes, 2021). Beberapa penelitian membuktikan peran dari PsyCap terhadap pegawai seperti komitmen organisasi (Fachria & Rachmawati, 2021), memediasi *intrapreneurship* dan *work engagement* (Pandey, dkk, 2021), kepuasan kerja (Badran & Youssef-Morgan, 2015), *outcomes expectation* dan kinerja kerja (Paul & Devi, 2021), dan sebagainya. Selain berdampak terhadap pegawai, melalui PsyCap atasan atau pemimpin perusahaan dapat menciptakan pola kepemimpinan yang adaptif (Krauter, 2018) pada era VUCA.

PsyCap juga dapat membantu pada konteks pendidikan untuk menghadapi perubahan sistem pada era VUCA. PsyCap mengarahkan integritas pelajar pada kapabilitas akademik yang lebih baik (Chaffin, dkk, 2023). Sementara itu, PsyCap memediasi antara *workplace spirituality* dan kesejahteraan profesi pengajar (Paul & Lena, 2022). Dengan demikian, PsyCap menjadi pendekatan yang mendorong membantu siswa untuk meningkatkan kapabilitas adaptasi pelajar dan pengajar, serta mengembangkan kapabilitas untuk menghadapi tantangan dan stres.

Luthans & Broad (2022) mengatakan bahwa PsyCap menjadi strategi dalam mempertahankan dan memajemen kesehatan mental individu pada lingkungan VUCA. Broad & Luthan (2020) percaya bahwa dengan menggunakan PsyCap sebagai sumber daya melalui HERO, pasien dan keluarga dapat memperoleh manfaat yang nyata dari kemajuan dalam diagnosis, pengobatan, dan pemeliharaan kesehatan mental. Broad & Luthan (2020) juga mengatakan bahwa individu dan keluarga dapat mengembangkan 'modal' baru yang dapat membantu mereka untuk mencapai potensi maksimal dalam menggambarkan 'siapa mereka' melalui pembelajaran PsyCap, Penelitian lain menemukan bahwa PsyCap tinggi dapat meminimalisirkan potensi masalah kesehatan dan penyalahgunaan zat pada tentara

(Krasikova, dkk, 2015), meningkatkan kesehatan mental pada pelajar perguruan tinggi (Selvaraj & Bhat, 2018), meminimalisir *burnout* dan stres traumatis sekunder bagi karyawan (Virgã, dkk, 2020), dan sebagainya.

Kesimpulan

VUCA merupakan fenomena yang menggambarkan ketidakpastian, kompleksitas, ketidakjelasan, dan kerumitan yang terjadi pada lingkungan. Era VUCA mengarahkan pada respon perubahan yang memberikan dampak pada berbagai *setting* seperti pekerjaan, edukasi, perkembangan, dan termasuk kesehatan mental. Lingkungan yang tidak pasti ini mengganggu sistem di otak manusia mengingat manusia memiliki otak yang memungkinkan untuk memprediksi lingkungan. Hal tersebut mengarahkan pada stres yang menjalar menjadi isu kesehatan mental yang lebih berat seperti gangguan depresi dan kecemasan. Gangguan kesehatan mental akan lebih mudah diterima oleh masyarakat apabila pola adaptasi yang diaplikasikan rendah dalam menghadapi VUCA. Untuk itu, pendekatan psikologi positif dipertimbangkan untuk menjaga situasi tetap stabil dan meminimalisasikan potensi negatif yang terjadi. Hal ini karena psikologi positif menawarkan pendekatan yang berorientasi perkembangan (*flourish*) yang berupaya untuk bertahan serta melawan berbagai pengalaman yang mengakibatkan pada emosi atau kondisi kesehatan mental yang buruk. Pendekatan ini tidak hanya menjaga kesehatan mental, namun juga menjaga ketahanan dan keberlangsungan hidup suatu perusahaan, penyesuaian pada sistem pembelajaran, dan sebagainya

Referensi

- Aderibigbe, J. K. (2021). Psychological capital: The antidote for the consequences of organisational citizenship behaviour in industry 4.0 workplace. In Ferreira, N., Potgieter, I.L., Coetzee, M. (Eds). *Agile Coping in the Digital Workplace* (pp. 259–273). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-70228-1_13
- Adnan, R. S., Anam, F. K., & Radhiatmoko, R. (2021). The vuca era creates covid-19 pandemic in indonesia being complicated. *Sosiohumaniora*, 23(3), 437-447.
- Ahmed, J., Mrugalska, B. and Akkaya, B. (2022). Agile management and vuca 2.0 (vuca-rr) during industry 4.0. In Akkaya, B., Guah, M.W., Jermittiparsert, K., Bulinska-Stangrecka, H. and Kaya, Y. (Ed.). *Agile Management and vuca-rr: Opportunities and Threats in Industry 4.0 towards Society 5.0* (pp. 13-26). Emerald Publishing Limited, Bingley. <https://doi.org/10.1108/978-1-80262-325-320220002>
- Armanu., Aryati, A. S., Ilhami, S. D., Putri, O. A., & Risfandini, A. (2021). *Stres: Di era turbulensi*. Universitas Brawijaya Press.
- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2017). Revisiting the risk of automation. *Economics Letters*, 159, 157-160.
- Asmolov, A. G. (2018). Race for the future: "... now here comes what's next". *Russian Social Science Review*, 59(6), 484-492. <https://doi.org/10.1080/10609393.2018.1495017>

- Badran, M.A., & Youssef-Morgan, C.M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 354-370. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0176>
- Blustein, David L., Duffy, Ryan., Ferreira, Joaquim A., Cohen-Scali, Valerie., Cinamon, Rachel Gali., Allan, Blake A. (2020). Unemployment in the time of covid-19: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 103436–.
- Boniwell, I., & Tunariu, A. D. (2019). *Positive psychology: Theory, research and applications*. McGraw-Hill Education (UK).
- Bouchard, L. C., Carver, C. S., Mens, M. G., & Scheier, M. F. (2017). Optimism, health, and well-being. In Dun, D. S. *Positive Psychology* (pp. 112-130). Routledge.
- Breen, J.M. (2017). Leadership resilience in a vuca world. In Elkington, R., Steege, M.V.D., Glick-Smith, J. and Breen, J.M. (Ed.) *Visionary Leadership in a Turbulent World* (pp. 39-58). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-78714-242-820171003>
- Broad, J. D., & Luthans, F. (2020). Positive resources for psychiatry in the fourth industrial revolution: Building patient and family focused psychological capital (psycap). *International Review of Psychiatry*, 32(7-8), 542-554. <https://doi.org/10.1080/09540261.2020.1796600>
- Buer, S.-V., Strandhagen, J. O., & Chan, F. T. (2018). The link between Industry 4.0 and lean manufacturing: Mapping current research and establishing a research agenda. *International Journal of Production Research*, 56(8), 2924-2940.
- Çavuş, M. F., & Gökçen, A. (2015). Psychological capital: Definition, components and effects. *British Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 5(3), 244-255.
- Chaffin, T. D., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2023). Integrity, positive psychological capital and academic performance. *Journal of Management Development*, 42(2), 93-105.
- Che Yob, F. S., Mohd Ghani, A. A., Pek, L. S., Ismail, M. R., Mee Mee, R. W., Ahmad Tazli, U. N., & Tengku Shahdan, T. S. (2022). Vuca and sustainable well-being: Impact on b40 children's socio-emotional development. In H. H. Kamaruddin, T. D. N. M. Kamaruddin, T. D. N. S. Yaacob, M. A. M. Kamal, & K. F. Ne'matullah (Eds.), *Reimagining Resilient Sustainability: An Integrated Effort in Research, Practices & Education*, vol 3. European Proceedings of Multidisciplinary Sciences (pp. 168-175). European Publisher. <https://doi.org/10.15405/epms.2022.10.17>
- Chiappetta, M. (2017). The technostress: Definition, symptoms and risk prevention. *Senses and Sciences*, 4(1), 358–361
- Clark, A. (2013). Whatever next? Predictive brains, situated agents, and the future of cognitive science. *Behavioral and Brain Sciences*, 36(3), 181-204. doi:10.1017/S0140525X12000477
- Craswell, J. (2014). *Penelitian kualitatif & desain riset: Memilih di antara lima pendekatan*. Pustaka Pelajar.
- D'Amato, V., & Macchi, F. (2019). New governance model: A new management model for a vuca world. In *The social issue in contemporary society: relations between companies, public administrations and people*, 97-113. IAP Information Age Publishing.
- de Berker, A. O., Tirole, M., Rutledge, R. B., Cross, G. F., Dolan, R. J., & Bestmann, S. (2016). Acute stress selectively impairs learning to act. *Scientific Reports*, 6(1), 1-12.

- De Ridder, D., Vanneste, S., & Freeman, W. (2014). The bayesian brain: Phantom percepts resolve sensory uncertainty. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 44, 4-15.
- Dima, G., Meseşan Schmitz, L., & Şimon, M. C. (2021). Job stress and burnout among social workers in the vuca world of covid-19 pandemic. *Sustainability*, 13(13), 7109. <https://doi.org/10.3390/su13137109>
- Dyer, K. (2022). The intersection of resilience and global leadership in a vuca world. *Αρετή (Arete): Journal of Excellence in Global Leadership*, 1(1).
- Fachria, E., & Rachmawati, R. (2022). Psychological capital, job insecurity, and organizational commitment during the covid-19 pandemic. In *Proceeding of the International Conference on Family Business and Entrepreneurship*, 3(1), 568-579. <http://dx.doi.org/10.33021/icfbe.v3i1.3880>
- Farmer, H., Xu, H., & Dupre, M. E. (Eds) (2022). Self-efficacy. In *Encyclopedia of Gerontology and Population Aging*, 4410-4413. Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-22009-9_1092
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience. *European Psychologist*, 18(1), 12–23. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000124>
- Gayatri, M., & Irawaty, D. K. (2022). Family resilience during covid-19 pandemic: A literature review. *The Family Journal*, 30(2), 132-138.
- Ghani, A. A. M., Pek, L. S., Mee, R. W. M., Ismail, M. R., Nabila, U., Tazli, A., ... & Yob, F. S. C. (2022). Impact of vuca world on children's emotional development during online learning. *International Journal of Public Health Science*, 800-807. <http://doi.org/10.11591/ijphs.v11i3.21405>
- Giraldez-Hayes, A. (2021). Coaching to develop psychological capital to support change. In Smith, WA., Boniwell, I., Green, S. (Eds). *Positive Psychology Coaching in the Workplace* (pp. 259–273). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-79952-6_14
- Green, S., Orwell, S., Page, F., Chiu, T., & Patel, A. (2022). Agile: Where vuca and affective factors meet. In *Proceedings of the 24th International Conference on Engineering and Product Design Education (E&PDE 2022)*. London South Bank University in London, UK.
- Hanine, S., & Dinar, B. (2022). The challenges of human capital management in the vuca era. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(3), 503-514.
- Kauffman, C., Joseph, S., & Scoular, A. (2015). Leadership coaching and positive psychology. *Positive Psychology in Practice: Promoting Human Flourishing in Work, Health, Education, and Everyday Life*, 377-390. <https://doi.org/10.1002/9781118996874.ch23>
- Khan, A. (2021). Vuca and well-being: The challenges and prospects in the new pandemic era. *ARTHAVAAN: A Peer-Reviewed Refereed Journal in Commerce and Management*, 4(1), 98-106.
- Klerings, I., Weinhandl, A. S., & Thaler, K. J. (2015). Information overload in healthcare: Too much of a good thing?. *Zeitschrift für Evidenz, Fort bildung und Qualität im Gesundheitswesen*, 109(4-5), 285-290. <https://doi.org/10.1016/j.zefq.2015.06.005>
- Ko, I., & Rea, P. (2016). Leading with virtue in the vuca world. In *Advances in Global Leadership*. Emerald Group Publishing Limited.

- Krasikova, D. V., Lester, P. B., & Harms, P. D. (2015). Effects of psychological capital on mental health and substance abuse. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 280–291. <https://doi.org/10.1177/1548051815585853>
- Krauter, J. (2018). The adaptive leader: The influence of leaders's psychological capital on their task adaptive performance managing adversity. *International Journal of Knowledge, Culture & Change in Organizations: Annual Review*, 18(1).
- Krawczyńska-Zaucha, T. (2019). A new paradigm of management and leadership in the VUCA world. *Scientific Papers of Silesian University of Technology*, 141, 221–230. <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2019.141.16>
- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Sage publications.
- Lawrence, K. (2013). Developing leaders in a vuca environment. *UNC Executive Development*, pp. 1-15.
- Lopez, S. (2013). *Making hope happen: Create the future you want for yourself and others*. Atria
- Lopez, S. J., Pedrotti, J. T., & Snyder, C. R. (2018). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Sage Publications.
- Luthans, F., & Broad, J. D. (2022). Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and vuca environment. *Organizational dynamics*, 51(2), 100817.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press
- Mack, O., & Khare, A. (2016). Perspectives on a vuca world. *Managing in a VUCA World*, pp. 3-19.
- Mardhiyah, S. A. (2022). Resilience: Psychological strenght to maintan mental health in vuca era. In *Conferences of Medical Sciences Dies Natalis* 4(1). 30-34.
- Mayer, C. H., & Vanderheiden, E. (2020). Contemporary positive psychology perspectives and future directions. *International Review of Psychiatry*, 32(7-8), 537-541. <https://doi.org/10.1080/09540261.2020.1813091>
- Meyers, M. C., van Woerkom, M., & Bakker, A. B. (2013). The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 618-632. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.694689>
- Mikulić, J. (2020). Tourism in a vuca world. *Tourism: An International Interdisciplinary Journal*, 68(2), 119.
- Mills, J. M., Fleck, C. R., & Kozikowski, A. (2013). Positive psychology at work: A conceptual review, state-of-practice assessment, and a look ahead. *The Journal of Positive Psychology*, 8(2), 153-164. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.776622>
- Minciu, M., Berar, F. A., & Dima, C. (2019). The opportunities and threats in the context of the vuca world. In *Proceedings of the 13th International Management Conference on Management Strategies for High Performance (IMC)*, Bucharest, Romania (pp. 1142-1150).
- Mlay S.V., Zlotnikova I., Watundu S. (2013). A quantitative analysis of business process reengineering and organizational resistance: The case of uganda. *The African Journal of Information Systems*, 5 (1), 1-26.

- Mofuoa, K. (2016). Prospering in the southern africa's vuca world of the nineteenth century: A case of resilience of basotho of lesotho. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 10 (2), pp. 164-177.
- Moreno, O. M. C. (2021). Coordinated governance in the vuca scenario. *Hrvatska i komparativna javna uprava: časopis za teoriju i praksu javne uprave*, 21(3.), 393-422.
- Müller, J., Kiel, D., & Voigt, K. (2018). What drives the implementation of Industry 4.0? The role of opportunities and challenges in the context of sustainability. *Sustainability*, 10(1), 247
- Nishimoto, H. (2021). Scenario planning in healthcare development in the vuca world. In: Duffy, V.G. (eds) Digital Human Modeling and Applications in Health, Safety, Ergonomics and Risk Management. AI, Product and Service. HCII 2021. *Lecture Notes in Computer Science()*, vol 12778. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-77820-0_9
- Oades, L. G., Steger, M. F., Fave, A. D., & Passmore, J. (2016). The psychology of positivity and strengths-based approaches at work. In *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-based Approaches at Work*, 1-8.
- Ohinata, H., Aoyama, M., & Miyashita, M. (2021). Complexity in the context of palliative care: A scoping review. *Research Square*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-969011/v1>
- Ossiannilsson, E. (2018). Promoting active and meaningful learning for digital learners. In *Handbook of research on mobile technology, constructivism, and meaningful learning* (pp. 294-315). Hershey, PA: IGI Global
- Pandey, J., Gupta, M., & Hassan, Y. (2021). Intrapreneurship to engage employees: Role of psychological capital. *Management Decision*, 59(6), 1525-1545.
- Paul V, M. T., & Devi N, D. (2018). Psychological capital, outcome expectation and job performance: a mediated model of innovative work behavior. *International Journal for Research in Engineering Application & Management*, 1(1), 52-60. 10.18231/2454-9150.2019.0460.
- Paul, M., & Jena, L. K. (2022). Workplace spirituality, teachers' professional well-being and mediating role of positive psychological capital: An empirical validation in the Indian context. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(4), 633-660.
- Peters, A., McEwen, B. S., & Friston, K. (2017). Uncertainty and stress: Why it causes diseases and how it is mastered by the brain. *Progress in Neurobiology*, 156, 164-188.
- Pleeging, E., Burger, M., & van Exel, J. (2021). The relations between hope and subjective well-being: A literature overview and empirical analysis. *Applied Research in Quality of Life*, 16, 1019-1041. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09802-4>
- Restu, H., Saputra, H. M. I., Aris Triyono, S. E., & Suwaji, S. E. (2021). *Metode Penelitian*. Deepublish.
- Roche, M. (2023). Psychological capital. In Johnstone, S., Rodriguez, J. K., Wilkminson, A (Eds). *Encyclopedia of Human Resource Management* (pp. 322-324). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781800378841.P.28>
- Rožman, M., Oreški, D., & Tominc, P. (2023). Artificial intelligence supported reduction of employees' workload to increase the company's performance in today's vuca environment. *Sustainability*, 15(6), 5019.

- Schick, A., Hobson, P. R., & Ibsch, P. L. (2017). Conservation and sustainable development in a vuca world: The need for a systemic and ecosystem-based approach. *Ecosystem Health and Sustainability*, 3(4), e01267.
- Schiefelbein, E., & McGinn, N. F. (2017). *Learning to educate: Proposals for the reconstruction of education in developing countries*. Sense Publisher.
- Seligman, M. E. P. (2019). Positive psychology: A personal history. *Annual Review of Clinical Psychology*, 15, 1–23.
- Selvaraj, P. R., & Bhat, C. S. (2018). Predicting the mental health of college students with psychological capital. *Journal of Mental Health*, 27(3), 279-287. <https://doi.org/10.1080/09638237.2018.1469738>
- Shoshani, A., & Steinmetz, S. (2014). Positive psychology at school: A school-based intervention to promote adolescents' mental health and well-being. *Journal of Happiness Studies*, 15, 1289-1311. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9476-1>
- Šimková, E. (2021). Rural tourism in the context of vuca bussiness environment. *Czech Hospitality & Tourism Papers*, 17(35), 18-36.
- Sinha, D., & Sinha, S. (2020). Managing in a vuca world: Possibilities and pitfalls. *Journal of Technology Management for Growing Economies*, 11(1), 17-21.
- Thite, M. (2022). Digital human resource development: Where are we? Where should we go and how do we go there?. *Human Resource Development International*, 25(1), 87-103.
- Tudge, J., & Rosa, E. M. (2019). Bronfenbrenner's ecological theory. *The Encyclopedia of Child and Adolescent Development*. <https://doi.org/10.1002/9781119171492.wecad251>.
- Turan, H.Y. & Cinnioğlu, H. (2022). Agile leadership and employee performance in vuca world. In Akkaya, B., Guah, M.W., Jermittiparsert, K., Bulinska-Stangrecka, H. and Kaya, Y. (Ed.). *Agile Management and VUCA-RR: Opportunities and Threats in Industry 4.0 towards Society 5.0*, 27-38. Emerald Publishing Limited, Bingley. <https://doi.org/10.1108/978-1-80262-325-320220003>
- Vîrgă, D., Baci, E. L., Lazăr, T. A., & Lupșa, D. (2020). Psychological capital protects social workers from burnout and secondary traumatic stress. *Sustainability*, 12(6), 2246. <https://doi.org/10.3390/su12062246>
- Visessuvanapoom, P., & Tangpornpaiboon, P. (2023). Growth Mindset: An essential skill of vuca world. *Journal of Education Studies*, 51(1), 2-12.
- White, M. A., & Waters, L. E. (2015). A case study of 'the good school:' Examples of the use of peterson's strengths-based approach with students. *The Journal of Positive Psychology*, 10(1), 69-76. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.920408>
- Wijaya, Y. D. (2019). Kesehatan mental di indonesia: Kini dan nanti. *Buletin Jagaddhita*, 1(1), 1-4.
- Wong, P. T. (2019). Second wave positive psychology's (2.0) contribution to counselling psychology. *Counselling Psychology Quarterly*, 32(3-4), 275-284. <https://doi.org/10.1080/09515070.2019.1671320>
- World Economic Forum. (2020). The future of jobs report 2020. *World Economic Forum*. Diakses pada 09 Mei 2023, dari <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

- World Health Organization. (2022). Mental disorders. *World Health Organization*. Diakses pada 19 Mei 2023, dari <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>
- Worley, C. G., & Jules, C. (2020). Covid-19's uncomfortable revelations about agile and sustainable organizations in a vuca world. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 56(3), 279–283. <https://doi.org/10.1177/0021886320936263>
- Wulansasi, A., & Ma'mun, A. A. J. (2019). Kepemimpinan pendidikan: Menghadapi disrupsi dan vuca di masa depan. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 1(1), 51-75.
- Yang, L., Zhao, Y., Wang, Y., Liu, L., Zhang, X., Li, B., & Cui, R. (2015). The effects of psychological stress on depression. *Current Neuropharmacology*, 13(4), 494-504.