

***PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA HAKIM DI  
PENGADILAN NEGERI SE-MALANG RAYA**

**SKRIPSI**



oleh

Alvia Lailatul Mufidah

NIM. 220401110048

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK  
IBRAHIM MALANG**

**2026**

**PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA HAKIM DI PENGADILAN  
NEGERI SE-MALANG RAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar

Sarjana Psikologi (S.Psi)

oleh

Alvia Lailatul Mufidah

NIM.220401110048

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK  
IBRAHIM MALANG**

**2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA HAKIM DI PENGADILAN NEGERI


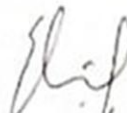
SE-MALANG RAYA

SKRIPSI

Oleh

Alvia Lailatul Mufidah  
NIM. 220401110048

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1  <u>Dr. Fathul Lubahin Nugul, M.Si</u> NIP. 197605122003121002		6 Mei 2026
Dosen Pembimbing 2  <u>Elok Faiz Fatma El Fahmi, M.Si</u> NIP. 199109082019032008		06/05 -26

Malang, 06 Mei 2026  
Mengetahui  
Ketua Program Studi  
  
-  
Dr. Endang Hidayati, MA  
NIP. 198610092015032002



## HALAMAN PENGESAHAN

### HALAMAN PENGESAHAN

**PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA HAKIM DI PENGADILAN  
NEGERI SE-MALANG RAYA**




### SKRIPSI


Oleh:


Alvia Lailatul Mufidah

NIM. 220401110048

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam  
Majlis Sidang Skripsi pada tanggal 10 Juni 2026

Dosen Penguji	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
<b>Sekretaris Penguji</b>  <u>Elok Faiz Fatma El Fahmi, M.Si</u> NIP. 199109082019032008		19/6 2026
<b>Ketua Penguji</b>  <u>Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si.,</u> <u>Psikolog</u> NIP. 197605122003121002		23/6 2026
<b>Penguji Utama</b>  <u>Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si</u> NIP. 197804292006041001		23/6 2026

Disahkan oleh,  
Dekan,  
  
Prof. Dr. Hj. Siti Mahmudah M.Si



Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PSYCHOLOGICAL WELL-BEING  
PADA HAKIM DI PENGADILAN NEGERI SE-MALANG RAYA**

Yang ditulis oleh:

Nama : Alvia Lailatul Mufidah

NIM : 220401110048

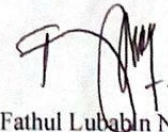
Program Studi : Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Malang, 06 Mei 2026

Dosen Pembimbing I



Dr. Fathul Lubabln Nuqul, M.Si

NIP. 197605122003121002

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PSYCHOLOGICAL WELL-BEING**

**PADA HAKIM DI PENGADILAN NEGERI SE-MALANG RAYA**

Yang ditulis oleh:

Nama : Alvia Lailatul Mufidah

NIM : 220401110048


Program Studi : Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Malang, 06 Mei 2026

Dosen Pembimbing 2



Elok Faiz Fatma El Fahmi, M.Si

NIP. 199109082019032008

## SURAT PERNYATAAN

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alvia Lailatul Mufidah

NIM : 220401110048

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA HAKIM DI PENGADILAN NEGERI SE-MALANG RAYA** adalah benar-benar hasil karya sendiri, baik sendiri maupun keseluruhan, kecuali dalam kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab pembimbing dan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 06 Mei 2026

Penulis



Alvia Lailatul Mufidah

NIM. 220401110048

## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

*"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran." (Q.S An-Nahl:90)*

*"Happiness is not out there for us to find. The reason that it's not out there is that it's inside us."*

– **Sonja Lyubomirsky**

## **PERSEMBAHAN**

*Alhamdulillah* rabbil 'Alamiin, dengan segala rasa syukur yang memenuhi hati, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

Kedua orang tua tercinta, yang selalu menjadi sumber kekuatan, kasih sayang, dan doa yang tidak pernah putus. Terima kasih atas segala pengorbanan, dukungan, serta kepercayaan yang diberikan kepada penulis hingga mampu menyelesaikan perjalanan ini. Skripsi ini merupakan salah satu bentuk kecil dari rasa terima kasih dan kebanggaan yang penulis persembahkan untuk kalian.

Terakhir, untuk diri sendiri. Terima kasih telah bertahan dan berjuang hingga sampai di titik ini. Proses penyusunan skripsi ini tidak selalu mudah, karena diiringi dengan berbagai tantangan, kelelahan, dan proses belajar menerima kehilangan. Namun, dari setiap kesulitan tersebut, penulis belajar untuk tetap melangkah, bertumbuh, dan percaya bahwa setiap proses akan menemukan akhirnya. Skripsi ini bukan hanya menjadi bukti perjuangan akademik, tetapi juga pengingat bahwa penulis mampu bangkit, bertahan, dan menyelesaikan apa yang telah dimulai.

## KATA PENGANTAR

Segala puji penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan kesempatan yang diberikan sehingga penulis dapat menyusun Skripsi berjudul “*Psychological Well-Being* pada Hakim di Pengadilan Negeri se-Malang Raya”. Skripsi ini disusun sebagai bagian dari proses akademik pada Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Proses penyusunan skripsi ini berjalan dengan dukungan banyak pihak. Penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang, atas dukungan dan fasilitas yang diberikan.
3. Dr. Fina Hidayati, MA, selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si, dan Elok Faiz Fatma El Fahmi, M.Si selaku dosen pembimbing, yang dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan, masukan, dan koreksi hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Seluruh dosen dan staff Fakultas Psikologi UIN Malang yang telah memberikan bekal ilmu dan membantu proses administrasi selama perkuliahan.
6. Lima hakim di Pengadilan Negeri se-Malang Raya yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi subjek pada penelitian ini.
7. Kedua orang tua serta adikku tercinta, rumah pertama tempat penulis pulang dari segala lelah. Terima kasih atas cinta yang tidak pernah berkurang, doa yang tidak pernah putus, dan perjuangan yang mungkin tidak akan pernah mampu terbalaskan sepenuhnya.
8. Sahabat-sahabatku di Pondok Malang Ichla, Keysa, Mei, terima kasih atas segala dukungan, kebersamaan, dan semangat yang diberikan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Kehadiran kalian membuat perjalanan ini terasa lebih hangat dan bermakna. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan panjang ini.
9. Sahabatku Noeha, terima kasih telah menjadi teman yang selalu kebersamai dalam banyak proses kehidupan selama kuliah. Terima kasih sudah mau mendengarkan keluh kesah penulis. Semoga persahabatan ini tetap tumbuh dan bertahan sampai nanti.
10. Seluruh teman kelas Psikologi B yang telah menemani masa belajar dan berjuang bersama selama 4 tahun ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memerlukan banyak penyempurnaan. Saran dan masukan sangat penulis harapkan untuk

meningkatkan kualitas penelitian ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan kontribusi pada kajian *psychological well-being* dalam konteks profesi hakim serta memperluas pemahaman mengenai kondisi kerja yang mereka hadapi.

Malang, 17 Juni 2026

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiv
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II</b> .....	11
<b>KAJIAN TEORI</b> .....	11
A. Konsep <i>Psychological Well-Being</i> .....	11
B. Pengertian <i>Psychological Well-Being</i> .....	12
C. Teori-Teori <i>Psychological Well-Being</i> .....	15
D. Aspek-aspek (Dimensi) <i>Psychological Well-Being</i> .....	19
E. <i>Psychological Well-being</i> menurut Perspektif Islam .....	28
F. Karakteristik Profesi Hakim dan Pengaruhnya terhadap <i>Psychological Well-being</i> .....	30
G. Kerangka Teoritis .....	33
<b>BAB III</b> .....	37
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	37
A. Kerangka Penelitian .....	37
B. Batasan Penelitian .....	38
C. Subjek Penelitian .....	39

D. Lokasi Penelitian.....	40
E. Sumber Data.....	41
F. Teknik Pengumpulan Data.....	43
G. Teknik Analisa Data.....	44
H. Keabsahan Data.....	47
<b>BAB IV</b> .....	49
<b>HASIL PENELITIAN</b> .....	49
A. Setting Penelitian .....	49
B. Hasil Penelitian .....	50
C. Pembahasan.....	70
<b>BAB V</b> .....	88
<b>PENUTUP</b> .....	88
A. Kesimpulan .....	88
B. Saran.....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	91
<b>LAMPIRAN</b> .....	95

### **DAFTAR TABEL**

<b>Tabel 3. 1 Data Subjek</b> .....	40
<b>Tabel 4. 1 Manifestasi Dimensi PWB</b> .....	75

### **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 2. 1 Pola Penelitian</b> .....	35
<b>Gambar 4. 1 Pola Pengalaman PWB</b> .....	58
<b>Gambar 4. 2 Faktor Pendukung PWB</b> .....	65
<b>Gambar 4. 3 Implikasi PWB pada Kinerja Hakim</b> .....	69

### **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran 1. Surat Izin Penelitian</b> .....	95
<b>Lampiran 2. Surat Izin Penelitian</b> .....	96
<b>Lampiran 3. Informed Consent</b> .....	97
<b>Lampiran 4. Pedoman Wawancara</b> .....	103

## ABSTRAK

Mufidah, A.L. (2026). *Psychological Well-Being pada Hakim di Pengadilan Negeri se-Malang Raya*. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)

Kata kunci: *psychological well-being*, hakim, pengadilan negeri

---

Hakim memiliki tanggung jawab besar dalam memutus perkara secara adil dan objektif di tengah tekanan profesi yang tinggi. Kondisi tersebut menjadikan *psychological well-being* penting dimiliki hakim agar mampu menjaga stabilitas psikologis dalam menjalankan tugas peradilan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengalaman *psychological well-being* hakim se-Malang Raya, faktor-faktor yang mendukungnya, serta implikasinya terhadap kinerja peradilan dan pengambilan keputusan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi. Subjek penelitian terdiri dari lima orang hakim di wilayah Malang Raya. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan teknik *coding* untuk menemukan tema-tema utama penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological well-being* hakim terbentuk melalui kemampuan menghadapi tekanan profesi sekaligus memaknai pekerjaan sebagai bentuk amanah dan pengabdian. Faktor pendukung terdiri dari faktor internal berupa spiritualitas, integritas, profesionalitas, dan kemampuan beradaptasi, serta faktor eksternal berupa dukungan keluarga, hubungan kerja, dan kondisi kelembagaan. Selain itu, *psychological well-being* berimplikasi terhadap kinerja peradilan dan pengambilan keputusan, di mana hakim yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih fokus, objektif, teliti, dan mampu menjaga independensi dalam memutus perkara.

## ABSTRACT

Mufidah, A.L. (2026). *Psychological Well-Being Among Judges in District Courts Across the Malang Region*. (Thesis, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang)

Keywords: psychological well-being, judges, district courts

---

*Judges have a great responsibility to adjudicate cases fairly and objectively amidst high professional pressures. These conditions make psychological well-being essential for judges to maintain psychological stability while performing their judicial duties. This study aims to understand the experiences of psychological well-being among judges in the Malang Raya region, the factors supporting it, and its implications for judicial performance and decision-making.*

*This study employs a qualitative approach using the phenomenological method. The research subjects consist of five judges in the Malang Raya region. Data collection was conducted through in-depth interviews, observations, and documentation. Data analysis utilized coding techniques to identify the main themes of the study.*

*The results indicate that judges' psychological well-being is shaped by their ability to cope with professional pressures while viewing their work as a form of trust and service. Supporting factors include internal factors such as spirituality, integrity, professionalism, and adaptability, as well as external factors such as family support, workplace relationships, and institutional conditions. Furthermore, psychological well-being has implications for judicial performance and decision-making, as judges with good psychological well-being tend to be more focused, objective, meticulous, and capable of maintaining independence in adjudicating cases.*

## ملخص

المفيدة، أ. ل. (2026). الرفاه النفسي للقضاة في المحاكم المحلية بمنطقة مالانغ الكبرى. (أطروحة بكالوريوس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، مالانغ)

الكلمات المفتاحية: الرفاه النفسي، القضاة، أداء القضاء، اتخاذ القرار

يتحمل القضاة مسؤولية كبيرة في الفصل في القضايا بإنصاف وموضوعية في ظل ضغوط مهنية شديدة. وتجعل هذه الظروف من الرفاه النفسي للقضاة أمراً ضرورياً للحفاظ على استقرارهم النفسي أثناء أداء مهامهم القضائية. تهدف هذه الدراسة إلى فهم تجارب الرفاه النفسي للقضاة في منطقة مالانغ الكبرى، والعوامل التي تدعمه، فضلاً عن انعكاساته على أداء القضاء وعملية اتخاذ القرار.

يستخدم هذا البحث نهجاً نوعياً مع طريقة الفينومينولوجيا. يتألف موضوع البحث من خمسة قضاة في منطقة مالانغ رابا. تم جمع البيانات من خلال المقابلات المتعمقة والملاحظة والتوثيق. تم تحليل البيانات باستخدام تقنية الترميز لتحديد الموضوعات الرئيسية للبحث.

أظهرت نتائج البحث أن الرفاه النفسي للقضاة يتشكل من خلال القدرة على مواجهة ضغوط المهنة مع اعتبار العمل بمثابة أمانة وخدمة. وتتألف العوامل الداعمة من عوامل داخلية تتمثل في الروحانية والنزاهة والمهنية والقدرة على التكيف، بالإضافة إلى عوامل خارجية تتمثل في دعم الأسرة وعلاقات العمل والظروف المؤسسية. بالإضافة إلى ذلك، يؤثر الرفاه النفسي على أداء القضاء واتخاذ القرارات، حيث يميل القضاة الذين يتمتعون برفاه نفسي جيد إلى أن يكونوا أكثر تركيزاً وموضوعية ودقة، وقادرين على الحفاظ على استقلاليتهم في الفصل في القضايا.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Komisi Yudisial (KY) melakukan survei yang melibatkan hakim tingkat pertama hingga tingkat banding di seluruh lingkungan peradilan Indonesia. Hasilnya 50,57% hakim menyatakan bahwa penghasilan yang mereka dapatkan tidak mencukupi kebutuhan hidupnya dan 53,93% menilai jaminan kesehatan dan keamanan kurang memadai (Jayanti, 2025). Temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat masalah besar terkait kesejahteraan hakim di Indonesia. Kondisi ekonomi dan jaminan sosial yang belum memadai bisa memengaruhi semangat kerja, integritas, serta kualitas pengambilan keputusan di lembaga peradilan. Selain itu, situasi ini menunjukkan bahwa pemerintah perlu mengevaluasi kembali kebijakannya dalam menjaga *Psychological well-being* pekerja peradilan agar mereka dapat menjalankan tugas hukum dengan profesional, independen, dan tidak terpengaruh oleh tekanan ekonomi atau sosial.

Malang Raya, yang mencakup Kota Malang, Kabupaten Malang, dan Kota Batu, berperan sebagai pusat pendidikan, perdagangan, serta industri utama di Jawa Timur. Wilayah ini memiliki populasi lebih dari 3 juta jiwa dengan tingkat urbanisasi yang pesat, sehingga memicu peningkatan jumlah perkara pidana dan perdata secara signifikan, yakni sebanyak 2.849 perkara sepanjang tahun 2025 ini (Mahkamah Agung Indonesia, 2025). Data Mahkamah Agung Republik Indonesia (2023) mencatat bahwa Pengadilan Negeri dan Tinggi di bawah

yurisdiksi Pengadilan Tinggi Surabaya termasuk Malang menghadapi *backlog* lebih dari 50.000 perkara, yang semakin berat akibat transisi ke sidang virtual selama pandemi COVID-19. Beban administratif dan emosional ini memengaruhi sekitar 150-200 hakim aktif di wilayah tersebut. Faktor lokal seperti konflik agraria di pedesaan Malang dan peningkatan kasus sengketa konsumen di kawasan pendidikan turut menambah tekanan kerja harian yang tinggi. Kondisi demikian berpotensi menurunkan dimensi *psychological well-being*, seperti *environmental mastery* dan *purpose in life*, sesuai model Ryff (1989).

Hakim yang tidak memiliki *psychological well-being* yang baik cenderung rentan terhadap berbagai masalah psikologis, seperti stres kerja yang berkepanjangan, kelelahan emosional, dan penurunan kepuasan kerja. Kondisi-kondisi ini dapat memengaruhi kemampuan hakim untuk mengelola emosi, mempertahankan konsentrasi, dan menjaga objektivitas dalam proses pengambilan keputusan. Tekanan emosional dan psikologis yang tidak dikelola dengan baik juga dapat meningkatkan risiko bias kognitif, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas keputusan yang diambil. Dalam jangka panjang, *psychological well-being* yang rendah di kalangan hakim tidak hanya memengaruhi kesehatan mental mereka, tetapi juga memiliki implikasi terhadap penurunan kepercayaan publik terhadap integritas dan profesionalisme peradilan.

*Psychological well-being* merupakan aspek penting dalam kehidupan manusia yang mencerminkan tingkat kepuasan emosional dan fungsional

individu. *Psychological well-being* tidak hanya dimaknai sebagai keadaan bebas dari gangguan mental seperti stres, kecemasan dan depresi. Ryff menegaskan bahwa *Psychological well-being* adalah pengalaman positif yang mendukung terciptanya kehidupan yang bermakna dan memuaskan. Selain itu *Psychological well-being* juga mencakup kemampuan individu dalam menguasai lingkungannya serta keterampilan dalam menghadapi dan mengelola tantangan hidup secara tepat. Ryff mengembangkan konsep ini menjadi 6 dimensi utama yaitu, *Self-acceptance*, *Positive relations with other people*, *Autonomy*, *Environmental mastery*, *Purpose in life*, dan *Personal growth* (Ryff, 1995).

*Self-acceptance* atau penerimaan diri merupakan dimensi yang merujuk pada kemampuan individu untuk menerima, menghargai, merasa baik terhadap dirinya sendiri secara utuh. Hakim yang memiliki *Self-acceptance* akan lebih realistis dalam menilai kemampuan dan keterbatasan dirinya, sehingga tidak terbelenggu dalam perfeksionisme berlebihan yang dapat menyebabkan stres dan kecemasan (Chamberlain & Richardson, 2013). Dimensi yang kedua yaitu *Positive relations with other people*, dimensi ini menekankan pentingnya memiliki hubungan interpersonal yang sehat dan memuaskan. Hakim yang memiliki hubungan yang positif dengan sesama hakim dapat berbagi pengalaman, berbicara tentang masalah hukum, dan saling memberikan dukungan emosional tanpa melanggar etika. Hubungan yang mendukung dengan staf pengadilan sangat penting untuk operasi peradilan yang efektif. Selanjutnya adalah dimensi *Autonomy* mengacu pada kemampuan individu

untuk menjalani kehidupan berdasarkan nilai-nilai dan keyakinan pribadi serta membuat keputusan sendiri tanpa dipengaruhi oleh faktor luar (Ryff, 1995).

Dimensi selanjutnya adalah *Environmental mastery* yaitu kemampuan seseorang untuk mengelola dan mengendalikan lingkungannya secara tepat. Hakim di Indonesia umumnya menghadapi banyak kasus yang harus diselesaikan dan jauh melebihi kapasitas ideal (Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2023). Selain menangani perkara, hakim juga harus mengelola tugas administratif, menghadiri rapat, belajar, dan memenuhi target kinerja Mahkamah Agung. Keterampilan penting ini termasuk memprioritaskan perkara, mengelola waktu dengan baik, memberikan tugas administratif kepada staf yang kompeten, dan menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi hakim untuk memiliki kemampuan *Environmental mastery* yang baik.

Dimensi kelima adalah *Purpose in life* memiliki makna individu yang mempunyai arah tujuan yang jelas dalam hidupnya, adanya tujuan hidup ini memberikan semangat dan motivasi untuk terus maju mencapai tujuan yang bermakna itu. Hakim yang memiliki tujuan hidup yang kuat akan tetap berpegang pada prinsip-prinsip dasar dan tujuan keadilan yang mendasari pekerjaannya saat menghadapi kasus yang sulit atau tekanan dari luar. Meskipun putusan itu tidak populer atau kontroversial, tetap memiliki makna yang signifikan untuk penegakan hukum dan perlindungan hak-hak individu.

Terakhir yaitu *Personal growth* menekankan pentingnya perkembangan diri secara berkelanjutan. Hakim dengan orientasi *personal growth* yang kuat cenderung proaktif dalam mengikuti perkembangan terbaru dalam yurisprudensi, mempelajari amandemen peraturan perundang-undangan, dan berpartisipasi dalam pelatihan dan pendidikan teknis yudisial. Selain itu, mereka lebih siap untuk dikritik secara konstruktif, yang dapat meningkatkan kualitas keputusan peradilan (Schon, 1992). Konsep-konsep ini secara bersamaan membentuk *psychological well-being* individu.

*Psychological well-being* menjadi semakin krusial pada profesi dengan tingkat tekanan tinggi seperti hakim, hakim dituntut membuat keputusan penting di tengah kondisi penuh stres dan tanggung jawab yang berat. Menurut *International Bar Association (IBA) Psychological well-being* pada hakim merupakan masalah yang cukup serius, para profesional hukum khususnya hakim menghadapi tingkat stres, kecemasan, dan masalah kesehatan mental lainnya yang cukup tinggi. Kemudian, lingkungan kerja juga mempengaruhi *Psychological well-being* mereka. Lingkungan kerja di bidang hukum yang seringkali ditandai dengan tekanan yang tinggi, budaya kompetitif, serta penekanan sifat konfrontasi menyebabkan kondisi *Psychological well-being* hakim semakin buruk. Banyak dari mereka enggan atau merasa malu untuk mencari pertolongan dari profesional karena takut dianggap lemah baik secara pekerjaan maupun pribadi. Akibatnya, berbagai masalah kesehatan mental sering tidak ditangani dengan baik dan terus berkembang tanpa dukungan atau bantuan yang cukup (Jones et al., 2023).

Sejumlah penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis hakim dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review* terhadap delapan artikel internasional dan nasional dalam lima tahun terakhir, ditemukan bahwa beban kerja yang tinggi, tekanan emosional dalam sidang, serta tuntutan menjaga objektivitas menjadi sumber utama stres pada hakim (Barry et al., 2023). Apabila seseorang mengalami tingkat stres yang tinggi akibat beban kerja berlebih, stres emosional selama proses persidangan, dan upaya profesional untuk mencapai tujuan, maka kondisi ini dapat berdampak signifikan pada aspek psikologis maupun pekerjaan profesional. Stres yang tidak terdeskripsikan dengan baik berpotensi mengganggu kualitas putusan yang sedang diambil dengan mengurangi kemampuan konsentrasi, ketelitian berpikir, dan ketepatan dalam mengevaluasi fakta hukum (Barry et al., 2023).

Dalam konteks peradilan, stres di tempat kerja dapat berdampak negatif terhadap peningkatan risiko masalah hukum, penurunan produktivitas, dan peningkatan tingkat absensi. Selain itu, tekanan psikologis yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan emosional, yang tercermin dalam empati hakim terhadap kasus-kasus yang ditangani. Hal ini berpotensi meningkatkan integritas, objektivitas, dan profesionalisme seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Di sisi lain, strategi regulasi emosi dan kesesuaian peran kerja terbukti berperan penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis dan mencegah burnout (Snider et al., 2022). Faktor eksternal seperti dukungan organisasi, kebijakan kelembagaan yang belum optimal, dan keterbatasan akses terhadap

layanan psikologis juga memengaruhi tingkat *well-being* hakim (Valickas & Vanagaitė, 2024). Beberapa penelitian menegaskan bahwa rendahnya kesejahteraan psikologis berimplikasi pada penurunan integritas hukum dan kualitas putusan (Sausan et al., 2025). Namun, sebagian besar studi tersebut masih berfokus pada konteks luar negeri, sehingga diperlukan kajian lebih mendalam di Indonesia, khususnya pada hakim di wilayah Malang Raya yang menghadapi beban kerja dan tekanan sosial spesifik.

Wilayah Malang dipilih sebagai lokasi penelitian karena wilayah ini merupakan kota yang sedang berkembang dengan aktivitas peradilan yang cukup dinamis. Keberadaan beberapa lembaga peradilan dengan berbagai jenis kasus menyebabkan hakim di wilayah ini menghadapi tuntutan kerja yang kompleks, baik secara kognitif maupun emosional. Kondisi ini relevan dengan studi *psychological well-being*, mengingat tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat memengaruhi *psychological well-being* individu. Selain itu, pemilihan Malang sebagai lokasi penelitian juga mempertimbangkan aspek aksesibilitas dan kemudahan koordinasi dengan subjek penelitian untuk memastikan proses pengumpulan data berjalan lancar dan mendalam.

Penelitian ini mengeksplorasi pengalaman *psychological well-being* hakim di wilayah tersebut melalui pendekatan kualitatif, menggunakan wawancara semi-struktural berdasarkan dimensi Ryff. Hasil analisis tematik diharapkan memberikan rekomendasi pencegahan, seperti program dukungan mental, untuk meningkatkan ketahanan hakim dan keadilan yang berkelanjutan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang menggambarkan tantangan *psychological well-being* pada hakim se-Malang Raya akibat beban kerja tinggi, *backlog* kasus, dan faktor lokal seperti urbanisasi, penelitian ini perlu mengeksplorasi pengalaman kesejahteraan psikologis secara mendalam.

Rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengalaman *psychological well-being* hakim se-Malang Raya?
2. Apa faktor-faktor yang mendukung tercapainya *psychological well-being* hakim se-Malang Raya?
3. Bagaimana implikasi dari *psychological well-being* hakim se-Malang Raya terhadap kinerja peradilan dan pengambilan keputusan di wilayah tersebut?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Menggambarkan pengalaman *psychological well-being* hakim se-Malang Raya.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung tercapainya *psychological well-being* hakim se-Malang Raya.
3. Menganalisis implikasi *psychological well-being hakim se-Malang Raya* terhadap kinerja peradilan dan pengambilan keputusan di wilayah tersebut.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperkaya literatur psikologi industri dan organisasi di bidang hukum Indonesia, khususnya terkait *psychological well-being* profesi hakim. Melalui pendekatan kualitatif yang mengeksplorasi dimensi model Ryff (1995) dalam konteks lokal Malang Raya, studi ini mengisi celah pengetahuan tentang faktor budaya dan lingkungan yang memengaruhi kesejahteraan psikologis di peradilan.

### 2. Praktis

#### a. Hakim se-Malang Raya

Temuan ini dapat mendorong program konseling dan dukungan mental pribadi untuk mengelola stres dari beban kerja dan *backlog* kasus.

#### b. Komisi Yudisial dan Pengadilan Tinggi Surabaya (sebagai koordinator wilayah)

Hasil penelitian ini memberikan dasar bagi Komisi Yudisial Republik Indonesia dan Pengadilan Tinggi Surabaya untuk menyusun kebijakan baru yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan hakim. Hasil penelitian juga dapat dijadikan acuan dalam merancang pelatihan ketahanan emosional guna memperkuat kemampuan hakim menghadapi tekanan kerja. Selain itu, rekomendasi yang dihasilkan diharapkan mendorong pengurangan

beban administratif agar proses peradilan dapat berjalan lebih efisien dan efektif.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Konsep *Psychological Well-Being*

Konsep *Psychological Well-Being* merujuk pada keadaan dimana seseorang menyadari kemampuan dirinya, mampu mengatasi tekanan hidup, dapat bekerja secara produktif dan bermanfaat, dan mampu memberikan kontribusi bagi lingkungannya, sebagaimana yang ditegaskan oleh *World Health Organization* (WHO). *Psychological Well-Being* menekankan bahwa menjalani kehidupan yang bermakna memerlukan keseimbangan antara pikiran, emosi dan perilaku. Berbeda dengan konsep *mental health* yang dikembangkan oleh Keyes bahwa kesejahteraan psikologis bukan hanya ketiadaan *Mental Illness* (gangguan mental), tetapi juga keberadaan fungsi psikologis yang ideal. *Psychological Well-Being* berfokus pada kondisi *flourishing*, yaitu ketika seseorang dapat berfungsi secara penuh dalam aspek emosional, sosial, dan psikologis mereka (Keyes, 2002).

*Psychological Well-Being* sebagaimana yang dikemukakan oleh Ryff (1995) menekankan pada aspek-aspek psikologis yang mencerminkan perkembangan diri dan aktualisasi potensi individu. Konsep ini berorientasi pada dimensi *eudaimonic*, seperti mencari makna dalam hidup, *personal growth*, otonomi, dan menjalin hubungan yang tulus dengan orang lain. *Hedonic well-being*, atau *subjective well-being*, berpusat pada kualitas fungsi psikologis yang mendalam dan berkelanjutan, sedangkan *Psychological Well-Being* menekankan kualitas fungsi psikologis yang mendalam dan

berkelanjutan. Sebaliknya, *hedonic well-being* berpusat pada perasaan senang dan kepuasan yang bersifat sementara dan emosional (Ryan & Deci, 2001).

Ryff (1995) mengembangkan *Psychological Well-Being* sebagai fungsi diri multidimensi yang terdiri dari enam dimensi utama yaitu penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Kemudian, Keyes (2002) memperluasnya dalam kerangka *mental health continuum* dengan menempatkan *Psychological Well-Being* sebagai bagian dari konsep *flourishing* suatu kondisi ketika seseorang tidak hanya bebas dari penyakit mental, tetapi juga memiliki kesejahteraan emosional dan sosial yang tinggi.

## **B. Pengertian *Psychological Well-Being***

*Psychological well-being* merupakan aspek penting dalam kehidupan manusia yang mencerminkan tingkat kepuasan emosional dan fungsional individu. *Psychological well-being* tidak hanya dimaknai sebagai keadaan bebas dari gangguan mental seperti stres, kecemasan dan depresi. Ryff menegaskan bahwa *Psychological well-being* adalah pengalaman positif yang mendukung terciptanya kehidupan yang bermakna dan memuaskan. Selain itu *Psychological well-being* juga mencakup kemampuan individu dalam menguasai lingkungannya serta keterampilan dalam menghadapi dan mengelola tantangan hidup secara tepat. Ryff mengembangkan konsep ini menjadi 6 dimensi utama yaitu, *Self-acceptance*, *Positive relations with other*

*people, Autonomy, Environmental mastery, Purpose in life, dan Personal growth* (Ryff, 1995).

*Psychological well-being* (PWB) adalah kondisi subjektif yang menggambarkan bagaimana seseorang mengevaluasi kualitas hidupnya secara positif, baik dari segi kognitif maupun afektif. Diener (1984) menyebut konsep ini sebagai *Subjective well-being* yang terdiri dari tiga komponen: kepuasan hidup (*life satisfaction*), afek positif (*positive affect*), dan afek negatif. Konsep ini menekankan aspek *hedonic well-being*, yaitu sejauh mana individu mengalami emosi positif dan menilai hidupnya secara menyenangkan. Sebaliknya, *Psychological well-being* sebagaimana yang dikemukakan oleh Ryff (1995) lebih menyoroti aspek *eudaimonic well-being* yang berfokus pada pengembangan potensi diri, makna hidup, dan fungsi psikologis yang optimal. Dengan demikian, *Subjective well-being* berorientasi pada pengalaman kebahagiaan dan kepuasan hidup, sedangkan *Psychological well-being* berorientasi pada kebermaknaan dan aktualisasi diri.

*World Health Organization* (WHO) menyatakan bahwa *psychological well-being* merupakan bagian penting dari kesehatan mental. Kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai keadaan di mana seseorang menyadari kemampuan dirinya, mampu mengatasi tekanan hidup, dapat bekerja secara produktif dan bermanfaat, dan mampu memberikan kontribusi bagi lingkungannya. Menurut *World Health Organization* (WHO), *psychological well-being* adalah bukan hanya ketika seseorang tidak mengalami gangguan mental, tetapi ketika seseorang berfungsi dengan baik dalam hal emosional,

kognitif, sosial, dan spiritual. Dengan kata lain, seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis mampu menyesuaikan diri dengan tantangan kehidupan, menjaga keseimbangan antara pikiran dan emosi, dan membangun hubungan sosial yang sehat dan bermakna. *World Health Organization* (WHO) juga menegaskan bahwa kesehatan mental adalah komponen penting dari kesehatan secara keseluruhan karena mempengaruhi cara seseorang berpikir, merasakan, bertindak, dan berinteraksi dalam kehidupan sehari-hari (World Health Organization, 2018).

*Psychological well-being* didefinisikan oleh *American Psychological Association* (APA) sebagai keadaan di mana seseorang merasakan kebahagiaan, kepuasan hidup, dan tingkat stres yang rendah, disertai dengan fungsi fisik dan mental yang baik, serta hubungan sosial yang positif (American Psychological Association, 2023). Kesejahteraan psikologis ini menunjukkan keseimbangan emosional dan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara sehat terhadap berbagai tantangan yang dihadapinya dalam kehidupan. Menurut perspektif APA, kesehatan psikologis terdiri dari dua aspek utama: aspek *hedonic*, yang berkonsentrasi pada pengalaman perasaan positif, kebahagiaan, dan kepuasan hidup; dan aspek *eudaimonic*, yang berkonsentrasi pada aktualisasi diri, pencapaian makna hidup, dan penggunaan optimal dari potensi psikologis.

Selain WHO dan APA, beberapa ilmuwan seperti Keyes juga memberikan kontribusi penting dalam memperluas konsep ini melalui model *mental health continuum*. Dalam kerangka *mental health continuum*, Keyes (2002) mengembangkan konsep mental *well-being*, yang membagi kondisi seseorang

menjadi tiga kategori utama: *flourishing*, *moderate*, dan *languishing*. Keyes menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis bukan hanya ketiadaan gangguan mental (gangguan mental), tetapi juga keberadaan fungsi psikologis yang ideal. Sebaliknya, orang yang *languishing* tidak mengalami gangguan psikologis berat, tetapi mereka menunjukkan kondisi emosional yang positif, keterlibatan sosial yang baik, dan perasaan makna dan tujuan dalam hidup mereka.

Keyes menganggap bahwa *Psychological well-being* merupakan bagian dari *subjective well-being* yang lebih luas, mencakup tiga dimensi utama yaitu *emotional well-being*, *psychological well-being*, dan *social well-being*. Dimensi *emotional well-being* berhubungan dengan pengalaman afektif seperti kebahagiaan dan kepuasan hidup. Kemudian dimensi *psychological well-being* mencakup aspek-aspek seperti *Self-acceptance*, *Positive relations with other people*, *Autonomy*, *Environmental mastery*, *Purpose in life*, dan *Personal growth*. Sementara *social well-being* melibatkan peran dan keterlibatan sosial, seperti membuat kontribusi kepada masyarakat dan merasa menjadi bagian dari komunitas.

### **C. Teori-Teori *Psychological Well-Being***

Sejak akhir abad ke-20, konsep *Psychological Well-Being* (PWB) telah mengalami perkembangan besar secara teoritis dan praktis dalam literatur psikologi positif. PWB adalah kondisi individu yang menunjukkan keseimbangan antara elemen emosional, kognitif, dan fungsional dalam kehidupan sehari-hari. Pendekatan *hedonic* dan *eudaimonic* merupakan dua pendekatan besar yang menjadi fondasi utama gagasan ini yang masing-masing

menawarkan perspektif yang berbeda tentang definisi "hidup yang baik". Pendekatan *hedonic* yang dikembangkan oleh Diener (1984) merupakan pendekatan yang menekankan pada kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) yang berfokus pada pengalaman kebahagiaan, kepuasan hidup, dan keseimbangan antara afek positif dan negatif. Sementara pendekatan *eudaimonic* yang dipelopori oleh Ryan & Deci (2001) berfokus pada pemenuhan potensi diri dan bagaimana seseorang dapat mencapai aktualisasi diri dan berfungsi secara optimal dalam kehidupan yang bermakna.

Ryff (1995) membuat model multidimensional yang paling efektif untuk mengukur *psychological well-being*. Model ini mengidentifikasi enam dimensi utama yang membentuk *psychological well-being* yaitu *self-acceptance* (penerimaan diri), *positive relations with other people* (hubungan positif dengan orang lain), *autonomy* (otonomi), *environmental mastery* (penguasaan lingkungan), *purpose in life* (tujuan hidup), dan *personal growth*. Model ini menekankan bahwa *psychological well-being* adalah fenomena kompleks yang memerlukan pemahaman menyeluruh tentang fungsi psikologis manusia yang ideal.

Keenam dimensi *psychological well-being* Ryff memiliki relevansi khusus untuk dikaji dalam konteks pekerjaan hakim. Misi keadilan yang diemban oleh hakim sangat terkait dengan dimensi *purpose in life*. Hakim memiliki tanggung jawab untuk menegakkan keadilan dan melindungi hak-hak masyarakat lebih dari sekadar tugas administratif. Hakim yang sadar akan arti dan tujuan penegakan hukum dan keadilan sosial cenderung memiliki

ketahanan psikologis yang lebih baik saat menghadapi perkara yang rumit, dilema moral, dan tekanan yang terkait dengan pekerjaan mereka. Hakim membuat keputusan yang berdampak besar terhadap kehidupan individu dan masyarakat. sehingga pemahaman tentang "*purpose*" ini dapat menjadi sumber motivasi intrinsik dan makna yang mendalam dalam menjalankan tugas.

Dalam sistem peradilan Indonesia, dimensi *autonomy* merupakan tantangan tersendiri. Prinsip utama sistem peradilan demokratis adalah independensi yudisial, di mana hakim diwajibkan untuk memutuskan perkara secara mandiri berdasarkan fakta hukum dan hati nuraninya tanpa terpengaruh oleh pihak lain. Namun, dalam kehidupan nyata, hakim bekerja dalam struktur hierarki peradilan yang rumit. Kinerja mereka dievaluasi oleh atasan dan perubahan dalam hubungan mereka dengan ketua pengadilan dan Mahkamah Agung. Ada kemungkinan konflik peran yang signifikan terjadi karena ketidaksepakatan antara tuntutan otonomi profesional dan kenyataan bahwa mereka berada di bawah tekanan hierarki kelembagaan ini. Tidak hanya ada tekanan di dalam organisasi, tetapi ada juga tekanan dari sumber luar seperti politik, ekonomi, media, dan ekspektasi publik yang tinggi. Kondisi ini dapat membahayakan *psychological well-being hakim*, terutama ketika mereka merasa kehilangan kendali atas proses pengambilan keputusan, yang seharusnya menjadi tanggung jawab profesional mereka.

Hakim menghadapi beban perkara yang tinggi, sumber daya yang terbatas, dan kasus yang semakin kompleks, sehingga dimensi *environmental master* menjadi sangat relevan. Tingkat stres hakim cenderung lebih rendah jika

mereka dapat mengelola lingkungan kerja mereka dengan baik, seperti mengatur prioritas perkara, memberikan tugas administratif dengan baik, dan memanfaatkan sistem pendukung yang ada (Chamberlain & Richardson, 2013). Sebaliknya, hakim yang kewalahan dan tidak dapat mengendalikan tuntutan pekerjaannya berisiko mengalami kelelahan, yang mengakibatkan penurunan kualitas keputusan.

Sementara itu, dimensi *positive relations with other* berkaitan dengan kemampuan hakim untuk membangun hubungan kerja yang bermanfaat dengan rekan seprofesi, staf pengadilan, advokat, dan pihak lain yang terlibat dalam sistem peradilan. rekan sesama hakim dapat memberikan dukungan sosial, yang dapat membantu mengatasi tekanan pekerjaan (Mack & Anleu, 2007). Namun, hubungan yang mendukung dapat dihalangi oleh perbedaan tingkat jabatan atau generasi dan budaya kompetisi di antara hakim. Keterbukaan hakim terhadap pembelajaran terus menerus ditunjukkan oleh dimensi *personal growth*. Ini dapat dilihat melalui pendidikan formal, pertukaran pengalaman dengan rekan sejawat, dan refleksi atas pengalaman saat bertugas (Schon, 1992). Hakim yang berfokus pada *personal growth* akan lebih fleksibel dan merasa lebih mahir dalam menjalankan tugasnya dalam lingkungan hukum yang terus berubah.

Pemahaman mendalam tentang dinamika keenam dimensi Ryff dalam konteks pekerjaan hakim merupakan dasar penting untuk membuat upaya yang tepat untuk meningkatkan *psychological well-being* mereka. Dengan demikian, diharapkan bahwa penerapan model Ryff pada hakim di Indonesia akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana *psychological*

*well-being* mempengaruhi kinerja profesional dan kepuasan kerja jangka panjang (Shanafelt et al., 2012).

#### **D. Aspek-aspek (Dimensi) *Psychological Well-Being***

Ryff (1989) mengidentifikasi enam dimensi utama konstruk *psychological well-being* yang masing-masing menunjukkan masalah berbeda yang dihadapi individu ketika mereka berusaha mencapai fungsi psikologis yang ideal. Model ini didasarkan pada beberapa teori psikologi, seperti teori perkembangan sepanjang hayat, teori aktualisasi diri Maslow, konsep individuasi Jung, dan kriteria kesehatan mental Jahoda (Ryff & Singer, 2008). Setiap dimensi memiliki karakteristik unik dan dapat diukur secara terpisah, tetapi secara keseluruhan membentuk gambaran kesejahteraan psikologis yang menyeluruh.

##### *1. Self-acceptance* (penerimaan diri)

*Self-acceptance* merupakan dimensi yang merujuk pada kemampuan individu untuk mempunyai sikap positif terhadap dirinya sendiri, mengakui dan menerima segala baik dan buruk dalam diri, dan berpikir positif atas kehidupan yang telah dijalani (Ryff, 1995). Individu yang memiliki tingkat *self-acceptance* yang tinggi memiliki pemahaman yang kuat terhadap kelemahan dan kelebihan dirinya, meskipun mereka tidak menghilangkan bagian negatif dari kepribadiannya dan tetap mempertahankan harga diri yang baik. Dimensi ini dianggap menjadi karakteristik utama dari kesehatan mental dan aktualisasi diri, serta konsisten dengan gagasan tentang fungsi psikologis ideal menurut berbagai teori (Maslow, 1968).

*Self-acceptance* sangat penting untuk pekerjaan hakim, Karena mereka sering dihadapkan pada situasi di mana mereka harus membuat keputusan sulit yang tidak selalu populer dapat memuaskan semua pihak. *Self-acceptance* akan membantu hakim untuk menghadapi kritik, tidak terlalu defensif ketika keputusan mereka dipertanyakan, serta dapat belajar dari kesalahan tanpa kehilangan identitas profesional mereka. Hakim juga lebih realistis dalam menilai kemampuan dan keterbatasan dirinya, sehingga tidak terbelenggu dalam perfeksionisme berlebihan yang dapat menyebabkan stres dan kecemasan (Chamberlain & Richardson, 2013). Sebaliknya, hakim yang memiliki *self-acceptance* rendah akan mengalami keraguan diri yang berlebihan, anti kritik, dan cenderung menyalahkan faktor eksternal ketika mendapati kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya.

## 2. *Positive relations with others*

Dimensi *Positive relations with others* menekankan betapa pentingnya bagi seseorang untuk membangun dan mempertahankan hubungan interpersonal yang hangat, memuaskan dan saling percaya (Ryff, 1995). Individu yang memiliki tingkat *Positive relations with others* yang tinggi mampu menunjukkan perasaan empati, afeksi, dan kedekatan intim yang kuat serta memiliki pemahaman yang kuat tentang prinsip memberi dan menerima dalam hubungan manusia, dan peduli dengan *psychological well-being* orang lain (Ryff & Singer, 2008). Hubungan sosial yang positif adalah salah satu indikator terkuat dari *subjective well-being*, dan kemampuan untuk mencintai dianggap sebagai komponen penting dari *mental health* (Diener, 1984).

Faktor ini sangat kompleks bagi hakim. Di satu sisi, untuk menghindari konflik kepentingan atau tuduhan keberpihakan, hakim harus tetap profesional dan objektif saat berinteraksi dengan para pihak yang berperkara, advokat, dan bahkan rekan sejawat mereka. Sebaliknya, dukungan sosial dari rekan kerja, keluarga, dan komunitas profesional sangat penting untuk kesejahteraan mental hakim saat menghadapi tekanan kerja (Mack & Anleu, 2007). Hakim yang memiliki hubungan yang positif dengan sesama hakim dapat berbagi pengalaman, berbicara tentang masalah hukum, dan saling memberikan dukungan emosional tanpa melanggar etika. Hubungan yang mendukung dengan staf pengadilan sangat penting untuk operasi peradilan yang efektif. Namun, relasi yang mendukung dapat dihalangi oleh hierarki yang kuat di sistem peradilan dan persaingan untuk jabatan. Oleh karena itu, hakim menghadapi tantangan khusus untuk menemukan keseimbangan antara mempertahankan profesionalisme dan membangun jaringan dukungan sosial.

### 3. *Autonomy*

*Autonomy* mengacu pada kemampuan individu untuk mandiri dan menentukan *self-determining*, mampu menghadapi tekanan sosial, berpikir dan bertindak dengan cara tertentu, mengatur perilaku berdasarkan standar diri, dan mengevaluasi diri berdasarkan standar pribadi (Ryff, 1995). Individu yang tingkat otonominya tinggi memiliki *locus of control* internal yang kuat, tidak terlalu bergantung pada persetujuan orang lain, dan dapat membuat keputusan berdasarkan keyakinan mereka sendiri (Ryff & Singer, 2008). Berbagai tradisi teoretis, seperti teori otonomi, teori individuasi Jung, dan konsep *self-actualization* Maslow adalah sumber konsep otonomi ini.

Dalam konteks profesi hakim di Indonesia, aspek *autonomy* sangat penting tetapi juga menantang. Secara normatif, prinsip utama yang dijamin oleh konstitusi dan peraturan perundang-undangan adalah independensi yudisial, atau kemandirian yudisial. Ini ditetapkan dalam UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang menetapkan bahwa hakim tidak boleh terpengaruh oleh pihak manapun dalam menjalankan fungsi peradilan. Hakim diharuskan untuk memutuskan kasus hanya berdasarkan hukum dan hati nurani, tanpa terpengaruh oleh faktor politik, ekonomi, atau sosial (Asshiddiqie, 2006). Namun, dalam praktiknya, hakim bekerja dalam struktur organisasi yang hierarkis dengan pimpinan pengadilan dan Mahkamah Agung mengatur mekanisme pengawasan, evaluasi kinerja, dan promosi. Menurut penelitian yang dilakukan di berbagai negara, ketegangan antara tuntutan independensi dan akuntabilitas administratif sering menyebabkan stres bagi hakim (Geyh, 2003).

Terdapat sejumlah sumber yang dapat membahayakan *autonomy* hakim di Indonesia. Ini termasuk tekanan dari atasan di lembaga peradilan yang dapat mempengaruhi bagaimana keputusan dibuat; intervensi politik, terutama dalam kasus-kasus yang sensitif secara politis; tekanan ekonomi melalui praktik suap dan korupsi; tekanan media massa dan opini publik yang dapat menyebabkan penyelidikan oleh media; dan harapan sosial dari keluarga dan komunitas (Pompe, 2005). Dimungkinkan untuk menurunkan kesehatan mental hakim secara signifikan sebagai akibat dari konflik antara kebutuhan psikologis hakim akan otonomi dan realitas berbagai tekanan eksternal ini. Hakim yang mengalami krisis otonomi mungkin merasa kehilangan kontrol atas bidang profesionalnya, mengalami konflik

internal antara tekanan eksternal dan hati nuraninya, dan pada akhirnya dapat mengalami stres moral ketika terpaksa membuat keputusan yang bertentangan dengan keyakinan profesionalnya (Wexler & Winick, 2008).

#### 4. *Environmental Mastery* (Penguasaan Lingkungan)

*Environmental mastery* didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengelola lingkungan dan kehidupan sehari-harinya secara efektif, memanfaatkan peluang yang ada di sekitarnya, mampu memilih atau menciptakan konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan prinsip pribadi, dan mampu mengelola berbagai aktivitas eksternal (Ryff, 1995). Individu yang memiliki penguasaan lingkungan yang tinggi merasa memiliki kontrol atas lingkungannya, serta dapat mengatur kompleksitas kehidupannya (Ryff, 1995). Dalam literatur psikologi, dimensi ini terkait erat dengan gagasan tentang kompetensi dan efikasi diri (Bandura, 1997).

Hakim di Indonesia umumnya menghadapi banyak kasus yang harus diselesaikan dan jauh melebihi kapasitas ideal (Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2023). Selain menangani perkara, hakim juga harus mengelola tugas administratif, menghadiri rapat, belajar, dan memenuhi target kinerja Mahkamah Agung. Keterampilan penting ini termasuk memprioritaskan perkara, mengelola waktu dengan baik, memberikan tugas administratif kepada staf yang kompeten, dan menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan produktivitas.

#### 5. *Purpose in life*

Dimensi *purpose in life* merupakan dimensi yang mencerminkan sejauh mana individu memiliki tujuan dan arah dalam kehidupan, memaknai kehidupan

mereka secara mendalam, dan memiliki keyakinan yang memberikan tujuan dan arah dalam hidup mereka (Ryff & Singer, 2008). Dimensi ini berhubungan erat dengan konsep makna hidup yang dikemukakan oleh Frankl (1963), serta teori perkembangan psikososial Erikson (1959) mengenai tahap integritas versus keputusasaan pada masa tua.

Dimensi *purpose in life* ini sangat relevan dengan profesi hakim, karena seorang hakim secara alami terkait dengan tujuan sosial yang luhur, seperti menegakkan keadilan, melindungi hak asasi manusia, dan menjamin supremasi hukum dalam masyarakat. Menurut Ryan & Deci (2001), hakim yang sangat memahami arti dan tujuan pekerjaannya akan memiliki motivasi intrinsik yang kuat. Menurut Wrzesniewski et al. (1997), pekerjaan sekarang dipandang sebagai keharusan untuk memberikan kontribusi nyata untuk kebaikan sosial yang lebih luas, bukan sekedar rutinitas administratif atau sumber penghasilan. Kesadaran terhadap *purpose in life* ini sangat penting untuk melindungi hakim dari berbagai tantangan dan tekanan yang dihadapi (Mack & Anleu, 2007). Hakim yang memiliki tujuan hidup yang kuat akan tetap berpegang pada prinsip-prinsip dasar dan tujuan keadilan yang mendasari pekerjaannya saat menghadapi kasus yang sulit atau tekanan dari luar. Meskipun putusan itu tidak populer atau kontroversial, tetap memiliki makna yang signifikan untuk penegakan hukum dan perlindungan hak-hak individu.

Namun, tujuan hidup seorang hakim dapat berubah karena beberapa hal, yaitu kekecewaan terhadap sistem peradilan yang dianggap korup, frustrasi karena sistem tidak dapat mencapai keadilan substantif, tekanan untuk berkompromi

dengan prinsip keadilan demi kepentingan pragmatis, dan perasaan tidak berdaya terhadap keterbatasan struktural sistem hukum (Pompe, 2005). Dalam situasi seperti ini, hakim dapat kehilangan makna dan tujuan hidup mereka, yang pada gilirannya dapat menyebabkan apatisme, sinisme, dan penurunan komitmen terhadap profesi hakim.

#### 6. *Personal growth*

*Personal growth* (pertumbuhan diri) merupakan gambaran fungsi psikologis optimal yang ditandai dengan keinginan untuk terus berkembang, pandangan diri yang senantiasa tumbuh dan berubah, keterbukaan terhadap pengalaman baru, kesadaran akan potensi diri, serta kemampuan untuk melihat peningkatan diri dan perilaku secara keberlanjutan (Ryff, 1995). Individu yang memiliki orientasi pertumbuhan pribadi tidak merasa stagnan. Sebaliknya, mereka terus mencari tantangan dan peluang untuk berkembang. Mereka juga terbuka terhadap perubahan dan belajar dari pengalaman hidup mereka (Ryff & Singer, 2008). Dimensi ini sangat terkait dengan konsep aktualisasi diri yang dikemukakan oleh Maslow (1968) dan teori perkembangan sepanjang hayat, yang menyatakan bahwa perkembangan psikologis manusia tidak berhenti setelah masa dewasa awal.

Mengingat dinamika perkembangan hukum yang terus berubah, munculnya masalah hukum baru yang rumit, dan tuntutan terus-menerus untuk meningkatkan kompetensi profesional, *personal growth* memiliki peran krusial bagi profesi hakim. Hakim dengan orientasi pertumbuhan pribadi yang kuat cenderung proaktif dalam mengikuti perkembangan terbaru dalam yurisprudensi, mempelajari amandemen peraturan perundang-undangan, dan berpartisipasi dalam pelatihan dan

pendidikan teknis yudisial. Selain itu, mereka lebih siap untuk dikritik secara konstruktif, yang dapat meningkatkan kualitas keputusan peradilan (Schon, 1992). Mereka melihat setiap hal sebagai kesempatan berharga untuk belajar lebih banyak tentang hukum dan meningkatkan kinerja profesional.

Mahkamah Agung Republik Indonesia (MA RI) telah menyediakan berbagai program pelatihan dan pendidikan untuk mendukung *personal growth* hakim, seperti Program Pendidikan dan Pelatihan Hakim (Diklat Hakim), sertifikasi kompetensi hakim, dan platform untuk pertukaran pengalaman melalui seminar dan *workshop* ilmiah (Mahkamah Agung RI, 2020). Hakim yang mengalami *personal growth* yang luar biasa akan sangat tertarik untuk mengambil bagian dalam program-program tersebut, bukan hanya sebagai tugas resmi, tetapi sebagai kesempatan untuk berkembang. Selain itu, mereka melakukan praktik reflektif. Praktik reflektif adalah kebiasaan merefleksikan pengalaman mengadili mereka, menilai kekuatan dan kelemahan keputusan mereka, dan menemukan area perbaikan yang diperlukan (Moon, 1999). Praktik ini meningkatkan keterampilan seseorang selain meningkatkan kualitas peradilan secara keseluruhan.

## 7. Hubungan antar Dimensi

Menurut Model *Psychological Well-Being* Ryff, dimensi-dimensi utama yaitu *Self-acceptance*, *Positive relations with other people*, *Autonomy*, *Environmental mastery*, *Purpose in life*, dan *Personal growth*, tidak hanya dapat dikembangkan secara mandiri, tetapi juga saling berinteraksi untuk mendukung kesejahteraan psikologis secara holistik (Ryff & Singer, 2008). Interaksi ini menunjukkan bahwa peningkatan pada satu dimensi dapat mempengaruhi dimensi

lain, menciptakan efek sinergis yang mendukung perkembangan individu secara holistik. Hubungan antara *purpose in life* dan *personal growth* sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. Individu, termasuk keluarga, yang memiliki rasa tujuan hidup yang kuat seperti mengatasi kesulitan dan tantangan, memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk terus meningkatkan keterampilan profesional mereka (*personal growth*). Hakim yang menyadari bahwa pekerjaannya memiliki dampak nyata bagi masyarakat akan lebih proaktif dalam mencari pelatihan, memperbarui pengetahuan, dan meningkatkan kemampuan dalam mengelola lingkungan kerja (*environmental mastery*). Kondisi ini menciptakan skenario positif di mana pemahaman tentang *purpose in life* mendorong *personal growth* dan kemampuan beradaptasi dalam menghadapi tantangan profesional.

Dimensi selanjutnya adalah *autonomy* atau kemandirian juga memainkan peran penting dalam meningkatkan *self-acceptance*. Kemandirian memungkinkan orang untuk memiliki pendapat yang konsisten dengan keyakinan pribadi dan profesional mereka, yang mengurangi ketidakcocokan kognitif antara keyakinan dan tindakan. Dalam konteks profesi hakim, tingkat *autonomy* yang tinggi dapat meningkatkan *self-acceptance* karena hakim ditandai oleh keputusan etis yang diambil bahkan ketika berada di luar tekanan eksternal, seperti dalam kasus korupsi yang sensitif. Berdasarkan hubungan ini, otonomi tidak hanya berfungsi sebagai pelindung terhadap bahaya eksternal tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan *psychological well-being* melalui kepatuhan terhadap prinsip-prinsip moral.

Secara umum, penelitian empiris yang dilakukan oleh Ryff & Keyes (1995) menunjukkan bahwa keenam dimensi kesejahteraan psikologis memiliki korelasi positif satu sama lain, meskipun hal ini tidak sepenuhnya jelas. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi-dimensi yang disebutkan di atas merupakan bagian dari konstruk yang lebih komprehensif, di mana meningkatkan satu dimensi misalnya, hubungan interpersonal yang baik melalui hubungan profesional dapat meningkatkan dimensi lain, seperti penguasaan lingkungan atau pengembangan pribadi. Meskipun demikian, profil *psychological well-being* setiap orang dapat bervariasi, mereka mungkin merasa bahagia dalam beberapa dimensi tertentu, tetapi lebih rileks dalam dimensi lain.

#### **E. *Psychological Well-being* menurut Perspektif Islam**

*Psychological Well-being* dimaknai dari perspektif islam sebagai bentuk keselarasan antara jiwa (*nafs*), hati (*qalb*), roh (*ruh*), dan akal (*aql*) dalam keadaan damai dan tenang, yang didasarkan pada kedekatan dan keselarasan dengan Allah SWT. Menurut Abu-Raiya (2012) konsep *well-being* ini didasarkan pada *Qura'nic theory of personality* yang dinamis dan holistik, dimana *nafs* yang sehat (*al-nafs al-mutmainnah*) merupakan diri yang tenang dan selaras dengan prinsip-prinsip Ilahi, sementara *nafs* yang tidak sehat (*al-nafs al-marida*) ditandai oleh gangguan psikologis yang menyebabkan penderitaan dan ketidaksejahteraan. Sebagaimana firman Allah di dalam Surah Ar-ra'd ayat 28:

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya: (Yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, bahwa hanya dengan mengingat Allah hati akan selalu tenteram.

QS. Ar-Ra'd ayat 28 mencerminkan hakikat *psychological well-being* menurut Ryff (1995), di mana individu yang memiliki iman dan senantiasa mengingat Allah akan mencapai kedamaian batin (*tuma'nīnah*), yang merupakan dasar dari *psychological well-being* yang mendalam. Mengingat Allah menumbuhkan *self-acceptance*, membantu orang memahami dan menerima takdirnya dengan terbuka, serta menanamkan *purpose in life* yang berorientasi pada nilai-nilai spiritual. Ketenangan yang berasal dari iman juga memperkuat *positive relations with others*, meningkatkan kemampuan individu dalam mengelola tekanan lingkungan, dan mendorong pertumbuhan pribadi melalui refleksi diri dan kedekatan spiritual. Oleh karena itu, ayat ini menunjukkan bahwa *well-being* sejati berasal dari kedamaian batin dan kesadaran akan kehadiran Allah, bukan sekadar dari kondisi eksternal atau pencapaian duniawi.

Dalam Islam, *psychological well-being* juga dapat dicapai melalui proses *tazkiyah al-nafs*, yang juga dikenal sebagai penyucian jiwa, yang melibatkan pemisahan diri dari pengaruh negatif, pengendalian diri terhadap nafsu, dan penguatan ikatan spiritual dengan Allah SWT (Hamjah & Mat Akhir, 2014). *Al-nafs al-mutmainnah*, atau jiwa yang tenang, stabil, dan selaras dengan kehendak Ilahi, adalah hasil dari proses ini (Abu-Raiya, 2012). Di antara hal-hal lain, konsep *sakinah* (ketenangan) dan *ridha* (penerimaan tulus terhadap

ketetapan Allah) merupakan wujud spiritualitas yang memungkinkan manusia menghadapi tantangan hidup dengan keberanian dan keyakinan (Nasr, 2008).

Oleh karena itu, perspektif Islam menekankan bahwa *psychological well-being* tidak hanya berfokus pada kesejahteraan psikologis, tetapi juga pada hubungan spiritual antara manusia dan Tuhan. Islam menyoroti dimensi spiritual sebagai komponen dari kesejahteraan, sementara model Barat yang diusulkan oleh Ryff (1995) lebih berfokus pada aktualisasi diri individu dan fungsi psikologis. Meskipun memiliki latar belakang filosofis yang berbeda, keduanya memiliki tujuan yang sama untuk menekankan nilai *self-respect*, gaya hidup sehat, hubungan positif, dan pertumbuhan pribadi. Dengan demikian, *psychological well-being* dalam Islam dapat dipahami sebagai kesejahteraan holistik dan transendental yang mengintegrasikan kesejahteraan spiritual, emosional, dan sosial sebagai bentuk kesempurnaan manusia.

#### **F. Karakteristik Profesi Hakim dan Pengaruhnya terhadap**

##### ***Psychological Well-being***

Karakteristik profesional di Pengadilan Negeri yang menekankan etika kerja, peran, dan beban memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan psikologis individu (PWB), terutama dalam konteks yang melampaui aspek psikologis semata. Berdasarkan prinsip kemandirian dan imparialitas yang tercantum dalam Undang-Undang Mahkamah Agung (UU No. 48 Tahun 2009), Hakim berperan sebagai tahap akhir dalam proses hukum, menjaga integritas dan netralitas. Berdasarkan data dari Mahkamah Agung Republik Indonesia (Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2023), jumlah kasus pidana, perdata,

dan tata usaha di negara ini secara rutin dianalisis berdasarkan profil hakim di Pengadilan Negeri Malang Raya. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah kasus setiap tahunnya meningkat sebesar 15%. Kondisi ini dapat menciptakan *purpose in life* melalui kontribusi sosial, namun juga membentuk tekanan kerja yang mempengaruhi aspek-aspek *psychological well-being* seperti *autonomy* dan *environmental mastery*, dimana hakim harus menyelesaikan konflik etis dan konflik eksternal tanpa mengorbankan *psychological well-being*.

Stres etis, beban kasus yang berlebihan, dan lingkungan organisasi merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* pada hakim. Seperti yang terlihat dalam konteks Malang Raya, dimana kasus korupsi sengketa di bidang pertanian sering menjadi titik konflik. Stres etis muncul ketika hakim dihadapkan pada dilema moral seperti tekanan dari luar dalam situasi sensitif, yang dapat menyebabkan trauma psikologis dan kurangnya self-acceptance. Selain itu, terdapat faktor lain yang berkontribusi mempengaruhi *psychological well-being* hakim yaitu beban kasus berlebihan yang kemudian menyebabkan kelelahan, mengganggu *personal growth* dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Di sisi lain, sumber daya organisasi seperti program kesejahteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia yang mencakup asuransi kesehatan dan pelatihan manajemen stres, dapat berperan sebagai pengaruh positif dengan memperkuat *positive relations with others* dan mencegah burnout.

Teori-teori pendukung seperti Model *Job-Demands Resources* (JD-R) yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2007) memberikan kerangka kerja

untuk memahami pengaruh ini terhadap *psychological well-being* dalam profesi hakim. Model ini menjelaskan bahwa pekerjaan hakim melibatkan “*demands*” seperti beban kerja yang tinggi dan tekanan etika, yang dapat menyebabkan tekanan psikologis dan mengurangi dimensi PWB seperti pertumbuhan pribadi, serta “*resources*” seperti dukungan organisasi yang dapat meningkatkan ketahanan dan *autonomy*. Penerapan model ini pada pekerjaan hakim menunjukkan bahwa meningkatkan sumber daya, misalnya melalui program mentoring, dapat menyeimbangkan tuntutan, memungkinkan hakim untuk mempertahankan PWB dengan lebih baik di tengah tantangan sehari-hari. Penelitian lebih lanjut Bakker & Demerouti (2007) menegaskan bahwa hakim dengan sumber daya yang memadai cenderung memiliki profil *psychological well-being* yang lebih tinggi, mengurangi risiko kelelahan emosional.

Tantangan peradilan pasca-pandemi di konteks lokal Malang Raya, seperti peningkatan 20% dalam kasus agraria dan pidana umum menurut data Mahkamah Agung Indonesia (2023), memperkuat pengaruh karakteristik profesional terhadap *psychological well-being*. Situasi ini tidak hanya menambah beban kerja tetapi juga memperparah tekanan etis, di mana hakim harus menangani isu-isu sosial-ekonomi yang kompleks, seperti sengketa tanah yang melibatkan komunitas lokal. Akibatnya, *psychological well-being* hakim dapat menurun apabila tidak ada strategi adaptasi, seperti kolaborasi dengan lembaga pendidikan untuk program dukungan psikologis, yang dapat mengubah tantangan ini menjadi peluang untuk pertumbuhan. Secara keseluruhan, interaksi antara karakteristik profesional hakim dan *psychological*

*well-being* menyoroti pentingnya pendekatan holistik dalam tesis ini, di mana aspek etika, beban kerja, dan faktor lokal saling terkait untuk memastikan kualitas peradilan yang berkelanjutan.

### **G. Kerangka Teoritis**

Kerangka teoritis penelitian ini mengintegrasikan Model *Psychological Well-Being* (Ryff, 1995) dengan Teori *Self-Determination* (Ryan & Deci, 2001) sebagai kerangka konseptual utama untuk memahami kesejahteraan psikologis pada individu. Model Ryff menggambarkan kesejahteraan psikologis sebagai fungsi multifaset yang meningkatkan perkembangan pribadi dan potensi. Model ini terdiri dari aspek-aspek utama yaitu *self-acceptance*, *positive relations with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth*. Di sisi lain, Teori *Self-Determination* (SDT) menjelaskan bahwa kesejahteraan manusia muncul ketika tiga kebutuhan psikologis yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*.

Kedua teori ini sangat penting dalam menjelaskan psikologi hakim. SDT memberikan penjelasan motivasional tentang bagaimana kebutuhan psikologis seseorang membantu mereka berfungsi dengan optimal, sementara model Ryff menggambarkan hasil dari memenuhi kebutuhan tersebut secara lebih spesifik menggunakan dimensi pengetahuan psikologis. Dalam konteks kehidupan profesional, *autonomy* sangat penting karena erat kaitannya dengan kemandirian dalam pengambilan keputusan, kompetensi dalam menunjukkan kepatuhan profesional dan tanggung jawab, sementara hubungan sosial yang sehat di tempat kerja meningkatkan persepsi hubungan yang baik dengan orang

lain. Oleh karena itu, ketika kebutuhan psikologis terpenuhi, setiap aspek model Ryff akan meningkat dan menghasilkan keadaan berkembang, yaitu keadaan dimana seseorang dapat berfungsi secara optimal, efektif, dan moral serta emosional.

Studi konseptual ini menggambarkan bagaimana stres profesional, yang meliputi stres terkait pekerjaan, beban kerja, dan tekanan etis yang dialami individu, akan mempengaruhi kesejahteraan psikologis melalui mekanisme yang memenuhi kebutuhan psikologis. Menurut Ryff, otonomi, kompetensi, dan ikatan sosial (SDT) merupakan mediator yang dapat memperkuat atau meredam dimensi *psychological well-being*. Dengan kata lain, semakin banyak interaksi sosial dan ikatan organisasi yang terbentuk, semakin besar kemungkinan kebutuhan psikologis mereka terpenuhi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan psikologis dan menciptakan kondisi yang mendukung perkembangan optimal.

Kajian pustaka menunjukkan bahwa *psychological well-being*, merupakan faktor krusial dalam mengevaluasi integritas profesional dan pribadi seseorang. Meskipun Model *Psychological Well-Being* Ryff memberikan wawasan tentang dimensi psikologis kesejahteraan yang mendukung pengembangan diri dan aktivasi potensi, *Self-Determination Theory* menawarkan kerangka motivasi mengenai bagaimana otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial berperan penting dalam membentuk kesejahteraan yang dimaksud.

Menurut penelitian, stres profesional, etika, dan tingkat stres kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada kesejahteraan psikologis seseorang. Namun, faktor-faktor seperti lingkungan organisasi, lingkungan kerja yang mendukung, kemampuan individu untuk memahami *purpose in life* dapat berfungsi sebagai faktor pelindung yang meningkatkan kesejahteraan psikologis. Integrasi kedua teori ini memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor internal (kebutuhan psikologis) dan eksternal (lingkungan kerja) berinteraksi untuk menciptakan lingkungan hidup yang sehat. Pola penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2. 1** Pola Penelitian

Oleh karena itu, kerangka teoritis penelitian ini menyediakan kerangka konseptual untuk menganalisis hubungan antara faktor-faktor terkait pekerjaan (stres dan lingkungan organisasi), *Self-Determination* (SDT), dan dimensi *psychological well-being* (Ryff). Hasil penelitian ini menjadi landasan untuk penggunaan metode penelitian pada bagian selanjutnya, yang akan menunjukkan secara empiris hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks profesi hakim di Indonesia.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Kerangka Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi yang bertujuan untuk memahami dan mengeksplorasi secara mendalam pengalaman subjektif hakim dalam menafsirkan kesejahteraan psikologis mereka. Pendekatan fenomenologi dipilih berdasarkan penekanan penelitian pada pengalaman hidup dan persepsi pribadi narasumber. Pendekatan ini bertujuan untuk menangkap makna dan persepsi mendalam hakim terkait *psychological well-being*, berdasarkan enam dimensi *Psychological Well-Being* yang digagas oleh Ryff (1995): *self-acceptance*, *positive relations with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth*.

Pendekatan fenomenologi memungkinkan peneliti untuk memahami pengalaman subjektif hakim dalam menghadapi tekanan kerja, mempertahankan otonomi, serta menemukan makna dan tujuan hidup dalam konteks profesi yang penuh dengan tanggung jawab moral dan etika. Pendekatan ini dianggap paling sesuai untuk mencapai tujuan penelitian, yaitu mengeksplorasi pengalaman kesejahteraan psikologis hakim secara mendalam, memahami faktor-faktor yang memfasilitasi pencapaian kesejahteraan tersebut, dan menganalisis implikasinya terhadap kinerja peradilan di wilayah Malang Raya.

## **B. Batasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang difokuskan pada isu utama *psychological well-being*, yaitu tantangan profesi seperti beban kerja berat, tekanan emosional, dan risiko burnout dalam sistem peradilan. Pertama, penelitian ini hanya berfokus pada *psychological well-being* hakim yang bertugas di wilayah Malang Raya, yang meliputi Kota Malang, Kabupaten Malang, dan Kota Batu. Oleh karena itu, temuan penelitian ini tidak dimaksudkan untuk mewakili seluruh populasi hakim di Indonesia, melainkan untuk memberikan pemahaman komprehensif tentang konteks lokal wilayah Malang Raya.

Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi, sehingga data yang diperoleh bersifat deskriptif dan subjektif tidak mengarah pada generalisasi statistik atau pengukuran tingkat *psychological well-being*. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengalaman pribadi secara komprehensif, termasuk faktor-faktor emosional, mekanisme coping, dan konteks yang mempengaruhi *psychological well-being* mereka tanpa berfokus pada representasi numerik. Hal ini memungkinkan peneliti untuk fokus pada *psychological well-being* sebagai pengalaman hidup dan bukan sebagai variabel terukur, serta menyederhanakan kompleksitas kehidupan profesional hakim.

### C. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah hakim yang bertugas di Pengadilan Negeri se-Malang Raya yang mencakup wilayah Kota Malang, Kabupaten Malang, dan Kota Batu. Subjek-subjek tersebut dipilih karena dinilai memiliki pengalaman langsung dalam melaksanakan tugas-tugas yudisial dan menghadapi berbagai tantangan psikologis yang berkaitan dengan kesejahteraan mental dan profesionalisme dalam melaksanakan fungsi yudisial (Jones et al., 2023).

Proses penentuan subjek penelitian dilakukan melalui beberapa tahap perizinan administratif dan etika penelitian. Tahap pertama diawali dengan pengajuan surat permohonan izin penelitian pada Fakultas Psikologi untuk memperoleh surat pengantar resmi penelitian. Setelah surat pengantar diterbitkan, para peneliti kemudian mengajukan surat izin kepada masing-masing Kepala Pengadilan Negeri di wilayah Malang Raya, yaitu Kota Malang, Kabupaten Malang, dan Kota Batu.

Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 5 orang yang aktif di Pengadilan Negeri se-Malang Raya. Hakim-hakim yang dimaksud berasal dari tiga wilayah hukum yang berbeda dan memiliki jadwal kerja serta kepribadian yang juga berbeda, sehingga diharapkan mereka dapat memberikan berbagai perspektif mengenai *psychological well-being* dalam konteks tugas peradilan. Jumlah ini dinilai sesuai dengan penelitian kualitatif fenomenologi karena fokus utama penelitian ini bukanlah pada jumlah partisipan, melainkan pada pemahaman terhadap substansi penelitian (Creswell, 2013).

**Tabel 3. 1 Data Subjek**

No.	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja
1.	MS	Laki-Laki	48 tahun	22 tahun
2.	GYM	Laki-Laki	39 tahun	20 tahun
3.	Y	Laki-Laki	47 tahun	22 tahun
4.	KTW	Laki-Laki	53 tahun	23 tahun
5.	MH	Laki-Laki	59 tahun	24 tahun

#### **D. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di lingkup Pengadilan di wilayah Malang Raya, yang secara regional mencakup tiga wilayah yaitu Kota Malang, Kabupaten Malang, dan Kota Batu. Ketiga wilayah ini menjadi lokasi penelitian karena Lingkungan peradilan di sini memiliki karakteristik yang aktif dan representatif, dengan dinamika kerja yang cukup kompleks bagi para hakim. Akses peneliti ke lokasi penelitian juga memungkinkan interaksi yang lebih intensif dengan subjek, sehingga proses wawancara dapat dilakukan secara mendalam dan reflektif, sesuai dengan prinsip-prinsip penelitian kualitatif. Pemilihan lokasi ini tidak dimaksudkan untuk menggeneralisasi hasil penelitian, melainkan untuk memahami kesejahteraan psikologis hakim dalam situasi kerja yang sebenarnya.

## **E. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup partisipan penelitian, informan pendukung, dan dokumen. Ketiga data ini digunakan secara bersamaan untuk memberikan gambaran komprehensif tentang fenomena *psychological well-being* di lingkungan Pengadilan Negeri se-Malang Raya.

### 1) Partisipan penelitian

Fokus utama penelitian ini adalah pada hakim di Pengadilan Negeri Kota Malang, Kabupaten Malang, dan Kota Batu. Hal ini dikarenakan hakim yang bersangkutan memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas kehakiman secara tenang serta menangani masalah psikologis dan etiologis yang terkait dengan tanggung jawab profesional mereka. Data primer yang diperoleh dari penelitian ini diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam.

Melalui wawancara terhadap partisipan, para peneliti dapat memahami bagaimana *psychological well-being* partisipan mempengaruhi konteks pekerjaan mereka, termasuk cara mereka mengelola stres, menjaga kestabilan emosional, dan menetapkan tujuan serta sasaran dalam kehidupan profesional mereka (Barry et al., 2023).

### 2) Informan pendukung

Selain fokus utamanya pada hakim, penelitian ini juga mengumpulkan informasi dari informan pendukung yang dibutuhkan untuk

memperkuat validitas data dan memahami konteksnya. Informan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Informan pelaku, atau hakim, merupakan subjek utama penelitian dan secara diam-diam mengalami fenomena yang diteliti.
2. Informan tahu merujuk pada staf administrasi atau bagian kepaniteraan yang memahami dinamika lingkungan kerja seorang pekerja dan juga dapat memberikan informasi tentang kondisi kerja dan beban tugas hakim.
3. Informan ahli adalah ahli dalam psikologi hukum atau psikologi industri dan organisasi yang memahami konsep *psychological well-being* dalam konteks profesi hukum.

Tujuan adanya informan pendukung ini adalah untuk memberikan perspektif yang lebih komprehensif dan memperkuat data melalui proses triangulasi sumber.

### 3) Dokumen

Sumber data ini berasal dari berbagai dokumen tertulis dan tidak tertulis yang relevan dengan fokus penelitian. Dokumen-dokumen tersebut meliputi arsip dan laporan resmi dari lembaga peradilan, seperti Laporan Tahunan Mahkamah Agung Republik Indonesia (2023) dan data internal dari Pengadilan Negeri Malang Raya terkait jumlah perkara; publikasi dari Komisi Yudisial Republik Indonesia (KY) mengenai kesejahteraan dan beban kerja hakim (Jayanti, 2025) ; artikel

ilmiah, jurnal akademik, dan hasil penelitian sebelumnya yang membahas kesejahteraan psikologis dan stres profesional hakim (Jones et al., 2023); Valickas & Vanagaitė, 2024); serta dokumen tidak tertulis seperti foto kegiatan, catatan lapangan, dan rekaman wawancara yang digunakan sebagai bahan untuk analisis fenomenologi. Semua dokumen ini digunakan untuk memperkuat hasil observasi dan wawancara serta sebagai sumber verifikasi dalam proses analisis data.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam studi ini dilakukan secara kualitatif dengan tujuan untuk memahami pengalaman subjektif partisipan dalam menilai *psychological well-being* mereka. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan observasi semi-struktural, catatan lapangan, dan wawancara semi-struktural. Teknik-teknik ini sejalan dengan pendekatan fenomenologi, di mana peneliti menggunakannya sebagai instrumen utama untuk menafsirkan hasil penelitian.

Metode utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi-terstruktur, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pandangan dan partisipan secara rahasia namun mendalam. Pedoman wawancara didasarkan pada dimensi kesejahteraan psikologis yang diuraikan oleh Ryff (1995), yang meliputi *self-acceptance*, *positive relations with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth*. Wawancara dilakukan secara langsung terhadap enam orang hakim di Pengadilan Negeri se-

Malang Raya. Setiap wawancara direkam dengan izin partisipan dan kemudian ditranskrip secara verbatim.

Selain itu, peneliti juga melakukan observasi non-partisipatif di lingkungan peradilan. Tujuan observasi ini adalah untuk memahami lingkungan kerja, interaksi antar individu, dan perilaku yang mendukung *psychological well-being*. Data yang diperoleh dengan mengevaluasi kondisi alami tanpa intervensi diperoleh melalui observasi tanpa perlu studi jangka panjang. Sebagaimana bagian dari proses observasi dan wawancara, peneliti juga membuat catatan lapangan, atau deskripsi rinci tentang situasi penelitian, ekspresi nonverbal peserta, lingkungan kerja, dan refleksi peneliti terhadap proses interaksi. Ini merupakan komponen krusial dalam proses interpretasi data dari perspektif fenomenologi guna memahami esensi pengalaman hakim.

#### **G. Teknik Analisa Data**

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologis, dengan tujuan memahami makna pengalaman peserta dalam menilai *psychological well-being* mereka. Analisis ini berfokus pada proses menganalisis subjek penelitian berdasarkan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan penelitian lapangan, yang sebelumnya dilakukan menggunakan instrumen penelitian seperti wawancara semi-terstruktur dan data observasional. Analisis data dilakukan secara sistematis dari mulai proses hingga kesimpulan analisis. Analisis dilakukan dengan merujuk pada model

analisis tematik fenomenologis yang dijelaskan oleh Braun & Clarke (2006) dan dipaparkan oleh Creswell (2009).

#### 1) Pengorganisasian Data

Setelah menyelesaikan wawancara, data dikumpulkan dan dijelaskan secara verbatim. Hasil transkrip wawancara kemudian dibandingkan dengan hasil lapangan dan observasi. Semua informasi disusun dalam folder digital dan fisik untuk memudahkan proses identifikasi dan verifikasi. Pada tahap ini, peneliti memastikan bahwa semua data telah sesuai dengan instrumen yang digunakan, yaitu panduan observasi dan wawancara.

#### 2) Membaca dan Memahami Data

Peneliti membaca dengan cermat semua transkrip wawancara dan lapangan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang semua informasi dan konteks. Tujuan proses ini adalah untuk mengembangkan pemahaman menyeluruh atau pemahaman umum tentang masalah yang diungkapkan oleh partisipan. Peneliti juga berupaya mengesampingkan prasangka pribadi (*bracketing*) agar interpretasi hasil penelitian menjadi jelas.

#### 3) Pemberian Kode (*coding*)

Setiap pernyataan yang benar dan relevan dengan konsep *psychological well-being* diberi tanda atau kode. Proses ini dilakukan dengan hati-hati untuk mengidentifikasi kata kunci, frasa, dan konsep dari partisipan. Kode-kode ini kemudian diberi label sesuai dengan

tema yang muncul, seperti rasa bangga, tekanan kerja, hubungan sosial, atau makna profesional.

#### 4) Kategorisasi dan Pembentukan Tema

Kode-kode yang memiliki kemiripan makna kemudian digabungkan ke dalam kategori yang lebih komprehensif. Dari kategori ini, para peneliti mengidentifikasi tema-tema utama yang terkait dengan enam dimensi *psychological well-being* Ryff (1995), yang meliputi *self-acceptance, positive relations with others, autonomy, environmental mastery, life purpose, dan personal growth*.

#### 5) Interpretasi Makna dan Hubungan antar Tema

Setelah topik utama ditentukan, peneliti menginterpretasikan data dengan mempertimbangkan konteks sosial dan profesional hakim. Analisis dilakukan secara mendalam dengan menghubungkan hasil observasi, hasil wawancara, dan teori-teori yang menjadi landasan penelitian, yaitu Model *Psychological Well-Being* (Ryff, 1995) dan *Self-Determination Theory* (Ryan & Deci, 2001).

#### 6) Penarikan Kesimpulan dan Penyusunan Hasil Analisis

Langkah terakhir adalah merangkum hasil analisis dalam sebuah deskripsi fenomena penting yang menggambarkan *psychological well-being* individu. Deskripsi ini memberikan wawasan tentang bagaimana *psychological well-being* seseorang terpengaruh saat mereka melakukan tugas pribadi, menghadapi stres terkait pekerjaan, dan mengelola kehidupan pribadi dan profesional mereka.

Selama proses analisis, peneliti memastikan bahwa instrumen yang digunakan, data yang diperoleh, dan hasil interpretasi konsisten. Pedoman wawancara menjadi dasar pengumpulan data, hasil wawancara dan observasi menjadi dasar analisis, dan interpretasi didasarkan pada data yang dapat dipercaya dan tervalidasi. Oleh karena itu, setiap hasil yang diperoleh didasarkan pada data empiris yang telah melalui proses yang sistematis, reflektif, dan sesuai dengan metode penelitian fenomena.

#### **H. Keabsahan Data**

Uji keabsahan data adalah proses memeriksa keakuratan dan kredibilitas temuan melalui prosedur validasi yang spesifik. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa data-data tersebut memang mewakili perspektif partisipan, bukan bias atau salah interpretasi peneliti (Creswell, 2013). Uji keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik triangulasi data, sesuai dengan yang dijelaskan oleh Creswell (2013). Salah satu strategi utama untuk memastikan validitas dan reliabilitas dalam penelitian kualitatif adalah triangulasi, yang meliputi peninjauan konsistensi data yang diperoleh melalui berbagai metode, sumber, atau waktu yang berbeda. Creswell menjelaskan bahwa triangulasi digunakan untuk membandingkan dan mengonfirmasi temuan yang muncul dari berbagai sudut pandang, sehingga hasil penelitian mencerminkan realitas yang lebih akurat dan tidak bias pada satu jenis data atau interpretasi peneliti.

Dalam penelitian ini, triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumen pendukung yang berkaitan dengan *psychological well-being* hakim. Wawancara digunakan untuk menganalisis pengalaman subjektif individu dalam menilai *psychological well-being*, sementara observasi dilakukan untuk mengamati tindakan dan interaksi mereka di lingkungan kerja pengadilan. Dokumen digunakan sebagai alat untuk mengukur kinerja, seperti catatan kerja atau publikasi dari lembaga penelitian. Dengan menggabungkan jenis data yang disebutkan di atas, peneliti dapat memeriksa ketepatan temuan berdasarkan karakteristik partisipan, kinerja yang diamati, dan konteks institusional.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Setting Penelitian**

Pengadilan Negeri merupakan lembaga peradilan tingkat pertama yang bertugas menegakkan hukum dan keadilan dengan memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata tingkat pertama. Penelitian ini dilaksanakan di Pengadilan Negeri wilayah Malang Raya, yaitu Pengadilan Negeri Malang dan Pengadilan Negeri Kepanjen. Sebagai lembaga yang berada di garis depan penegakan hukum, kedua pengadilan ini tidak hanya berperan sebagai wadah penyelesaian perkara, tetapi juga sebagai ruang di mana keadilan ditegakkan melalui proses pengambilan keputusan para hakim.

Secara geografis, Pengadilan Negeri Kepanjen terletak di Kabupaten Malang, yang cenderung memiliki karakteristik semi-perkotaan hingga pedesaan, sedangkan Pengadilan Negeri Malang terletak di wilayah yang lebih perkotaan, yaitu Kota Malang. Perbedaan lokasi geografis ini juga memengaruhi keragaman perkara yang ditangani oleh masing-masing pengadilan, baik dari segi jenis perkara maupun latar belakang para pihak yang terlibat. Pengadilan Negeri Malang melayani wilayah hukum Kota Malang dan Kota Batu, sedangkan Pengadilan Negeri Kepanjen melayani wilayah hukum di Kabupaten Malang.

Secara umum, kedua pengadilan tersebut memiliki struktur organisasi yang terdiri dari hakim, panitera, dan staf administrasi yang mendukung proses peradilan. Proses persidangan dilaksanakan secara formal sesuai dengan

prosedur hukum yang berlaku, mulai dari pendaftaran perkara dan persidangan hingga pembacaan putusan.

Dari sudut pandang sosial, kedua pengadilan tersebut melayani masyarakat dengan latar belakang yang beragam baik dalam hal status ekonomi, tingkat pendidikan, pekerjaan, maupun budaya. Keragaman ini mencerminkan kondisi sosial wilayah Malang Raya, yang terdiri dari komunitas perkotaan dan pedesaan dengan karakteristik yang berbeda-beda. Orang-orang yang datang ke pengadilan tidak berasal dari satu kelompok demografis saja, melainkan mencakup berbagai lapisan masyarakat, mulai dari mereka yang berstatus ekonomi rendah hingga tinggi, serta memiliki latar belakang pendidikan yang beragam.

Keragaman latar belakang ini juga memengaruhi jenis perkara yang diajukan ke pengadilan. Perkara yang ditangani tidak terbatas pada sengketa hukum sederhana, tetapi juga mencakup masalah yang lebih kompleks yang melibatkan aspek sosial, ekonomi, dan interpersonal. Dalam konteks ini, pengadilan berfungsi sebagai ruang di mana berbagai kepentingan baik pribadi, keluarga, maupun kelompok, sering kali dengan perspektif dan tujuan yang berbeda-beda.

## **B. Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 5 subjek, yaitu Subjek MS, GYM, Y, KTW, dan MH, diperoleh gambaran bahwa *Psychological Well-Being* hakim Malang Raya merupakan kondisi yang bersifat kompleks dan dinamis, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor pribadi dan profesional. Kesejahteraan

psikologis hakim berhubungan erat dengan tingkat stres kerja yang tinggi, namun hal ini juga dapat diimbangi dengan kemampuan mereka untuk beradaptasi dan menemukan makna dalam pekerjaan mereka.

#### 1. Pengalaman *Psychological Well-Being* Hakim

Pengalaman para hakim terkait kesejahteraan psikologis menunjukkan adanya hubungan yang dinamis antara stres dan signifikansi pekerjaan mereka. MS menjelaskan bahwa profesi hakim tidak lepas dari berbagai tantangan, terutama yang berkaitan dengan kondisi kerja di lapangan. Ia menekankan bahwa keterbatasan fasilitas di beberapa wilayah penugasan dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis, baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya. Hal ini terlihat dari pernyataannya

*“Tapi kalau fasilitas seperti ini, fasilitas kesehatan tidak mendukung, fasilitas pendidikan juga tidak mendukung, terkadang, ya, terkadang mempengaruhi pada psikologis kami itu.”* (W1.S1.1)

Selain MS juga mengungkapkan bahwa tekanan pekerjaan tidak hanya bersumber dari beban perkara, tetapi juga dari faktor eksternal seperti keamanan lingkungan. Subjek menyatakan bahwa

*“dan kadang-kadang kita jadi tekanan psikologis. Kita harusnya ada keamanan. Tapi jaminan keamanan tidak ada.”* (W1.S1.7)

Dalam menghadapi situasi tersebut, MS tidak hanya merasakan tekanan, tetapi juga mampu menyikapinya secara positif sebagai bagian dari proses kehidupan. Ia menyatakan bahwa

*“karena setiap permasalahan itu pasti ada pelajarannya.”* (W1.S1.1)

yang menunjukkan kemampuannya untuk merefleksikan dan memaknai pengalamannya.

Lebih lanjut, MS menekankan pentingnya spiritualitas sebagai sumber kekuatan dalam menjaga kesejahteraan psikologis. Ia menyampaikan bahwa mendekatkan diri kepada Tuhan menjadi pegangan utama dalam menghadapi berbagai tekanan pekerjaan.

*“Hal2 yang membuat pekerjaan itu bermakna ya, hal2 itu bisa membawa kita selalu dekat dengan Allah.” (W1.S1.2)*

Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman *psychological well-being* pada MS cenderung bersifat reflektif dan berbasis makna, di mana tekanan tidak dihindari, tetapi diolah menjadi bagian dari proses penguatan diri.

Sementara itu, Y memandang profesi hakim sebagai suatu kebanggaan dan pencapaian yang memiliki nilai prestise tersendiri, karena tidak semua individu memiliki kesempatan maupun kapasitas untuk menjalankan tanggung jawab tersebut. Bagi Y, profesi hakim bukan hanya pekerjaan, tetapi juga amanah yang menuntut integritas, kedisiplinan, serta tanggung jawab moral yang besar dalam menegakkan hukum dan keadilan. Meskipun demikian, Y menyadari bahwa di balik kebanggaan tersebut terdapat berbagai tekanan yang melekat pada profesi hakim. Ia menyatakan bahwa

*“tekanan itu pasti ada dalam setiap penanganan perkara,” (W1.S3.12)*

yang menunjukkan bahwa setiap perkara memiliki kompleksitas dan beban psikologis tersendiri, baik yang berasal dari substansi kasus, pihak-pihak yang berperkara, maupun tuntutan untuk menghasilkan putusan yang adil.

*“Sukanya tentu kita merasa suatu kebanggaan, karena setelah selesai sekolah, kuliah SI hukum, bisa menjadi hakim. Namun, tentu ada kendala, terutama dalam penanganan perkara”.* (W1.S3.5)

Selain itu, Y juga mengakui bahwa profesi hakim sering kali menuntut pengorbanan kepentingan pribadi. Tanggung jawab pekerjaan, jadwal persidangan yang padat, serta kewajiban menyelesaikan perkara menyebabkan waktu untuk kebutuhan pribadi dan keluarga menjadi terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peran sebagai hakim tidak jarang menempatkan kepentingan pekerjaan di atas kepentingan personal,

*“Tidak sedikit kita mengorbankan kepentingan pribadi, karena tugas sudah diberikan, apalagi sudah diberikan gaji yang memadai.”* (W1.S3.7)

Namun demikian, berbeda dengan MS yang lebih menekankan aspek refleksi diri dan spiritualitas dalam menghadapi tekanan, Y cenderung menggunakan pendekatan profesionalitas sebagai strategi utama dalam menjaga kesejahteraan psikologisnya. Ia memandang bahwa tekanan kerja harus dihadapi dengan sikap profesional, berpegang teguh pada aturan hukum, menjaga objektivitas, serta menjalankan tugas sesuai kode etik profesi.

*“Kami berpegang pada 10 prinsip kode etik hakim ini nah itulah berperilaku adil, jujur ada kebijaksanaan ini profesional itu paling utama profesional ini dalam hal kita berkaitan dengan penegakan satu ketentuan hukum yang berlaku.”* (W1.S3.8)

Dengan demikian, *psychological well-being* pada Y tampak dibangun melalui komitmen terhadap profesionalitas dan kemampuan menjalankan peran secara bertanggung jawab di tengah tekanan pekerjaan yang tinggi.

Bagi GYM, pengalaman kesejahteraan psikologis terhalangi oleh tekanan sosial yang tinggi dan beban kerja yang melekat pada profesi hakim. GYM

menggambarkan posisi hakim sebagai sosok yang berada di tengah-tengah konflik antara pihak-pihak yang mencari keadilan, sehingga keputusan yang diambil hampir selalu berpotensi menimbulkan ketidakpuasan di pihak salah satu pihak. Hal ini tercermin dalam pernyataan bahwa

*“Latar belakang menjadi hakim: salah satunya karena tantangan. Hakim berada “di tengah” dan selalu menambah orang yang tidak suka dengan putusannya. Hakim mendengar kedua belah pihak (netralitas), berbeda dengan jaksa/pengacara yang hanya satu pihak. Setiap putusan pasti ada yang tidak senang”. (W1.S2.3)*

Pernyataan ini menunjukkan bahwa hakim menyadari bahwa tidak ada putusan yang mungkin dapat memuaskan semua pihak, karena putusan secara inheren mengakibatkan adanya pihak yang merasa dirugikan, kecewa, atau enggan menerima hasil persidangan.

Kondisi semacam itu menempatkan hakim pada posisi yang rentan terhadap tekanan sosial, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan di antara para pihak yang bersengketa dapat terwujud dalam bentuk kritik, penolakan, gugatan lanjutan, atau penilaian negatif terhadap integritas hakim. Dalam konteks ini, hakim dituntut untuk memiliki ketahanan psikologis yang tinggi agar tidak mudah terpengaruh oleh tekanan eksternal. Dengan kata lain, kesejahteraan psikologis GYM diuji tidak hanya oleh beban substansi perkara, tetapi juga oleh konsekuensi sosial dari setiap putusan yang dijatuhkan.

Pada KTW, pengalaman *psychological well-being* tampak sangat dipengaruhi oleh aspek kehidupan personal, khususnya yang berkaitan dengan relasi keluarga dan dinamika peran dalam kehidupan sehari-hari. KTW mengungkapkan bahwa tuntutan profesi sebagai hakim mengharuskannya

untuk menjalani pola hidup yang tidak menetap, dengan mobilitas kerja yang tinggi dan perpindahan tempat tugas secara berkala. Kondisi tersebut berdampak langsung pada keterpisahan dengan keluarga, yang kemudian memunculkan pengalaman emosional tertentu. Hal ini tergambar dari pernyataannya bahwa

*“Kesan menjalani pekerjaan Sebagai hakim Kesannya ya, Separuh hidup saya mungkin sendiri ya. Karena kebetulan istri kerja dan saya harus pindah-pindah juga. (W1.S4.2)*

yang menunjukkan adanya perasaan kesendirian sebagai konsekuensi dari tuntutan pekerjaan.

Selain itu, frekuensi bertemu dengan keluarga yang terbatas juga berdampak pada kesejahteraan psikologis mereka. KTW mengungkapkan bahwa ia hanya dapat bertemu keluarganya pada waktu-waktu tertentu, yang secara tidak langsung menciptakan jarak emosional dan membatasi kemampuannya untuk menjalankan perannya sebagai anggota keluarga, baik sebagai pasangan maupun sebagai orang tua. Situasi ini menyoroti adanya konflik peran antara tuntutan profesional sebagai hakim dan kebutuhan akan kedekatan emosional dalam hubungan keluarga.

Meskipun demikian, terlepas dari kondisi yang dihadapi, KTW tidak sepenuhnya memandang hal tersebut sebagai sesuatu yang negatif. Ia terus berupaya memahami pengalaman-pengalaman ini sebagai bagian dari konsekuensi profesional yang harus ditanggung. Selain itu, pengalaman dimutasi ke berbagai jabatan juga memberikan kesempatan kepada KTW untuk mengenal berbagai jenis orang dan lingkungan sosial yang berbeda. Hal ini

secara tidak langsung berkontribusi pada perluasan wawasan dan perspektifnya dalam menjalankan tugasnya sebagai hakim. *Psychological Well-Being* pada subjek ini tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu dalam mengelola emosi, tetapi juga oleh sejauh mana ia mampu menyeimbangkan peran personal dan profesional dalam kehidupan sehari-hari.

Bagi MH, pengalaman kesejahteraan psikologis lebih terlihat dalam upayanya menjaga keseimbangan antara tuntutan profesional, rasa keadilan, dan tekanan sosial yang melekat pada profesi hakim. MH memandang peran hakim tidak hanya sekadar menerapkan hukum secara harfiah, tetapi juga mempertimbangkan dampak putusan terhadap para pihak yang terlibat. Hal ini terlihat jelas dalam pandangan mereka bahwa dalam setiap kasus.

*“hukuman hukum itu kan harus ada rasa keadilannya, keadilan bagi korban, keadilan bagi pelaku, harus ada keseimbangan”*. (W1.S5.7)

Pernyataan ini menunjukkan bahwa MH menafsirkan profesinya sebagai tanggung jawab moral untuk menegakkan keadilan secara seimbang, bukan hanya berfokus pada hukuman. Perspektif ini mencerminkan rasa tujuan hidup, di mana pekerjaan dipahami sebagai bentuk pelayanan yang memiliki nilai sosial.

Di sisi lain, MH juga menyadari bahwa proses pengambilan keputusan tidak selalu berlangsung dalam kondisi ideal. Ia mencatat bahwa tekanan dari lingkungan sosial, termasuk demonstrasi atau sorotan publik, dapat memengaruhi kondisi psikologis seorang hakim. Meskipun demikian, MH menekankan bahwa keputusan tetap harus didasarkan pada saksi, bukti, dan

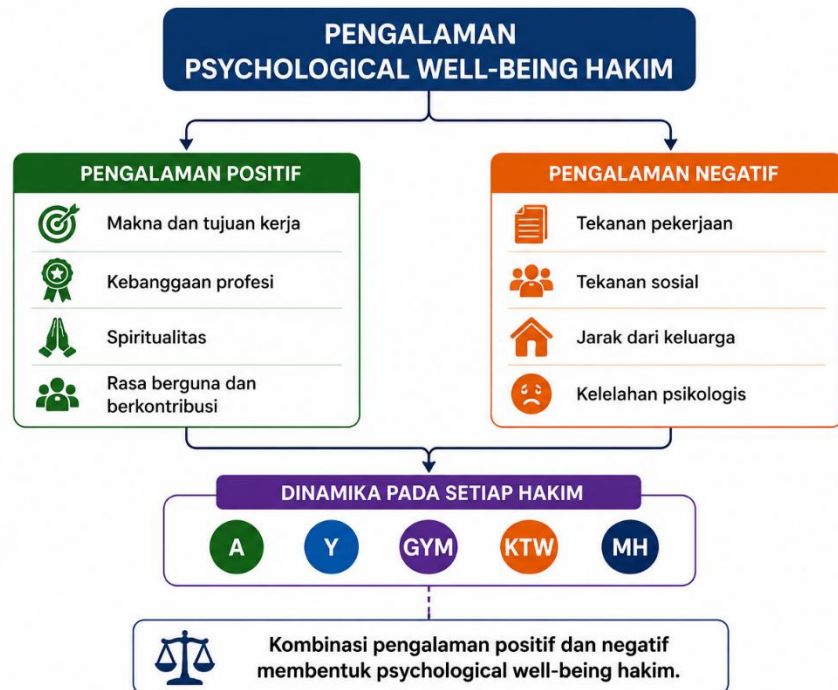
fakta persidangan. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis MH terletak pada kemampuannya untuk mempertahankan stabilitas emosional, prinsip yang teguh, dan objektivitas di tengah tekanan eksternal.

Pada subjek sekunder yaitu LS menjelaskan bahwa aturan dan kode etik hakim dapat mempengaruhi kondisi psikologis hakim. Menurut LS, pembatasan relasi sosial yang ditetapkan hakim bertujuan menjaga objektivitas, tetapi di sisi lain juga dapat menimbulkan tersendiri bagi hakim.

*“Kalau berhadapan dengan perkara yang ada di lingkungan masyarakatnya masyarakatnya juga katanya harusnya seperti itu ya karena itu kode etik kan disuruh mereka sendiri dia membuat kode etik itu untuk menjaga eksklusifitas mereka mereka khawatir kalau berkomunikasi berhubungan dengan orang lain nanti keputusannya jadi keobjektif padahal itu tergantung dia sendiri sih apakah menjamin apakah ada penelitian yang hakim itu dikurung terus tambah stres lah dia.” (W1.SK1.6)*

Selain itu LS juga mengungkapkan bahwa relasi sosial dalam lingkungan tertentu dapat menimbulkan tekanan psikologis bagi hakim ketika menjalankan tugasnya.

*“Akhirnya, Korpinda ini kan jadinya agak sungkan misalnya. Akhirnya saya, terus Bupati, loh ini kan gabung Korpinda, masa saya divonis salah? Kemarin kan ngopi bareng, kemarin kan sarapan bareng.” (W1.SK1.11)*



**Gambar 4. 1** Pola Pengalaman PWB

2. Faktor-Faktor yang Mendukung *Psychological Well-Being* Hakim

a. Faktor Internal

Faktor internal merujuk pada kekuatan yang berasal dari dalam diri individu, seperti spiritualitas, profesionalitas, komitmen moral, kemampuan refleksi diri, serta orientasi terhadap makna pekerjaan. Pada MS, spiritualitas menjadi faktor internal yang paling dominan dalam menjaga kesejahteraan psikologis. MS mengungkapkan bahwa mendekati diri kepada Tuhan dan berdoa merupakan cara utama untuk memperoleh ketenangan ketika menghadapi tekanan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai religius berfungsi sebagai mekanisme coping yang membantu individu mengelola stres dan

mempertahankan kestabilan emosi. Selain itu, MS juga menunjukkan kemampuan refleksi diri dengan memandang setiap persoalan sebagai pengalaman yang mengandung pelajaran, sehingga tekanan kerja tidak dimaknai sebagai beban semata, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran hidup.

*“Kalau saya pribadi, yang pertama itu ya mendekatkan diri kepada Allah SWT. Karena itu jadi pegangan utama”.* (W1.S1.13)

*“terkadang kita bisa belajar, karena setiap permasalahan itu pasti ada pelajarannya”.* (W1.S1.1)

Pada Y, faktor internal lebih tampak dalam bentuk profesionalitas dan komitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan. Y memandang profesi hakim sebagai amanah yang menuntut integritas, disiplin, dan kemampuan menjaga objektivitas dalam setiap perkara. Sikap profesional tersebut menjadi sumber kekuatan psikologis karena individu memiliki arah, standar kerja, serta tujuan yang jelas dalam menjalankan profesinya.

*“Karena kesejahteraan ini baru dua bulan terakhir meningkat, sebelumnya pun kami tetap harus profesional”. Kami berpegang pada 10 prinsip kode etik hakim ini nah itulah berperilaku adil, jujur ada kebijaksanaan ini profesional itu paling utama profesional ini dalam hal kita berkaitan dengan penegakan satu ketentuan hukum yang berlaku, jadi apalagi hukum kan sekarang ini tetap berjalan berkesinambungan kan ada aturan-aturan baru ada aturan yang kemudian ada kemudian ada juga beberapa aturan yang di-MK kan dalam arti yang direview ulang nah itu kita sebagai hakim ya tetap harus update ya, tetap peraturan perundangan yang berlaku yang baru jadi karena itu pangkalnya kita profesional profesional itulah, makanya bisa menjabarkan 10 kode etik hakim itu tadi”.* (W1.S3.8)

Hal serupa juga terlihat pada GYM, yang menekankan pentingnya menjaga integritas, menolak intervensi, serta tetap memutus perkara berdasarkan fakta hukum. Komitmen terhadap nilai-nilai profesi tersebut membantu GYM mempertahankan rasa percaya diri dan kestabilan psikologis meskipun berada dalam tekanan sosial dan beban kerja yang tinggi.

*Kadang dalam kondisi tertentu, misalnya ada tekanan atau ancaman, itu bisa saja membuat objektivitas agak terganggu. Tapi di situ justru jadi tantangan buat kita untuk tetap menjaga integritas dan sebisa mungkin tetap objektif. (W1.S1.11)*

Sementara itu, pada KTW, faktor internal lebih banyak tercermin pada daya adaptasi, penerimaan diri, dan kemampuan memaknai pengalaman kerja secara positif. Meskipun menghadapi tuntutan mobilitas kerja yang tinggi, perpindahan tempat tugas, serta keterpisahan dengan keluarga, KTW tetap mampu menerima kondisi tersebut sebagai bagian dari konsekuensi profesi hakim. Hal ini menunjukkan adanya kemampuan *self-acceptance*, yaitu penerimaan terhadap realitas hidup dan tanggung jawab pekerjaan tanpa penolakan berlebihan. Selain itu, KTW juga menunjukkan resiliensi psikologis, yakni kemampuan bertahan dan menyesuaikan diri dalam situasi yang tidak selalu nyaman. Ketika harus memulai kehidupan di lingkungan baru, KTW tetap berusaha beradaptasi dan menjalankan tugas secara optimal.

*“Bekerja Sudah berat terus di luar Jawa jauh Dari saudara”.*

(W1.S4.6)

Pada MH, faktor internal tercermin dari orientasi kuat terhadap nilai keadilan dan tanggung jawab moral. MH memandang bahwa hakim harus mampu menghadirkan keadilan bagi seluruh pihak, baik korban maupun pelaku. Pandangan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologisnya didukung oleh adanya makna hidup dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan. Lebih lanjut, MH memandang perpindahan tugas ke berbagai daerah bukan hanya sebagai beban, tetapi juga sebagai kesempatan untuk mengenal karakter masyarakat yang beragam. Cara pandang ini menunjukkan adanya orientasi positif terhadap pengalaman hidup, di mana tantangan dimaknai sebagai sarana memperluas wawasan dan memperkaya pengalaman profesional.

*“Suka dukanya ya, suka dukanya ya kerjanya pindah-pindah, sukanya juga mengenal masyarakat seluruh indonesia, tahu ruang lingkup budayanya masing-masing, tahu hukum adat masing-masing, dan setiap hukum adat itu kan berbeda-beda ya”.*  
(W1.S5.2)

*“kalau saksinya memang memberatkan terdakwa dan mengakui sesuai dengan kesalahannya kita gak bisa hukuman hukum itu kan harus ada rasa keadilannya, keadilan bagi korban, keadilan bagi pelaku, harus ada keseimbangan”.* (W1.S5.7)

LS menjelaskan bahwa kondisi *psychological well-being* juga dipengaruhi oleh kemampuan hakim dalam mengendalikan diri sendiri ketika menjalankan tugas peradilan. Menurut LS, objektivitas hakim tidak hanya ditentukan oleh aturan atau pembatasan sosial, tetapi juga bergantung pada kontrol diri masing-masing hakim.

*“...padahal itu tergantung dia sendiri sih apakah menjamin apakah ada penelitian yang hakim itu dikurung terus tambah stres lah dia.”*  
(W1.SK1.6)

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merujuk pada dukungan dan kondisi lingkungan yang memengaruhi *psychological well-being* hakim. Faktor ini meliputi

1. Dukungan keluarga
2. Hubungan kerja yang sehat
3. Sistem kerja tim
4. Kondisi kesejahteraan ekonomi
5. Fasilitas kerja
6. Keamanan
7. Serta lingkungan sosial yang kondusif.

Pada MS, faktor eksternal tampak dari kondisi lingkungan kerja dan fasilitas penugasan. MS mengungkapkan bahwa penempatan di daerah tertentu dengan keterbatasan fasilitas kesehatan, pendidikan, maupun sarana penunjang kehidupan dapat memengaruhi kondisi psikologis dirinya dan keluarga. MS juga mengungkapkan bahwa dalam kondisi tertentu, adanya ancaman atau tekanan dari pihak luar dapat memengaruhi kenyamanan psikologis hakim, sehingga rasa aman dan perlindungan institusional menjadi aspek penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis.

*“Tapi kalau fasilitas seperti ini, fasilitas kesehatan tidak mendukung, fasilitas pendidikan juga tidak mendukung, terkadang, ya, terkadang mempengaruhi pada psikologis kami itu”.* (W1.S1.1)

*“Adanya pihak yang tidak berkepentingan, Karena antara pihak-pihak ini yang penting pihak-pihak ini yang penting secara langsung tidak secara langsung berhadapan dengan orang lain yang tersembunyi. Kondisi itu membuat kita seperti ada tekanan”.* (W1.S1.7)

Pada Y, faktor eksternal terlihat melalui sistem kerja tim dalam majelis hakim. Dalam sistem tersebut, keputusan tidak diambil secara individual, melainkan melalui musyawarah bersama. Hal ini membantu mengurangi beban psikologis individu karena tanggung jawab dipikul secara kolektif dan memungkinkan adanya dukungan antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang kooperatif dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan rasa aman dalam bekerja.

*“Karena sistem pekerjaan kami menggunakan sistem tim, maka dalam prosesnya kami melakukan musyawarah hakim. Di situ terjadi diskusi antar hakim dalam satu tim”.* (W1.S3.15)

Pada GYM dan KTW, keluarga menjadi faktor eksternal yang sangat penting. Meskipun profesi hakim menuntut mobilitas tinggi dan pemisahan tempat tinggal, keluarga tetap dipandang sebagai sumber dukungan emosional utama. Kehadiran keluarga memberikan rasa nyaman, motivasi, dan tempat kembali ketika individu mengalami tekanan kerja. Bagi KTW, meskipun harus menjalani kehidupan jauh dari keluarga, relasi keluarga tetap menjadi sumber makna dan kekuatan dalam menjalankan tugas.

*“Hiburan utama saat stres adalah keluarga (anak dan istri). Hakim tidak punya teman karena harus menjaga independensi”.* (W1.S2.5)

*“Kalau gak ya telepon istri, telepon saudara konsultasi untuk melepaskan beban, memberi solusi Istri untuk memberikan masukan-masukan apa”*. (W1.S4.14)

Selain itu, faktor eksternal lain yang berpengaruh bagi seluruh subjek adalah kesejahteraan dan fasilitas kerja. Beberapa subjek mengungkapkan bahwa fasilitas yang memadai, kondisi tempat tinggal yang layak, pembagian beban kerja yang proporsional, serta keamanan kerja turut memengaruhi kenyamanan psikologis hakim. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas, beban kerja berlebihan, dan tekanan sosial dari masyarakat dapat menjadi hambatan bagi tercapainya *psychological well-being*. Oleh karena itu, dukungan institusional melalui penyediaan sarana kerja, perlindungan keamanan, serta sistem kerja yang sehat menjadi aspek penting dalam menjaga kesehatan psikologis hakim.

Secara keseluruhan, *psychological well-being* hakim di Malang Raya terbentuk melalui interaksi antara faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal memberikan kekuatan dari dalam diri individu berupa nilai, makna, integritas, kemampuan adaptasi, dan pengelolaan diri, sedangkan faktor eksternal menyediakan dukungan sosial serta lingkungan kerja yang menunjang. Ketika kedua faktor tersebut berjalan secara seimbang, maka hakim akan lebih mampu menjaga kestabilan emosi, bekerja secara profesional, serta menghasilkan keputusan yang objektif dan berkeadilan.



**Gambar 4. 2** Faktor Pendukung PWB

### 3. Implikasi *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja dan Pengambilan Keputusan

*Psychological Well-Being* memiliki implikasi yang signifikan terhadap kinerja hakim dan proses pengambilan keputusan dalam sistem peradilan di wilayah Malang Raya. Kesejahteraan psikologis yang baik memungkinkan hakim untuk menjalankan tugasnya dengan lebih tenang, objektif, dan profesional, sedangkan stres psikologis yang tidak dikelola dengan baik berpotensi memengaruhi konsentrasi, stabilitas emosional, dan kualitas penilaian hukum. Dengan demikian, kesejahteraan psikologis tidak hanya

berdampak pada kesejahteraan pribadi hakim, tetapi juga terkait langsung dengan kualitas layanan peradilan yang diberikan kepada masyarakat.

Bagi MS, *psychological well-being* memengaruhi kemampuan untuk menjaga objektivitas dalam menjatuhkan putusan perkara. MS menekankan bahwa seorang hakim harus terus mendasarkan putusannya pada fakta hukum dan bukti yang tersedia, bukan pada emosi pribadi atau tekanan eksternal. Hal ini terlihat jelas dari pernyataan bahwa keputusan harus didasarkan pada fakta hukum dan bukti. Pernyataan ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis yang stabil membantu hakim mempertahankan kemandirian dan rasionalitas dalam pengambilan keputusan. Namun, MS juga mengakui bahwa dalam situasi tertentu, seperti ketika menghadapi tekanan atau ancaman, kondisi psikologis seseorang dapat terganggu, sehingga menimbulkan tantangan tersendiri dalam mempertahankan objektivitas.

*“Kalau soal memastikan objektif itu ya, saya selalu berusaha kembali ke hal-hal mendasar dulu. Misalnya, keputusan itu harus berdasarkan fakta hukum dan alat bukti yang ada, bukan dari asumsi atau perasaan pribadi”.* (W1.S1.10)

*“Kadang dalam kondisi tertentu, misalnya ada tekanan atau ancaman, itu bisa saja membuat objektivitas agak terganggu. Tapi di situ justru jadi tantangan buat kita untuk tetap menjaga integritas dan sebisa mungkin tetap objektif”.* (W1.S1.11)

Hal serupa juga diungkapkan oleh LS bahwa kondisi psikologis hakim berkaitan dengan kemampuan hakim dalam menjaga objektivitas dan independensi selama menjalankan tugas peradilan. Menurut LS, tekanan lingkungan, relasi sosial, dan budaya dalam sistem peradilan dapat memengaruhi proses pengambilan keputusan hakim.

*“Walaupun dikunci apapun, walaupun hakim itu dimasukkan kurungan seketat apapun, kalau budayanya kayak gitu, budaya itu mengakar.” (W1.SK1.8)*

Pada GYM, kesejahteraan psikologis secara signifikan memengaruhi ketahanan kerja dan kemampuan untuk mengatasi tekanan sosial. GYM mencatat bahwa

*“Hakim berada “di tengah” dan selalu menambah orang yang tidak suka dengan putusannya”. (W1.S2.3)*

Yang menunjukkan bahwa setiap putusan berpotensi menimbulkan ketidakpuasan di salah satu pihak. Selain itu, GYM juga menyebutkan beban kerja yang berat, yaitu menangani 30–50 kasus per hari. Dalam konteks ini, kesejahteraan psikologis berfungsi sebagai sumber daya psikologis untuk memastikan hakim tetap mampu berkonsentrasi, menjaga ketepatan, dan menghindari kelelahan emosional yang berlebihan. Jika kesejahteraan psikologis terjaga, hakim akan lebih mampu bekerja secara efektif bahkan di bawah tekanan sosial dan administratif yang tinggi.

*“Contoh beban kerja: sidang 30–50 perkara/hari. Satu perkara dengan 5 saksi bisa memakan waktu 5 jam. Persidangan mulai jam 9, pulang tidak tepat waktu, tidak ada uang lembur. Selain memutus perkara, ada banyak tugas non-yudikasi (pengawas, koordinator, zona integritas). Core bisnis pengadilan ada di hakim. Meski banyak tekanan, diselesaikan karena profesionalisme dan dilarang menolak perkara”. (W1.S23)*

Pada Y, *psychological well-being* berimplikasi terhadap konsistensi kinerja dan kemampuan menjalankan tugas secara profesional. Y memandang bahwa tekanan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari profesi hakim, sebagaimana dinyatakan bahwa Pasti ada.

*“Tekanan itu pasti ada dalam setiap penanganan perkara. Tapi kita tetap kembali pada dasar hukum yang berlaku”.* (W1.S3.12)

Meskipun demikian, ia menekankan pentingnya tetap bekerja berdasarkan aturan hukum dan standar profesional. Kondisi psikologis yang baik memungkinkan hakim untuk tidak mudah goyah oleh tekanan perkara, tetap disiplin, serta menjaga kualitas kerja meskipun menghadapi beban tugas yang tinggi. Selain itu, keterlibatan dalam sistem kerja tim atau majelis hakim juga membantu meringankan tekanan psikologis, sehingga keputusan dapat dihasilkan secara lebih matang melalui musyawarah bersama.

*Psychological well-being* pada KTW berimplikasi terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, yang pada akhirnya memengaruhi performa kerja. KTW mengungkapkan bahwa tuntutan profesi sering kali membuatnya harus hidup terpisah dari keluarga.

*“ Kesan menjalani pekerjaan Sebagai hakim Kesannya ya, Separuh hidup saya mungkin sendiri ya. Karena kebetulan istri kerja dan saya harus pindah-pindah juga”.* (W1.S4.2)

Kondisi tersebut menunjukkan adanya tekanan emosional akibat konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan hubungan keluarga. Tetapi KTW sudah menyadari bahwa memang itu adalah konsekuensi dari pekerjaan hakim. KTW juga menuturkan bahwa terdapat faktor lain yang bisa memengaruhi pengambilan keputusan tetapi hakim tetap fokus pada fakta hukum.

*“Faktor-faktor lain itu ya mungkin ada misalnya ada ancaman entah apa yang kita tetap nggak boleh kena ancaman itu kita harus fokus pada fakta hukum, fakta-fakta persidangan”.* (W1.S4.24)

Sementara itu, pada MH *psychological well-being* berimplikasi langsung terhadap kualitas pertimbangan hukum dalam pengambilan keputusan. MH menyatakan bahwa

*“Ya bisa ada tekanan tekanan demo ini bisa memengaruhi keputusan kita kan, pas saya jadi hakim baru, demo besar-besaran, ya kita mau gak mau harus sedikit mengikuti mereka, kalau gak mengikuti mereka kan ya bagaimana”*. (W1.S5.8)

Pernyataan ini menunjukkan bahwa lingkungan sosial dan opini publik dapat menciptakan tekanan psikologis bagi hakim. Namun, MH juga menegaskan bahwa

*“kita kan memutus perkara itu kan berdasarkan keterangan para saksi, dan kalau pidana sama saksi dan barang bukti dan keterangan terdakwa”*. (W1.S5.7)



**Gambar 4. 3** Implikasi PWB pada Kinerja Hakim

Hal tersebut menunjukkan bahwa hakim yang memiliki *psychological well-being* yang baik akan lebih mampu mengelola tekanan eksternal tanpa kehilangan objektivitas. Kondisi psikologis yang stabil membantu hakim tetap tenang, berpikir jernih, dan konsisten pada prinsip hukum meskipun berada di tengah tekanan masyarakat.

### **C. Pembahasan**

#### **1. Temuan Teoritis**

Berdasarkan hasil penelitian, kerangka teoritis yang mengintegrasikan Model *Psychological Well-Being* dari Carol D. Ryff dan *Self-Determination Theory* dari Richard M. Ryan serta Edward L. Deci terbukti relevan dalam menjelaskan *psychological well-being* hakim se-Malang Raya. Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa *psychological well-being* hakim tidak hanya ditandai oleh adanya enam dimensi *psychological well-being* yang dijelaskan oleh Ryff, tetapi juga dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan psikologis dasar sebagaimana dijelaskan dalam *Self-Determination Theory* yaitu *autonomy*, *competence*, and *relatedness*.

Berdasarkan perspektif Ryff, keenam dimensi kesejahteraan psikologis ditemukan pada para subjek dengan tingkatan yang beragam. Dimensi *self-acceptance* terlihat jelas dalam kemampuan para hakim untuk menerima konsekuensi dari profesi mereka, seperti beban kerja yang berat, mutasi tugas, dan jauh dari keluarga. Dimensi *positive relations with others* terlihat melalui pentingnya dukungan keluarga dan hubungan kerja yang sehat. Dimensi *autonomy* muncul dengan kuat dalam bentuk kemandirian hakim saat mengadili

kasus berdasarkan bukti persidangan dan prinsip-prinsip hukum. Dimensi *environmental mastery* tampak jelas dalam kemampuan mengelola stres terkait pekerjaan, tuntutan kasus, dan dinamika tempat kerja. Selain itu, dimensi *purpose in life* tercermin dalam persepsi profesi peradilan sebagai amanah dan sarana menegakkan keadilan, sementara *personal growth* dimanifestasikan melalui pengalaman kerja yang menumbuhkan kedewasaan pribadi dan profesional.

Di sisi lain, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa tiga kebutuhan psikologis dasar yang diuraikan dalam *Self-Determination Theory* memiliki peran penting dalam membentuk kesejahteraan psikologis hakim. Kebutuhan akan *autonomy* terlihat jelas dalam kebebasan hakim untuk mengambil keputusan tanpa campur tangan pihak luar. Kebutuhan akan *competence* tercermin dalam rasa mampu, profesionalisme, serta keyakinan subjek dalam menangani perkara sesuai dengan kapasitas dan pengalaman kerjanya. Sementara itu, kebutuhan akan *relatedness* tergambar melalui dukungan keluarga, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta rasa memiliki di dalam lembaga peradilan.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis dasar dalam *Self-Determination Theory* berperan terhadap perkembangan dimensi kesejahteraan psikologis menurut Ryff. Ketika kebutuhan akan *autonomy* terpenuhi, hakim cenderung menunjukkan independensi psikologis dan ketegasan berprinsip dalam pengambilan keputusan. Ketika kebutuhan akan *competence* terpenuhi, hakim lebih mampu menguasai lingkungan kerja

mereka, lebih percaya diri, dan lebih efektif dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, ketika kebutuhan akan *relatedness* terpenuhi, hakim memiliki hubungan interpersonal yang positif dan dukungan emosional yang memperkuat stabilitas psikologis mereka. Dengan demikian, kebutuhan psikologis dasar berfungsi sebagai fondasi yang mendorong perkembangan *psychological well-being* secara lebih menyeluruh.

Temuan ini menjadi kelebihan utama dalam penelitian ini karena menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis hakim tidak dapat dipahami sepenuhnya melalui satu teori saja. Model Ryff menjelaskan bentuk-bentuk kesejahteraan psikologis yang diamati pada individu, sementara *Self-Determination Theory* menjelaskan kebutuhan mendasar yang memunculkan kesejahteraan tersebut. Integrasi kedua teori ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang kondisi psikologis hakim, terutama dalam profesi yang menuntut tingkat integritas, objektivitas, dan ketahanan mental yang tinggi.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat relevansi Teori Ryff dan *Self-Determination Theory* dalam profesi hukum, sekaligus memperluas penerapannya kepada hakim di Indonesia. Temuan ini juga menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis hakim harus diarahkan tidak hanya pada pengembangan pribadi, tetapi juga pada pemenuhan kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterkaitan melalui dukungan kelembagaan dan lingkungan kerja yang sehat.

## 2. Pengalaman *Psychological Well-Being* Hakim

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif yang telah dipaparkan pada bagian hasil mengenai pengalaman *Psychological Well-Being* (PWB) atau kesejahteraan psikologis hakim di wilayah Pengadilan Negeri (PN) Malang Raya, ditemukan bahwa kondisi psikologis hakim merupakan entitas yang sangat kompleks dan dinamis. Profesi hakim di Indonesia tidak hanya menuntut kecakapan intelektual dalam menafsirkan hukum, tetapi juga ketahanan mental yang luar biasa dalam menghadapi tekanan sosial, beban kerja yang tinggi, serta dinamika kehidupan personal akibat tuntutan mobilitas pekerjaan.

Pembahasan ini akan mengontekstualisasikan temuan penelitian tersebut dengan berbagai teori psikologi dan literatur relevan, serta menarik implikasi strategis bagi sistem pembinaan hakim di Indonesia. Pembahasan ini dibagi menjadi tiga bagian utama: komparasi temuan dengan teori *Psychological Well-Being*, analisis faktor pendukung dalam kerangka *Work-Life Balance* dan Stres Kerja, serta implikasi praktis terhadap kebijakan pembinaan profesi hakim oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Pengalaman kesejahteraan psikologis para hakim di Pengadilan Negeri Malang dan Kepanjen menunjukkan adanya spektrum respons yang beragam terhadap tekanan pekerjaan. Temuan ini sangat sejalan dengan model *Eudaimonic Well-Being* yang dikembangkan oleh Carol D. Ryff. Ryff mendefinisikan kesejahteraan psikologis bukan sekadar perasaan bahagia (hedonisme), melainkan pencapaian potensi penuh seseorang melalui fungsi psikologis yang positif (Ryff & Keyes, 1995).

Dalam konteks penelitian ini, manifestasi dari enam dimensi PWB dari Ryff terlihat jelas pada pengalaman subjek penelitian. Misalnya, MS dan MH menunjukkan dimensi *Purpose in Life* (Tujuan Hidup) yang kuat. Mereka tidak memandang pekerjaan sekadar sebagai rutinitas administratif, melainkan sebagai panggilan moral dan spiritual. MS menjadikan pendekatan spiritual kepada Tuhan sebagai mekanisme utama untuk mereduksi stres, sementara MH memaknai tugasnya sebagai upaya menghadirkan keadilan yang seimbang bagi semua pihak. Hal ini mengonfirmasi literatur yang menyatakan bahwa individu dengan orientasi nilai eudaimonik cenderung memiliki resiliensi yang lebih baik terhadap tekanan eksternal karena mereka menemukan makna yang mendalam dalam tindakan mereka (Ryff, 2013).

Di sisi lain, dimensi *Autonomy* (Otonomi) dan *Environmental Mastery* (Penguasaan Lingkungan) sangat krusial bagi profesi hakim. GYM secara eksplisit menyoroti posisi rentan hakim yang berada di pusaran konflik, di mana setiap putusan pasti akan mengecewakan salah satu pihak. Kemampuan GYM untuk tetap menjaga integritas dan menolak intervensi merupakan cerminan dari otonomi psikologis yang tinggi. Hal ini sejalan dengan prinsip dasar Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH) di Indonesia, yang mewajibkan kemandirian dan ketidakberpihakan dalam pengambilan keputusan (Mahkamah Agung Republik Indonesia & Komisi Yudisial Republik Indonesia, 2012).

**Tabel 4. 1 Manifestasi Dimensi PWB**

<b>Dimensi PWB Ryff</b>	<b>Manifestasi pada Subjek Penelitian (Hakim Malang Raya)</b>
<i>Purpose in Life</i>	Memaknai profesi sebagai amanah, ibadah, dan tanggung jawab moral untuk menegakkan keadilan (MS, MH).
<i>Autonomy</i>	Kemampuan menjaga independensi, objektivitas, dan menolak tekanan atau intervensi eksternal dalam memutus perkara (GYM, Y).
<i>Self-Acceptance</i>	Penerimaan terhadap realitas profesi, termasuk konsekuensi mutasi, beban kerja, dan ketidaksukaan pihak yang kalah (KTW).
<i>Positive Relations with Others</i>	Membangun dukungan melalui sistem majelis hakim dan mengandalkan keluarga sebagai sumber kekuatan emosional utama (GYM, KTW).

Profesi hakim secara inheren memiliki tingkat stres kerja (*occupational stress*) yang tinggi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang masif (menangani hingga 50 kasus per hari), tekanan dari publik (demonstrasi), serta ancaman keamanan menjadi sumber stres utama. Kondisi ini didukung oleh penelitian empiris yang menunjukkan bahwa profesi hukum, khususnya hakim, sangat rentan terhadap kelelahan emosional (*burnout*) dan stres traumatis sekunder akibat paparan terus-menerus terhadap konflik manusia (Schrever et al., 2024).

Menariknya, temuan penelitian menggarisbawahi bahwa *meaningful work* (pekerjaan yang bermakna) berfungsi sebagai penyangga (*buffer*) terhadap stres kerja. Y, misalnya, menggunakan profesionalitas dan kebanggaan atas statusnya sebagai hakim untuk mengatasi tekanan. Literatur terbaru menegaskan bahwa ketika individu merasa pekerjaannya memiliki dampak sosial yang signifikan,

mereka cenderung lebih tahan terhadap kelelahan emosional (Mirza & Parahyanti, 2025)

Selain stres kerja, konflik peran (*role conflict*) menjadi tantangan signifikan, terutama yang berkaitan dengan *Work-Life Balance* (WLB). KTW secara gamblang mengungkapkan beban emosional akibat sistem mutasi ("*tour of area*") yang memaksanya hidup terpisah dari keluarga. Konflik antara tuntutan profesional dan kebutuhan afeksi personal ini merupakan fenomena klasik dalam manajemen sumber daya manusia aparatur peradilan di Indonesia. Penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga berkorelasi negatif dengan kesejahteraan psikologis dan dapat menurunkan performa kerja (Prasad et al., 2025). Namun, subjek penelitian menunjukkan kemampuan *coping* yang adaptif dengan memanfaatkan teknologi komunikasi dan mengoptimalkan waktu berkualitas saat bertemu keluarga.

Kesejahteraan psikologis hakim bukan sekadar isu personal, melainkan prasyarat mutlak bagi terciptanya sistem peradilan yang bersih, objektif, dan berwibawa. Berdasarkan temuan bahwa PWB berdampak langsung pada konsentrasi, objektivitas, dan kualitas putusan hukum, maka Mahkamah Agung Republik Indonesia selaku lembaga pembina tertinggi perlu mengintegrasikan aspek kesejahteraan psikologis ke dalam sistem pembinaan karir hakim.

Pertama, Redesain Sistem Mutasi dan Promosi. Sistem mutasi yang kaku sering kali menjadi sumber stres terbesar karena memisahkan hakim dari *support system* utamanya (keluarga). Meskipun mutasi diperlukan untuk penyegaran dan

pengecahan konflik kepentingan, Mahkamah Agung perlu mempertimbangkan aspek psikologis dan kesejahteraan keluarga dalam penempatan hakim. Pendekatan yang lebih humanis, seperti mempertimbangkan lokasi domisili keluarga inti atau memberikan kompensasi fasilitas yang memadai di daerah terpencil (seperti yang dikeluhkan oleh MS), akan sangat mendukung stabilitas emosional hakim (Pratama et al., 2024).

Kedua, Penguatan Dukungan Psikologis Institusional. Pembinaan hakim selama ini lebih berfokus pada *hard competency* (penguasaan hukum materil dan formil) serta pengawasan etika. Ke depan, Mahkamah Agung melalui Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) perlu memasukkan program manajemen stres, resiliensi, dan kesehatan mental ke dalam kurikulum pendidikan berkelanjutan. Penyediaan layanan konseling psikologis yang rahasia bagi hakim yang menangani kasus-kasus traumatis atau bertekanan tinggi juga menjadi sebuah kebutuhan mendesak (Brown et al., 2023).

Ketiga, Optimalisasi Sistem Majelis Hakim sebagai Ruang Dukungan. Temuan pada Y menunjukkan bahwa sistem majelis hakim berfungsi ganda: tidak hanya untuk *check and balance* yuridis, tetapi juga sebagai ruang *peer support* (dukungan rekan sejawat). Diskusi dan musyawarah dalam majelis membantu mendistribusikan beban psikologis dalam pengambilan keputusan yang sulit. Oleh karena itu, pembinaan budaya kerja yang kolaboratif dan kolegial di lingkungan pengadilan perlu terus didorong untuk mencegah isolasi psikologis hakim (Wendel, 2007).

Keempat, Peningkatan Jaminan Keamanan dan Fasilitas Kerja. Kekhawatiran mengenai jaminan keamanan fisik (seperti yang diungkapkan MS) dan beban sidang yang tidak manusiawi (GYM) secara langsung mengancam PWB. Negara memiliki kewajiban konstitusional untuk memberikan perlindungan maksimal kepada hakim, baik di dalam maupun di luar persidangan. Selain itu, digitalisasi administrasi perkara melalui *e-court* harus dioptimalkan tidak hanya untuk transparansi publik, tetapi juga untuk mereduksi beban kerja administratif hakim yang berlebihan.

Kesejahteraan psikologis hakim di Malang Raya terbentuk dari dialektika antara ketahanan internal (spiritualitas, profesionalitas, pemaknaan kerja) dan dukungan eksternal (keluarga, kolega, fasilitas). Mengomparasikan temuan ini dengan teori *Psychological Well-Being* Ryff membuktikan bahwa hakim yang mampu mencapai eudaimonia akan lebih tangguh menghadapi tekanan profesi. Mengingat implikasi PWB yang sangat krusial terhadap kualitas putusan dan integritas peradilan, sistem pembinaan hakim di Indonesia harus bertransformasi dari sekadar manajemen administratif kepegawaian menjadi manajemen sumber daya manusia yang holistik, yang menempatkan kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis hakim sebagai pilar utama penegakan keadilan.

### 3. Faktor-Faktor yang Mendukung *Psychological Well-Being*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis hakim di wilayah Malang Raya dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Kesejahteraan psikologis hakim tidak muncul secara otomatis hanya karena status profesional atau pengalaman kerja mereka, melainkan berkembang melalui

kemampuan manajemen diri dan adanya lingkungan yang mendukung. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis hakim merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu dan kondisi sosial-institusional di lingkungan kerja mereka.

Faktor internal yang paling terlihat dalam penelitian ini adalah spiritualitas. Pada subjek MS, spiritualitas berfungsi sebagai sumber ketenangan saat menghadapi stres terkait pekerjaan, berbagai tantangan, dan dinamika profesi hukum. Hubungan yang erat dengan Tuhan, doa, dan keyakinan bahwa setiap masalah mengandung pelajaran membantu MS menjaga stabilitas emosional. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa religiusitas memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan psikologis karena memberikan rasa tenang, keyakinan, dan penerimaan pada individu (Nasr, 2008). Namun, penelitian ini berbeda karena menemukan bahwa di lingkungan peradilan, spiritualitas tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme koping terhadap stres, tetapi juga memperkuat integritas moral dalam pengambilan keputusan.

Selain spiritualitas, hasil wawancara dengan LS juga menunjukkan bahwa *psychological well-being* hakim dipengaruhi oleh faktor internal dalam diri hakim, khususnya kemampuan mengontrol diri dan menjaga profesionalisme dalam menjalankan tugas peradilan. LS mengungkapkan bahwa objektivitas hakim tidak sepenuhnya ditentukan oleh aturan atau pembatasan sosial, melainkan juga bergantung pada kemampuan pribadi hakim dalam mengendalikan dirinya sendiri ketika menghadapi tekanan maupun relasi sosial di lingkungan kerja.

Faktor internal berikutnya adalah profesionalisme dan rasa kemampuan dalam menjalankan tugas. Subjek Y dan GYM menekankan pentingnya bekerja sesuai dengan hukum, memeriksa kasus secara cermat, serta bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas sebaik mungkin. Dari perspektif *Self-Determination Theory* oleh Richard M. Ryan dan Edward L. Deci, kondisi ini berkaitan dengan kebutuhan akan *competence* yaitu, kebutuhan individu untuk merasa mampu dan efektif dalam menjalankan aktivitasnya. Hakim yang merasa mampu cenderung lebih percaya diri, stabil secara emosional, dan mampu menangani tantangan kerja secara efektif. Temuan ini sejalan dengan *Self-Determination Theory*, yang menjelaskan bahwa kebutuhan akan *competence* berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis dan efektivitas kerja individu (Ryan & Deci, 2001).

Selain itu, integritas dan orientasi keadilan juga merupakan faktor internal yang penting. Beberapa subjek seperti Y, GYM, dan MH menegaskan bahwa profesi hakim harus dijalankan dengan kejujuran, objektivitas, dan tanggung jawab moral. Y menekankan pentingnya bekerja sesuai aturan hukum, GYM menyoroti profesionalitas dalam menangani perkara, sedangkan MH menegaskan perlunya menghadirkan keadilan secara seimbang bagi seluruh pihak yang berperkara. Nilai-nilai tersebut memberi makna mendalam terhadap pekerjaan sehingga para hakim merasa profesinya bernilai dan bermanfaat. Dalam teori Ryff, kondisi ini berkaitan dengan dimensi "*purpose in life*", yang mengacu pada saat seseorang memiliki tujuan hidup yang jelas dan merasa bahwa hidupnya bermakna. Penelitian ini menyoroti temuan signifikan bahwa orientasi keadilan merupakan faktor pembeda

dalam kesejahteraan psikologis di kalangan hakim, sebuah faktor yang jarang ditemukan pada profesi lain.

Faktor internal lainnya meliputi resiliensi dan kemampuan beradaptasi. KTW menunjukkan kemampuan untuk beradaptasi dengan mutasi tugas serta tinggal jauh dari keluarga. Kemampuan untuk menerima konsekuensi dari profesi ini dan tetap menjalankan tugas secara optimal menunjukkan kemampuan psikologis yang kuat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Bakker & Demerouti (2007) yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat resiliensi tinggi cenderung lebih mampu mengatasi stres dan mempertahankan kesejahteraan psikologis. Dalam konteks hakim, resiliensi sangat penting karena profesi ini menuntut kesiapan terus-menerus untuk menghadapi perubahan lokasi penugasan, beban kasus, dan tekanan sosial.

Selain faktor internal, penelitian ini juga mengidentifikasi faktor eksternal yang memiliki peran penting dalam kesejahteraan psikologis para hakim. Faktor eksternal utama adalah dukungan keluarga. GYM misalnya, menceritakan bahwa keluarganya merupakan sumber kekuatan emosional, tempat berbagi cerita, dan sumber motivasi ketika menghadapi tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan. Meskipun beberapa subjek bertugas jauh dari rumah, hubungan keluarga tetap menjadi penopang psikologis yang kuat. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa dukungan sosial keluarga berkontribusi positif terhadap kesejahteraan psikologis seseorang. Dari perspektif *Self-Determination Theory*, hal ini berkaitan dengan kebutuhan akan *relatedness* yang

merupakan kebutuhan untuk merasa terhubung dan diterima oleh orang-orang terdekat.

Faktor eksternal selanjutnya adalah hubungan kerja yang sehat dan lingkungan lembaga peradilan yang suportif. Menurut penuturan Y, sistem kerja majelis hakim yang berbentuk tim memungkinkan adanya diskusi, musyawarah, dan pembagian tanggung jawab dalam menangani perkara. Relasi kerja yang kooperatif membantu mengurangi tekanan psikologis serta mencegah perasaan terisolasi dalam pekerjaan. Selain itu, suasana kerja yang profesional dan saling menghargai juga mendukung munculnya rasa aman secara psikologis. Penelitian ini memperkuat temuan terdahulu bahwa kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja berpengaruh terhadap *psychological well-being* dan kepuasan kerja.

Selain relasi sosial, kondisi struktural seperti beban perkara, fasilitas kerja, keamanan, dan kebijakan lembaga turut memengaruhi *psychological well-being* hakim. Ketika beban kerja lebih proporsional, fasilitas kerja memadai, dan sistem organisasi berjalan adil, hakim lebih mudah menjalankan tugas secara efektif. Sebaliknya, apabila beban perkara berlebihan atau fasilitas kurang mendukung, maka tekanan psikologis dapat meningkat. Seperti halnya pengakuan dari MS bahwa fasilitas keamanan dan kesehatan yang kurang memadai dapat mempengaruhi psikologis hakim. GYM mengatakan bahwa karena tingginya beban perkara yang ditangani hakim yang menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis.

Secara garis besar, penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor internal dan eksternal saling terkait dalam membentuk kesejahteraan psikologis para hakim di wilayah Malang Raya. Faktor internal seperti spiritualitas, kompetensi, integritas, rasa keadilan, dan ketangguhan berfungsi sebagai kekuatan pribadi yang menopang kesejahteraan psikologis. Sementara itu, faktor eksternal seperti dukungan keluarga, hubungan kerja yang positif, fasilitas yang memadai, dan kebijakan organisasi berfungsi sebagai dukungan eksternal bagi individu.

#### 4. Implikasi *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja dan Pengambilan Keputusan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological well-being* hakim se-Malang Raya memiliki implikasi yang signifikan terhadap kinerja peradilan dan kualitas pengambilan keputusan di wilayah tersebut. *Psychological well-being* para hakim tidak hanya berdampak pada kondisi individu, tetapi juga memengaruhi bagaimana hakim menjalankan tugas yudisial, berinteraksi dalam proses persidangan, mengelola stress kerja, dan menghasilkan putusan yang adil dan objektif.

Implikasi pertama terlihat pada kualitas kinerja peradilan sehari-hari. Hakim yang memiliki *psychological well-being* yang baik cenderung lebih fokus, disiplin, teliti, dan mampu menjalankan tugas secara profesional. MS menggambarkan bahwa ketenangan batin dan spiritualitas membantu dirinya tetap tenang ketika menghadapi banyak perkara. Y menekankan pentingnya profesionalitas dan bekerja sesuai aturan hukum agar proses pengambilan keputusan tetap objektif. GYM juga menunjukkan bahwa meskipun jumlah

perkara kasus yang ditangani tinggi, pekerjaan harus diselesaikan secara cermat dan bertanggung jawab. Kondisi ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* mendukung kemampuan kerja yang konsisten produktif. Temuan ini sejalan dengan pandangan Bakker & Demerouti (2007) melalui Model *Job-Demands Resources* (JD-R) yang menjelaskan bahwa individu dengan kemampuan psikologis yang baik cenderung lebih mampu menghadapi tuntutan kerja dan mempertahankan kinerja yang optimal.

Implikasi kedua yaitu berkaitan dengan kemampuan hakim dalam mengelola tekanan kerja. Profesi hakim yang identik dengan beban perkara, batas waktu penyelesaian perkara, pandangan masyarakat, serta tanggung jawab moral terhadap putusan yang diambil. Dalam situasi tersebut, *psychological well-being* berfungsi sebagai penyeimbang psikologis yang mencegah hakim mengalami kelelahan emosional, rasa frustrasi, atau penurunan motivasi kerja dengan mudah. KTW menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan penempatan kerja yang berpindah-pindah dan tetap menjalankan tugas secara optimal. MH menggambarkan bahwa tekanan profesi harus dihadapi dengan komitmen terhadap keadilan dan tanggung jawab moral. Sementara itu MS memanfaatkan spiritualitas sebagai cara menjaga ketenangan batin. Temuan ini selaras dengan penelitian Chamberlain & Richardson (2013) yang menjelaskan bahwa Tingkat stres hakim cenderung lebih rendah jika mereka dapat mengelola lingkungan kerja mereka dengan baik, seperti mengatur prioritas perkara, memberikan tugas administratif dengan baik, dan memanfaatkan sistem pendukung yang ada.

Implikasi ketiga terlihat jelas dalam proses pengambilan keputusan. Hakim yang memiliki kesehatan psikologis yang baik umumnya lebih objektif, sabar, dan mampu menilai perkara berdasarkan fakta-fakta yang terungkap selama persidangan serta ketentuan hukum. Y menegaskan bahwa putusan harus berdasarkan aturan hukum, bukan tekanan pihak luar. GYM menunjukkan pentingnya ketelitian membaca perkara sebelum mengambil keputusan. MH menekankan bahwa hakim harus menjaga keseimbangan agar semua pihak memperoleh keadilan. Dalam perspektif teori Ryff kondisi ini berkaitan dengan dimensi *autonomy* dan *environmental mastery*. Apabila kedua aspek tersebut berjalan dengan baik, hakim akan lebih siap untuk mengambil keputusan yang objektif dan adil.

Sebaliknya, apabila kesejahteraan psikologis menurun, hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap kinerja peradilan dan kualitas pengambilan keputusan. Hakim yang mengalami kelelahan psikologis berisiko mengalami penurunan konsentrasi, kelelahan kerja, peningkatan sensitivitas emosional, serta berkurangnya perhatian terhadap detail saat menelaah perkara. Dalam jangka panjang, kondisi-kondisi ini dapat menghambat efektivitas layanan peradilan dan menurunkan kualitas penilaian hukum. Oleh karena itu, kesejahteraan psikologis harus dipahami sebagai kebutuhan profesional yang berdampak pada kepentingan publik, bukan sekadar urusan bersifat pribadi bagi para hakim.

Penelitian ini penting karena menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis hakim tidak hanya berkaitan dengan kepuasan kerja, seperti yang umumnya ditemukan pada profesi lain, tetapi juga memiliki implikasi yang lebih luas terhadap kualitas keadilan substantif. Sementara pada profesi lain kesejahteraan psikologis terutama memengaruhi produktivitas dan hubungan di tempat kerja, di lingkungan peradilan hal ini juga menentukan kualitas putusan peradilan, yang secara langsung berdampak pada hak-hak masyarakat. Temuan-temuan ini memperluas pemahaman tentang pentingnya kesejahteraan psikologis dalam profesi yang memiliki tanggung jawab sosial yang tinggi.

Secara praktis, Temuan penelitian ini menyoroti pentingnya memprioritaskan *psychological well-being* hakim, baik selama masa pendidikan maupun dalam praktik kelembagaan. *psychological well-being* hakim tidak hanya dibentuk oleh pengalaman di tempat kerja, tetapi juga harus ditumbuhkan selama masa pendidikan formal mereka. Oleh karena itu, sangatlah penting untuk menyertakan dan memperkuat ilmu psikologi khususnya dalam bidang-bidang seperti manajemen emosi, pengambilan keputusan, dan kesehatan mental ke dalam kurikulum bagi calon hakim. Persiapan ini sangat penting agar calon hakim memiliki kesiapan psikologis untuk menghadapi tekanan profesional, menjaga objektivitas, dan mengelola konflik dalam proses peradilan.

Selain itu, temuan penelitian ini mengimplikasikan pentingnya lembaga peradilan memprioritaskan kesejahteraan psikologis hakim melalui kebijakan organisasi yang mendukung. Dukungan tersebut dapat berupa pembagian beban

perkara yang adil, peningkatan fasilitas tempat kerja, penguatan dukungan sosial di lingkungan kerja, layanan konseling psikologis, serta sistem mutasi yang mempertimbangkan keadaan keluarga. Dengan dukungan tersebut, hakim dapat menjalankan tugasnya secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, jumlah subjek yang terbatas pada lima hakim di wilayah Malang Raya; oleh karena itu, temuan penelitian ini belum dapat disimpulkan secara luas untuk seluruh hakim di Indonesia. Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara, sehingga hasilnya sangat bergantung pada keterbukaan responden dalam berbagi pengalaman dan perspektif mereka. Ketiga, penelitian ini belum mengkaji secara mendalam faktor-faktor struktural organisasi, seperti kebijakan kelembagaan yang komprehensif, sistem beban kasus, dan perbedaan kondisi di antara pengadilan di berbagai daerah. Keempat, penelitian ini juga tidak memasukkan perspektif pihak lain, seperti panitera atau pihak yang berperkara, yang mungkin dapat memberikan wawasan tambahan mengenai kesejahteraan psikologis hakim dalam praktik peradilan. Dengan mempertimbangkan keterbatasan tersebut, penelitian ini tetap memberikan kontribusi dalam memahami *psychological well-being* hakim serta menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* hakim di wilayah Malang Raya dipengaruhi oleh kemampuan individu mereka dalam mengatasi tekanan profesional serta memandang pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawab dan komitmen. Para hakim mampu menjaga keseimbangan psikologis di tengah tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti beban kasus, tanggung jawab moral, dan tuntutan objektivitas dengan tetap memandang profesi hakim sebagai amanah dalam menegakkan keadilan. *psychological well-being* ini tercermin dalam kemampuan mereka untuk menjaga ketenangan emosional, mempertahankan independensi dalam pengambilan keputusan, dan menemukan makna dalam pekerjaan yang dijalani.

Selain itu, *psychological well-being* hakim didukung oleh faktor-faktor internal dan eksternal yang saling terkait. Faktor internal meliputi spiritualitas, integritas, profesionalisme, kompetensi, dan kemampuan beradaptasi terhadap stres dan perubahan. Sementara itu, faktor eksternal meliputi dukungan keluarga, hubungan kerja yang positif, serta kondisi kelembagaan seperti beban kasus, fasilitas kerja, dan sistem organisasi. Kombinasi kedua faktor ini memiliki peran penting dalam membentuk dan mempertahankan *psychological well-being* hakim.

Lebih lanjut, *psychological well-being* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja peradilan dan proses pengambilan keputusan. Hakim yang

memiliki *psychological well-being* yang baik cenderung lebih fokus, objektif, dan teliti, serta lebih mampu mempertahankan independensi mereka saat memutuskan perkara. Sebaliknya, *psychological well-being* yang buruk berpotensi memengaruhi konsentrasi, kualitas penilaian hukum, dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, *psychological well-being* merupakan faktor krusial dalam menjaga kualitas kinerja peradilan sekaligus mewujudkan putusan yang adil dan profesional.

## **B. Saran**

### **1. Hakim**

Hakim diharapkan dapat membangun lingkungan kerja yang mendukung *psychological well-being* dalam pelaksanaan tugas peradilan, seperti menciptakan komunikasi kerja yang sehat, menjaga profesionalisme, serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya kondisi psikologis dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, hakim juga diharapkan tetap menjaga independensi, integritas, dan objektivitas dalam menghadapi tekanan maupun dinamika sosial yang muncul selama menjalankan perannya dalam memeriksa, mengadili, dan memutus perkara.

### **2. Institusi Peradilan**

Lembaga peradilan diharapkan dapat lebih memperhatikan *psychological well-being* para hakim melalui kebijakan-kebijakan yang mendukung, seperti pembagian beban perkara yang adil, peningkatan fasilitas tempat kerja, serta penyediaan layanan dukungan psikologis. Selain itu, institusi juga dapat mempertimbangkan untuk

mengintegrasikan aspek-aspek psikologis ke dalam pendidikan dan pelatihan calon hakim guna mendukung pengembangan ketahanan mental yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan profesi hukum.

### 3. Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji *psychological well-being* hakim dengan subjek yang lebih banyak dan mencakup wilayah yang lebih luas guna memperoleh temuan yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran (*mixed methods*) untuk memperkuat dan memperluas temuan penelitian ini. Peneliti selanjutnya juga dapat mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi *psychological well-being* hakim, seperti budaya organisasi, sistem peradilan, maupun perspektif pihak-pihak lain yang terlibat dalam proses peradilan.

Selain itu, karena seluruh subjek dalam penelitian ini merupakan hakim laki-laki, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan hakim perempuan guna memperoleh pemahaman yang lebih beragam mengenai *psychological well-being* hakim. Hakim perempuan kemungkinan menghadapi dinamika dan tuntutan yang berbeda, termasuk peran ganda yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan rumah tangga. Oleh karena itu, penelitian yang melibatkan hakim perempuan dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai variasi pengalaman dan faktor-faktor yang memengaruhi *psychological well-being* dalam profesi hakim.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Raiya, H. (2012). Towards a systematic Qura'nic theory of personality. *Mental Health, Religion and Culture*, 15(3), 217–233. <https://doi.org/10.1080/13674676.2011.640622>
- Asshiddiqie, J. (2006). *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara Jilid II* (1st ed.). Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MKRI.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barry, C., Westaby, C., Coen, M., & Howlin, N. (2023). The emotional labour of judges in jury trials. *Journal of Law and Society*, 50(4), 477–499. <https://doi.org/10.1111/jols.12458>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brown, L. A., AlRabiah, R., Terasse, M., Aksianiuk, V., & Sisti, D. (2023). Knowledge of evidence-based practices for PTSD among mental health court judges. *Medicine, Science, and the Law*, 63(1), 42–52. <https://doi.org/10.1177/00258024221096250>
- Chamberlain, J., & Richardson, J. (2013). Judicial Stress: A Topic in Need of Research. *Stress, Trauma, and Wellbeing in the Legal System*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199829996.003.0012>
- Creswell, J. W. (2009). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches, 3rd ed. In *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches, 3rd ed.* Sage Publications, Inc.
- Creswell, J. W. (2013). Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches (3rd ed.). In *SAGE Publications*. [https://doi.org/10.5005/jp/books/13016\\_6](https://doi.org/10.5005/jp/books/13016_6)
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Erikson, E. H. (1959). Identity and the life cycle: Selected papers. *Psychological Issues*, 1, 1–171.
- Frankl, V. (1963). *The unheard cry for meaning: Psychotherapy and humanism*. Washington Square Press.
- Geyh, C. G. (2003). *Digital Repository @ Maurer Law Why Judicial Elections Stink Why Judicial Elections Stink*.
- Hamjah, H. S., & Mat Akhir, N. S. (2014). Islamic Approach in Counseling.

- Journal of Religion and Health*, 53(1), 279–289.  
<https://doi.org/10.1007/s10943-013-9703-4>
- Indonesia, M. A. R. (2025). *Sistem Informasi Penelusuran Perkara PENGADILAN NEGERI MALANG*.
- Jayanti, H. D. (2025). *KY Ungkap Mayoritas Hakim Belum Sejahtera, Dorong Reformasi Dukungan Psikologis dan Fasilitas*.  
<https://www.hukumonline.com/berita/a/ky-ungkap-mayoritas-hakim-belum-sejahtera--dorong-reformasi-dukungan-psikologis-dan-fasilitas-lt68dcddb34cad/>
- Jones, E., Strevens, C., Field, R., & James, C. (2023). *International Guidelines for Wellbeing in Legal Education*. International Bar Association (IBA).
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222.  
<https://doi.org/10.2307/3090197>
- Mack, K., & Anleu, S. R. (2007). “Getting through the list”: Judgecraft and legitimacy in the lower courts. *Social and Legal Studies*, 16(3), 341–361.  
<https://doi.org/10.1177/0964663907079763>
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2023). *Laporan Tahunan 2022 Mahkamah Agung Republik Indonesia*.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia & Komisi Yudisial Republik Indonesia. (2012). *Keputusan bersama tentang kode etik dan pedoman perilaku hakim*. Mahkamah Agung RI.
- Maslow, A. H. (1968). Toward a psychology of being, 2nd ed. In *Toward a psychology of being, 2nd ed.* D. Van Nostrand.
- Mirza, M., & Parahyanti, E. (2025). Meaningful Work Protects Judges with Occupational Stress, Secondary Traumatic Stress, and Burnout: (A Study of Indonesian Judges of The Supreme Court of the Republic of Indonesia). *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, 14(1), 91–130.  
<https://doi.org/10.25216/jhp.14.1.2025.91-130>
- Moon, J. A. (1999). *Reflection in Learning and Professional Development Theory and Practice* (1st Editio). Routledge.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203822296>
- Nasr, S. H. (2008). Islamic spirituality: Foundations. In *The Crossroad Publishing Company*.
- Pompe, S. (2005). *The Indonesian Supreme Court: A Study of Institutional Collapse*. SEAP Publications.
- Prasad, K. D. V, Rao, M., Vaidya, R., Sriyogi, K., Singh, S., & Srinivas, V. (2025). The relationship between work-life balance and psychological well-being: an empirical study of metro rail travelers working in the information technology

- sector. *Frontiers in Psychology*, Volume 15-2024. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1472885>
- Pratama, J., Hasyim, A. W., Alting, H., & Fahri, J. (2024). Career Development Challenges in the Judicial System of Indonesia: A Case Study of Judges and Registrars. *Society*, 12(2), 1035–1050.
- Psychological Association American. (2023). *APA Dictionary of Psychology*. <https://dictionary.apa.org/>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99–104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Ryff, C. D. (2013). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 69, Issue 4, pp. 719–727). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Sausan, J., Delvina, F., Kh, Z. A. N., Chintya, P., & Sri, M. (2025). Kesejahteraan Hakim dan Pengaruhnya Terhadap Integritas Hukum. *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat*, 1–15. <https://doi.org/10.11111/nusantara.xxxxxxx>
- Schon, D. A. (1992). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781315237473>
- Schrever, C., Hulbert, C., & Sourdin, T. (2024). The privilege and the pressure: judges' and magistrates' reflections on the sources and impacts of stress in judicial work. *Psychiatry, Psychology, and Law: An Interdisciplinary Journal of the Australian and New Zealand Association of Psychiatry, Psychology and Law*, 31(3), 327–380. <https://doi.org/10.1080/13218719.2024.2335913>
- Shanafelt, T. D., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L. N., Sotile, W., Satele, D., West, C. P., Sloan, J., & Oreskovich, M. R. (2012). Burnout and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population. *Archives of Internal Medicine*, 172(18), 1377–1385. <https://doi.org/10.1001/archinternmed.2012.3199>

- Snider, K. M., Devereux, P. G., & Miller, M. K. (2022). Judges' emotion: an application of the emotion regulation process model. *Psychiatry, Psychology and Law*, 29(2), 256–273. <https://doi.org/10.1080/13218719.2021.1904454>
- Valickas, G., & Vanagaitė, K. (2024). *Lietuvos teisėjų suvokta psichologinė gerovė*. 133, 42–57.
- Wendel, W. B. (2007). *Jurisprudence and Judicial Ethics*.
- Wexler, D. B., & Winick, B. J. (2008). Therapeutic Jurisprudence. In *SSRN (Social Science Research Network)* (Vol. 4). <https://doi.org/10.4337/9781789902990.therapeutic.jurisprudence>
- World Health Organization. (2018). Mental health : strengthening our response. In *Fact sheet N.220*. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: ipsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 55/FPsi.1/PP.009/1/2026  
Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

09 Januari 2026

Kepada Yth.  
Kepala Pengadilan Negeri Malang  
Jl. Ahmad Yani No.198,  
Purwodadi Kecamatan  
Blimbing Kota Malang  
di Tempat

*Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.*

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : ALVIA LAILATUL MUFIDAH/220401110048  
Tempat Penelitian : Pengadilan Negeri Malang  
Judul Skripsi : PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA HAKIM DI  
PENGADILAN NEGERI SE-MALANG RAYA  
Dosen : 1. Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si., Psikolog  
Pembimbing : 2. Elok Fa'iz Fatma El Fahmi, M.Si.

Tanggal Penelitian : 02-02-2026 s.d 31-03-2026  
Model Kegiatan : Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

*Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.*

a.n. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan:  
1. Wakil Dekan II dan III;  
2. Ketua Prodi S1;  
3. Kabag TU.

## Lampiran 2. Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajeyana 50 Malang, 65 144, Telepon: 0341-558916, Website: ipsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 55/FPsi.1/PP.009/1/2026

09 Januari 2026

Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

Kepada Yth.  
Kepala Pengadilan Negeri Kapanjen  
Jl. Panji No.205, Penarukan,  
Kec. Kapanjen, Kabupaten  
Malang Jawa Timur 65163  
di Tempat

*Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.*

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : ALVIA LAILATUL MUFIDAH/220401110048  
Tempat Penelitian : Pengadilan Negeri Kapanjen  
Judul Skripsi : PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA HAKIM DI  
PENGADILAN NEGERI SE-MALANG RAYA  
Dosen : 1. Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si., Psikolog  
Pembimbing : 2. Elok Fa'iz Fatma El Fahmi, M.Si.

Tanggal Penelitian : 02-02-2026 s.d 31-03-2026  
Model Kegiatan : Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

*Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.*

a.n. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan:  
1. Wakil Dekan II dan III;  
2. Ketua Prodi S1;  
3. Kabag TU.

### Lampiran 3. *Informed Consent*

**INFORMED CONSENT (IC)**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : YC. . . . . H.M.H.

Jenis Kelamin : laki-laki

Tanggal Lahir/Umur : 23 Juni 1978.

Alamat : MT Malang

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia menjadi partisipan dalam penelitian skripsi yang dilakukan oleh mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Sehubungan dengan partisipasi saya, saya memahami dan menyetujui bahwa:

1. Saya bersedia menjawab pertanyaan yang diajukan sesuai dengan pengalaman hidup saya.
2. Saya menyetujui adanya perekaman selama proses wawancara berlangsung.
3. Seluruh informasi yang saya sampaikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian akademik.

Setelah membaca dan memahami penjelasan di atas, saya menyatakan bahwa persetujuan ini saya berikan dalam keadaan SADAR dan TANPA PAKSAAN dari pihak mana pun. Dengan ini, saya menyatakan bersedia menjadi partisipan dalam penelitian dan menandatangani *informed consent* ini.

Malang, 03 Februari 2026

Interviewer  
  
Alvia Lailani M.

Narasumber  
  


**INFORMED CONSENT (IC)**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Fauzan

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tanggal Lahir/Umur : 08 Desember 1977 / 48 tahun

Alamat : Pengadilan Negeri Kepanjen

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia menjadi partisipan dalam penelitian skripsi yang dilakukan oleh mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.


Sehubungan dengan partisipasi saya, saya memahami dan menyetujui bahwa:

1. Saya bersedia menjawab pertanyaan yang diajukan sesuai dengan pengalaman hidup saya.
2. Saya menyetujui adanya perekaman selama proses wawancara berlangsung.
3. Seluruh informasi yang saya sampaikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian akademik.

Setelah membaca dan memahami penjelasan di atas, saya menyatakan bahwa persetujuan ini saya berikan dalam keadaan SADAR dan TANPA PAKSAAN dari pihak mana pun. Dengan ini, saya menyatakan bersedia menjadi partisipan dalam penelitian dan menandatangani *informed consent* ini.

Malang, 03 Februari 2026

**Interviewer**

  
Alvia Latifah M.

**Narasumber**

  
  
Mo

**INFORMED CONSENT (IC)**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M H , STP. M.H. -  
Jenis Kelamin : LAKI-LAKI  
Tanggal Lahir/Umur : NGAWI 16-02-1967  
Alamat : PN. MALANG

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia menjadi partisipan dalam penelitian skripsi yang dilakukan oleh mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Sehubungan dengan partisipasi saya, saya memahami dan menyetujui bahwa:

1. Saya bersedia menjawab pertanyaan yang diajukan sesuai dengan pengalaman hidup saya.
2. Saya menyetujui adanya perekaman selama proses wawancara berlangsung.
3. Seluruh informasi yang saya sampaikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian akademik.

Setelah membaca dan memahami penjelasan di atas, saya menyatakan bahwa persetujuan ini saya berikan dalam keadaan SADAR dan TANPA PAKSAAN dari pihak mana pun. Dengan ini, saya menyatakan bersedia menjadi partisipan dalam penelitian dan menandatangani *informed consent* ini.

Malang, 03 Februari 2026

Interviewer



Pina Elfi Saida

Narasumber



**INFORMED CONSENT (IC)**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. L E SHMH  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tanggal Lahir/Umur : 16 Maret / 97  
Alamat : Perumahan IKIP 2H/9.

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia menjadi partisipan dalam penelitian skripsi yang dilakukan oleh mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Sehubungan dengan partisipasi saya, saya memahami dan menyetujui bahwa:

1. Saya bersedia menjawab pertanyaan yang diajukan sesuai dengan pengalaman hidup saya.
2. Saya menyetujui adanya perekaman selama proses wawancara berlangsung.
3. Seluruh informasi yang saya sampaikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian akademik.

Setelah membaca dan memahami penjelasan di atas, saya menyatakan bahwa persetujuan ini saya berikan dalam keadaan SADAR dan TANPA PAKSAAN dari pihak mana pun. Dengan ini, saya menyatakan bersedia menjadi partisipan dalam penelitian dan menandatangani *informed consent* ini.

Malang, 03 Februari 2026

**Interviewer**

  
Rma Elf Saida

**Narasumber**

  
Dr. Lucy E, SHMH.

**INFORMED CONSENT (IC)**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : G Y M  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tanggal Lahir/Umur : 25 tahun  
Alamat : Malang

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia menjadi partisipan dalam penelitian skripsi yang dilakukan oleh mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Sehubungan dengan partisipasi saya, saya memahami dan menyetujui bahwa:

1. Saya bersedia menjawab pertanyaan yang diajukan sesuai dengan pengalaman hidup saya.
2. Saya menyetujui adanya perekaman selama proses wawancara berlangsung.
3. Seluruh informasi yang saya sampaikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian akademik.

Setelah membaca dan memahami penjelasan di atas, saya menyatakan bahwa persetujuan ini saya berikan dalam keadaan SADAR dan TANPA PAKSAAN dari pihak manapun. Dengan ini, saya menyatakan bersedia menjadi partisipan dalam penelitian dan menandatangani informed consent ini.

Malang, 03 Februari 2026

Interviewer

  
Ayu Fidia Nugraha

Narasumber

  
Gosang Yoga M

**INFORMED CONSENT (IC)**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : K T W, S.H., A.Hum.  
Jenis Kelamin : Laki - laki  
Tanggal Lahir/Umar : Agustus 1973  
Alamat : -

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia menjadi partisipan dalam penelitian skripsi yang dilakukan oleh mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Selubungan dengan partisipasi saya, saya memahami dan menyetujui bahwa:

1. Saya bersedia menjawab pertanyaan yang diajukan sesuai dengan pengalaman hidup saya.
2. Saya menyetujui adanya perekaman selama proses wawancara berlangsung.
3. Seluruh informasi yang saya sampaikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian akademik.

Setelah membaca dan memahami penjelasan di atas, saya menyatakan bahwa persetujuan ini saya berikan dalam keadaan SADAR dan TANPA PAKSAAN dari pihak mana pun. Dengan ini, saya menyatakan bersedia menjadi partisipan dalam penelitian dan menandatangani informed consent ini.

Malang, 03 Februari 2026

Interviewer



Ayu Fidia Mingsih

Narasumber



**Lampiran 4. Pedoman Wawancara**

No.	Psychological Well-Being	Bias Pengambilan Keputusan	Penilaian Keadilan Hakim
1.	Bisa diceritakan suka duka ketika menjadi Hakim?	Dalam pengalaman Anda, bagaimana Anda memastikan bahwa keputusan yang Anda ambil benar-benar objektif?	Bagaimana Anda memahami konsep "keadilan" dalam konteks pekerjaan Anda sebagai hakim?
2.	Apakah Bapak/ Ibu Pernah mendengar istilah Sejahtera secara Psikologis? Bagaimana Anda memahami istilah "kesejahteraan psikologis" dalam konteks pekerjaan Anda sebagai hakim?	Apakah pernah ada situasi ketika Anda merasa ada faktor-faktor tertentu yang mungkin memengaruhi keputusan Anda? Jika ya, dapatkah Anda menjelaskan lebih lanjut?	Menurut Anda, apa saja hal-hal penting yang harus dipertimbangkan untuk mencapai keadilan dalam sebuah keputusan hukum?
3.	Apa saja tantangan utama yang Anda rasakan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi?	Menurut Anda, apa saja sumber-sumber bias yang mungkin ada dalam proses pengambilan keputusan seorang hakim?	Apakah ada situasi ketika Anda merasa sulit untuk menyeimbangkan antara aturan hukum dan rasa keadilan? Dapatkah Anda memberikan contohnya?
4.	Menurut pengalaman Anda, apakah ada faktor-faktor tertentu yang membantu atau menghambat kesejahteraan psikologis Anda selama bertugas sebagai hakim?	Bagaimana Anda melatih diri sendiri untuk tetap kritis terhadap kemungkinan bias dalam pekerjaan Anda?	Bagaimana Anda memastikan bahwa keputusan yang Anda buat dianggap adil oleh semua pihak yang terlibat?
5.	Bagaimana Anda biasanya mengatasi situasi ketika merasa stres atau tertekan dalam pekerjaan Anda?	Apakah ada mekanisme atau pendekatan tertentu yang Anda gunakan untuk meminimalkan	Menurut Anda, apakah ada faktor-faktor di luar kontrol Anda yang dapat memengaruhi persepsi publik tentang

		risiko bias dalam keputusan Anda?	keadilan dalam sistem peradilan?
6.	Bisa diceritakan faktor dari luar diri Anda yang berdampak pada kesejahteraan psikologis Anda?		