

Subjective Well Being pada Hakim yang Bertugas di Daerah Terpencil

Dian Fithriwati Darusmin¹, Fathul Himam²

Program Magister Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

Abstract. This study was focused on the study of a judge who was assigned to be sta..... in remote area. This study used qualitative research perspective to explore the phenomenology approach to the lives of the judges who were undergoing assignments in remote areas. The focus of research was on the psychological dynamics of the judges to achieve subjective well-being and identified factors - factors that influenced it. Subject of this study involves three judges who have a period of employment of 5 to 10 years, with an age range 30 to 50 years old. The findings of this study explained the psychological dynamics of the judges while on duty in a remote area that includes a number of phases of life, namely, the initial process as a judge, a period of adaptation as a new judge, the phase terms with the situation, future placement in a remote area, phase adaptation in remote areas, the phase terms with conditions in remote areas and the placement of wisdom towards happy. Other findings concluded several factors that could influence the subjective well-being of the judges in the remote areas that is family roles, attitudes toward work, and commitment to the principles of employment, conditions of dilemma between independence and social beings, and the role of co-workers.

Keywords: dynamics of motivation, judge, remote areas, performance, subjective well being

Abstrak. Penelitian ini memfokuskan kajiannya pada hakim yang tengah menjalani penugasan di daerah terpencil. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi untuk mengeksplorasi kehidupan para hakim yang tengah menjalani penugasan di daerah terpencil. Fokus peneliti adalah tentang dinamika psikologis para hakim untuk mencapai kesejahteraan subjektif dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Subjek penelitian ini melibatkan tiga orang hakim yang memiliki masa kerja 5 hingga 10 tahun, dengan rentang usia 30 hingga 50 tahun. Temuan penelitian ini adalah tentang dinamika psikologis para hakim selama bertugas di daerah terpencil yaitu mencakup sejumlah fase – fase kehidupan yaitu, proses awal sebagai hakim, masa adaptasi sebagai hakim baru, fase berdamai dengan keadaan, masa penempatan di daerah terpencil, fase adaptasi di daerah terpencil, fase berdamai dengan kondisi penempatan di daerah terpencil dan hikmah menuju bahagia. Temuan lainnya adalah sejumlah faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan subjektif para hakim di daerah terpencil yaitu peran keluarga, sikap terhadap pekerjaan, prinsip dan komitmen terhadap pekerjaan, kondisi dilematis antara independensi dan makhluk sosial, dan peran rekan kerja.

Kata kunci: daerah terpencil, dinamika motivasi, kinerja, hakim, subjective well being

¹ Korespondensi mengenai artikel ini dapat dilakukan melalui: dianf.darusmin@yahoo.com

² Atau melalui: fhimam@ugm.ac.id

Peradilan sebagai lembaga yang memiliki fungsi untuk menjaga dan menegakkan hukum, tentunya harus memiliki barisan penegak hukum yang kompeten dan memiliki integritas yang tinggi terhadap profesinya. Hakim telah lama diakui sebagai profesi terhormat. Hakim berperan penting dalam menentukan baik atau buruknya potret penegakan hukum dan keadilan. Oleh karena itu profesi hakim diikat oleh *rules of law* dan *rules of ethics* yang bertujuan menjaga martabat dan keluhuran profesi hakim. (Gultom, 2012). Lebih lanjut, Gultom menambahkan kepatuhan dan keterikatan hakim pada *rules of law* dan *rules of ethics* ini kadang membuat profesi hakim disebut sebagai profesi yang kesepian, berada di atas menara gading, dan bahkan berumah di atas angin. Dalam konteks untuk menegakkan imparialitas hakim serta menjaga martabat dan keluhuran hakim, penyebutan seperti itu ada benarnya, namun ini tidak berarti hakim harus secara total menutup diri atau menjauhkan diri dari interaksi sosial. Sebagai makhluk sosial, hakim juga perlu melakukan komunikasi dan interaksi sosial.

Penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada tahun 2011, diketahui hakim-hakim dalam pengabdianya kepada negara, dari awal proses perekrutan telah menyatakan kesiapan untuk ditempatkan di semua wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Para hakim ditempatkan hampir di semua kabupaten dan kota yang ada di Indonesia, bahkan hingga ke wilayah-wilayah yang merupakan pemekaran dari suatu kabupaten dan kota yang ada sebelumnya. Mereka harus meninggalkan kampung halaman dengan membawa keluarganya atau harus meninggalkan keluarganya di daerah asal.

Kebanyakan wilayah penempatan para hakim bukanlah daerah yang nyaman dan lengkap infrastrukturnya, bahkan termasuk

daerah konflik. Hakim yang membawa serta keluarga ataupun tidak, menjadi dilema tersendiri. Keikutsertaan keluarga berarti, mereka harus bertahan dengan segala kekurangan yang ada di wilayah tersebut. Beberapa pengadilan negeri di tingkat kota atau kabupaten bahkan tidak memiliki rumah dinas, sehingga hakim dan keluarganya harus menyewa rumah dengan biaya yang sangat tinggi. Pilihan untuk meninggalkan keluarga di daerah asal, juga memberikan rasa tidak nyaman tersendiri, karena harus menjalani kehidupan berkeluarga jarak jauh.

Penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja dan kepuasan hidup dalam perspektif *subjective well being* telah banyak dilakukan, namun hanya sedikit yang menaruh perhatian pada seting daerah terpencil (*remote area*). Sebuah penelitian pada tahun 2000 dilakukan oleh Iverson dan Maguire tentang hubungan antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup; sebuah kenyataan dari komunitas pekerja di daerah terpencil (*remote area*). Para peneliti ini menggabungkan variabel konteks pekerjaan, variabel personal, lingkungan geografis dan variabel komunitas lingkup pekerjaan. Penelitian ini melibatkan 286 karyawan laki-laki dari sebuah pertambangan batu bara di *remote area* Queensland, Australia. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa variabel komunitas seperti keberadaan keluarga dan perasaan terisolasi, serta dukungan kekerabatan memiliki dukungan yang kuat dan penuh baik secara langsung maupun tidak langsung dalam memengaruhi kepuasan hidup. (Iverson & Maguire, 2000).

Konsep kebahagiaan terkait dengan kualitas hidup, kepuasan hidup, dan kesejahteraan kehidupan yang ideal baik fisik maupun psikologis. Kepuasan hidup adalah kepuasan yang sifatnya menyeluruh dan sangat mendasar, serta subjektif pada bagaimana individu memandang dirinya dan

kehidupannya. Hal tersebut terkait dengan perasaan sejahtera secara personal (Santrock, 2004). Penelitian yang dilakukan Ebuehi dan Campbell tahun 2011 tentang para pekerja medis yang bertugas di Nigeria menunjukkan tentang hal-hal yang dapat menarik minat seorang petugas medis untuk bertugas di daerah pinggiran Nigeria. Hal-hal yang memotivasi mereka adalah kondisi lingkungan pekerjaan yang terjamin, sistem yang mendukung secara efektif, kesempatan untuk mengembangkan karir, insentif finansial, dan dukungan keluarga. Sementara itu, hal-hal yang dapat menurunkan motivasi kerja mereka adalah infrastruktur yang tidak memadai (Ebuehi & Campbell, 2011).

Individu yang bahagia akan dilaporkan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dikarenakan hal tersebut, maka menjadi tantangan bagi semua organisasi untuk menciptakan lingkungan pekerjaan yang dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan dan menumbuhkan perasaan memiliki, keterikatan karyawan dengan tempatnya bekerja (Pavot & Diener, 2004).

Keterbatasan dan keterpencilan lokasi hakim daerah dalam bertugas pada kenyataannya tidak selalu membuat para hakim menolak untuk ditugaskan atau dimutasikan. Kondisi tersebut juga tidak lantas membuat para hakim daerah malas bersidang atau melalaikan kewajibannya. Pada situasi sulit dan kurang perhatian negara akan kesejahteraan hakim, para hakim daerah tetap melaksanakan tugasnya hingga ke pelosok Indonesia. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Bandura (1997) dan Kamfer dkk. (2005) yang menyebutkan performansi individual sama halnya dengan kualitas pribadi karyawan itu sendiri. Menunjukkan performansi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas akan memberikan perasaan puas dan penguasaan yang tinggi atas materi pekerjaannya.

Bekerja tidak semata terkait dengan penuntasan tugas atau *in role*, tetapi juga menuntut karyawan untuk siap melakukan tugas lain di luar deskripsi tugasnya dan tetap mendukung organisasi meski dalam situasi sulit dan penuh ketidakpastian (*extra role*). Hal inilah yang kemudian disebut sebagai performansi kontekstual dan performansi adaptif, yaitu tidak secara langsung berkontribusi terhadap performansi organisasi, namun mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis (Sonnentag, Volmer, & Spycala, 2010; Borman & Botowidlo, 1993). Performansi adaptif, atau adaptabilitas dibutuhkan karyawan agar mampu menghadapi situasi dan lingkungan pekerjaan yang tidak menentu dan selalu berubah. Pulakos dkk. (2000) mengemukakan delapan dimensi dari performansi adaptif, yaitu: (1) Kemampuan menghadapi situasi darurat dan krisis; (2) Kemampuan menghadapi tekanan pekerjaan; (3) Menyelesaikan persoalan secara kreatif; (4) Kesiapan menghadapi situasi kerja yang tidak menentu dan tidak dapat diprediksi; (5) Kemampuan untuk senantiasa belajar, baik terkait tugas, perkembangan teknologi dan perubahan prosedur; (6) Menunjukkan kemampuan adaptasi interpersonal; (7) Menunjukkan kemampuan adaptasi kultural, dan (8) Ketahanan fisik yang baik.

Kemampuan para hakim daerah untuk bertahan dalam situasi sulit dan tidak nyaman karena minimnya kesejahteraan dan fasilitas penunjang pekerjaan, serta lokasi tugas yang terpencil pada akhirnya tidak lantas membuat para hakim menolak untuk bertugas. Mereka tetap menjalankan kewajibannya sebagai bagian dari anggota organisasi sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) hakim.

Kajian-kajian mengenai *subjective well being* memang telah banyak dilakukan, dan dari berbagai macam tinjauan. Namun, kajian tentang *subjective well being* pada

profesi spesifik seperti hakim, dan dengan lokasi spesifik yaitu di daerah terpencil belum banyak dilakukan. Hingga kini, sepanjang pengetahuan penulis belum ada penelitian tentang efek-efek dari variabel kepribadian dan psikologi dalam profesi hakim. Hingga kadar tertentu, hal ini disebabkan oleh keengganan para hakim untuk membuka profesi mereka terhadap penelitian para psikolog (Ali & Heryani, 2012). Salah satu variabel psikologi yang menarik untuk didalami adalah tentang motivasi para hakim yang bekerja di daerah terpencil (*remote area*), yaitu gambaran terkait dinamika *subjective well being* para hakim? Dan faktor-faktor apa saja yang memengaruhi *subjective well being* para hakim tersebut?

Subjective Well Being

Subjective well being adalah analisis ilmiah tentang bagaimana individu melakukan evaluasi terhadap kehidupannya, termasuk sejumlah kenangan yang telah lama berlalu. Evaluasi-evaluasi ini melibatkan reaksi emosional individu terhadap sejumlah peristiwa kehidupan, suasana hati, serta penilaian mereka terhadap kepuasan hidup, kebermaknaan, dan kepuasan pada domain spesifik dari kehidupan seperti pernikahan dan pekerjaan. Kemudian, penelitian-penelitian tentang *subjective well being* terfokus pada apa yang disebut 'kebahagiaan' atau 'kepuasan' (Diener, Oishi, & Lucas, 2003).

Subjective well being menurut Compton (2005), akan melibatkan dua variabel utama, yaitu kebahagiaan (*happiness*) dan kepuasan hidup (*satisfaction with life*). Kebahagiaan akan terkait dengan bagaimana keadaan emosi individual dan bagaimana mereka merasakan kehidupannya. Kepuasan hidup akan mengarah pada penilaian yang lebih luas tentang penerimaan masing-masing orang terhadap kehidupannya. Pendapat

diatas adalah proses kognitif, dimana individu melakukan penilaian tentang kehidupan yang dialaminya, dan seberapa puas mereka dengan hidupnya. Faktor ketiga adalah *neuroticism* yang rendah (*low neuroticism*).

Para peneliti kemudian berusaha untuk menguji konteks utama dari postulasi Wilson pada titik pengalaman-pengalaman individual, nilai-nilai, dan sejumlah tujuan ketika melakukan pengujian tentang peristiwa eksternal yang berpengaruh pada kebahagiaan individu. Berikut pengembangan pengujian postulasi Wilson: (a) Teori *Bottom Up: Subjective well being* adalah akumulasi dari pengalaman-pengalaman positif individu dalam kehidupannya. Dimana individu dapat membuat urutan pribadi dari *subjective well being* dengan menjumlahkan pengalaman variatif kehidupannya dan melakukan sejumlah penilaian. Semakin sering kemunculan pengalaman yang menyenangkan dalam kehidupannya, maka semakin bahagia seseorang. Sejumlah keadaan yang termasuk didalamnya adalah kualitas kehidupan perkawinan seseorang, seberapa puas mereka dengan pekerjaannya, dan kepuasan atas sejumlah pendapatan yang diterimanya, (b) Teori *Top Down* adalah, *subjective well being* akan terkait dengan tendensi umum untuk mengevaluasi dan menginterpretasi pengalaman-pengalaman dalam sudut pandang yang positif. Perspektif ini didasarkan pada pengukuran dengan melihat karakter kepribadian seseorang, sikap-sikap, atau bagaimana cara individu memaknai pengalaman-pengalaman hidupnya (Compton, 2005).

Daerah Terpencil (Remote Area)

Daerah terpencil atau *remote area* memiliki sejumlah karakteristik, terutama terkait dengan komunitas setempat. Holmes (1981) menguraikan ada enam pembeda antara daerah terpencil dan terisolasi

dengan daerah perkotaan, yaitu: (1) Lingkungan fisik yang sulit, (2) Biaya ekonomi dan sosial yang tinggi untuk melakukan eksploitasi sumber daya alam dalam memenuhi kebutuhan hidup, (3) Tempat yang tidak menarik untuk dijadikan tempat tinggal, (4) Biaya yang sangat mahal untuk mendapatkan pelayanan-pelayanan dasar, seperti kesehatan dan pendidikan, (5) Populasi penduduk yang sangat terbatas dan tidak berimbang untuk melakukan eksploitasi alam guna pemenuhan kebutuhan hidup, dan (6) Keberadaan populasi penduduknya sering diabaikan karena jumlahnya yang sangat sedikit.

Holmes (1981), kemudian menambahkan, enam penggambaran tentang daerah terpencil tersebut menjadi catatan penting terkait dengan biaya yang tinggi secara sosial dan ekonomi bagi mereka yang memutuskan untuk tinggal dan bekerja di daerah terpencil tersebut.

Dinamika Motivasi

Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong manusia untuk bertindak dan berkarya baik dalam skala makro, yaitu kemajuan suatu negara maupun skala mikro yaitu perilaku manusia (Vroom, 1964; Maslow, 1943). Di dalam dinamika motivasi pada disiplin ilmu psikologi terdapat secara implisit konsep "*The Force*", yaitu kekuatan yang mengarahkan perilaku manusia dengan daya dorong dan arah tertentu (Riyono, 2012). Erez (1997) kemudian menambahkan bahwa motivasi akan memengaruhi pilihan, tindakan, dan prestasi seorang individu dalam kehidupannya.

Motivasi sebagai sebuah konstruk psikologis memiliki dua pengertian yang terkait dengan permasalahan yang akan dipecahkan dalam perilaku manusia. Pertama adalah, motivasi sebagai sesuatu yang bertanggung jawab atas pilihan individu terhadap alternatif perilaku yang

tersedia (Atkinson, 1957 dan Vroom, 1964). Atkinson dan Vroom kemudian menjelaskan bahwa manusia akan selalu dihadapkan pada beberapa pilihan perilaku. Motivasi adalah sesuatu yang dapat menjelaskan mengapa seseorang memilih satu perilaku di antara perilaku-perilaku lain yang tersedia. Pengertian ke dua mengenai motivasi adalah sebagai kekuatan yang mendorong perilaku manusia ke arah tertentu.

Riyono (2012) menganalisis bahwa tantangan dan tekanan lingkungan dapat menjadi sumber "*motivational force*". Ia mengibaratkannya sebagai energi panas yang memercik karena gesekan, secara psikologis gesekan-gesekan dengan lingkungan merupakan sumber motivasi yang disebut sebagai tantangan. Tantangan yang ada akan mengusik kebebasan individu dalam bentuk tuntutan atau tekanan yang memaksa individu tersebut untuk meresponnya.

Seorang individu akan termotivasi ketika ada kesempatan untuk memberikan makna dalam kehidupannya seperti yang diungkapkan Frankl (1984). Esensi dari kebermaknaan ini adalah adanya kepercayaan bahwa di luar sana suatu saat pasti ada kebaikan yang muncul dari usaha yang dilakukan. Untuk itu seorang individu rela menempuh perjalanan yang sulit dan penuh tantangan demi memperjuangkan keyakinannya ini. Proses mencari makna tidak hanya melalui mekanisme aktualisasi diri, namun dapat juga melalui tantangan-tantangan yang dilaluinya. Perilaku mencari tantangan sebenarnya memiliki agenda untuk mencari makna dibalik tantangan tersebut. Seseorang yang asyik dalam melalui tantangan demi tantangan akan mengalami "*flow*" yang menggairahkan atau memuaskan, yang pada akhirnya menemukan makna dari perjuangannya tersebut berupa "*sense of enjoyment*" (Csikszentmihalyi, 1996).

Performansi Kerja

Kinerja individu memiliki relevansi yang tinggi untuk organisasi dan individu itu sendiri. Menampilkan kinerja yang baik ketika menuntaskan suatu tugas akan menghasilkan kepuasan, efikasi diri dan penguasaan (Bandura, 1997; Kanfer dkk., 2005). Sejumlah fokus penelitian dalam mengaitkan perbedaan antara tugas dan kontekstual kinerja menurut Borman dan Motowidlo, (1997); Motowidlo dkk, (1997); Motowidlo dan Schmit, (1999), yaitu: (1) Aktivitas kinerja kontekstual sebanding hampir pada semua pekerjaan, sedangkan tugas adalah pada kinerja pekerjaan spesifik. (2) Kinerja dalam tugas diprediski secara umum oleh kemampuan, sedangkan kinerja kontekstual, secara umum diprediski dipengaruhi oleh motivasi dan kepribadian, dan (3) Kinerja dalam tugas adalah termasuk perilaku *in role*, dan merupakan bagian dari deskripsi tugas yang formal, sedangkan kinerja kontekstual adalah perilaku dalam kategori *extra role*, dan seringkali kurang dihargai oleh sistem manajemen formal di suatu organisasi.

Performansi tugas akan menjelaskan tentang kontribusi karyawan pada kinerja organisasi, yaitu sejumlah tindakan yang dilakukan akan mendapatkan konsekuensi berupa imbalan yang masuk dalam sistem imbalan organisasi, dan dipaparkan dalam deskripsi tugas (William & Karau, 1991). Namun, untuk menuntaskan sejumlah tugas, seorang karyawan dituntut tidak hanya mampu melakukan tugas yang sesuai dengan deskripsi tugasnya semata. Maka selanjutnya diperlukan performansi kontekstual, yaitu tidak secara langsung berkontribusi terhadap performansi organisasi, namun mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis (Sonnentag, Volmer & Spycala, 2010).

Hasil

Dinamika Psikologis para Hakim yang Bertugas di Daerah Terpencil

Para hakim yang bertugas di daerah terpencil pada subjek penelitian ini telah melalui serangkaian fase-fase kehidupan yang pada akhirnya akan membawa pada sebuah pemaknaan mendalam pada perjalanan karir dan kehidupannya. Setiap tempat mereka ditugaskan akan memberikan hikmah dan kenangan tersendiri, yang pada akhirnya menempa mental para hakim. Frankl (1984) menyebutkan, seorang individu akan termotivasi ketika ada kesempatan untuk memberikan makna dalam kehidupannya. Esensi utama dari kebermaknaan adalah kepercayaan bahwa di luar sana suatu saat pasti ada kebaikan yang akan muncul dari usaha yang dilakukan.

Para hakim dalam penelitian ini memiliki keyakinan masing-masing akan adanya sesuatu yang lebih baik dibalik perjalanan karir mereka sebagai hakim di daerah terpencil. Keyakinan itu terus mereka pupuk dengan bantuan dan dukungan dari orang-orang penting dalam hidup mereka, jika suatu saat nanti akan ada hikmah besar yang akan didapatkan. Proses mencari makna ("*man searching for meaning*") tidak hanya melalui mekanisme aktualisasi diri, namun dapat juga melalui tantangan-tantangan yang dilaluinya. Seseorang yang asyik dalam melalui tantangan demi tantangan akan mengalami "*flow*" yang menggairahkan dan memuaskan, yang pada akhirnya menemukan makna dari perjuangannya tersebut, yang berupa "*sense of enjoyment*" (Csikszentmihalyi, 1996).

Kenyataan hidup yang tidak mudah selama bertugas di daerah terpencil dapat dipahami sebagai sebuah tantangan dalam kehidupan para hakim ini. Tantangan ini harus mereka lalui agar sampai pada suatu

titik kebermaknaan menuju sebuah kesejahteraan. Tantangan sendiri adalah sebuah situasi ataupun perlakuan yang diberikan pihak lain yang bersifat menantang atau menstimulasi secara psikologis (Riyono, 2012).

Pengkategorian situasi atau perlakuan yang dapat dikategorikan sebagai *challenge* atau tantangan menurut Riyono adalah kompetisi, tujuan yang sulit, ketidakadilan, *demand*, kepercayaan dan tanggung jawab. Mc Clelland (1965) menyebutkan ada sejumlah unsur-unsur yang dapat menimbulkan "*motivational force*" dalam diri seorang individu, yaitu: (a) tujuan yang menantang, (b) tantangan yang berbentuk terdapatnya suatu ketidakseimbangan antara input atau masukan dan output, (c) tuntutan pekerjaan yang sulit ataupun berat, (d) beban psikologis yang berupa kepercayaan atau tanggung jawab, serta adanya atau diciptakannya dan (e) situasi bersaing atau iklim persaingan untuk menjadi yang terbaik agar memicu motivasi.

Hakim dalam hal ini adalah bagian dari organisasi, sehingga harus memiliki loyalitas dan tanggung jawab yang besar dalam bekerja. Pekerjaan sebagai hakim sendiri memiliki tuntutan dan tanggung jawab yang tinggi. Profesi hakim saat ini tengah menjadi sorotan publik, karena besarnya tanggung jawab dan pertaruhan akan kepercayaan publik pada mereka dalam menjalankan profesinya. Di lain hal, mereka siap atau tidak siap mereka harus mau dan mampu ditugaskan di manapun dan dalam kondisi apapun. Maka, dapat dipahami jika para hakim yang menjadi subjek penelitian ini merasakan perjuangan yang berat selama bertugas di daerah terpencil.

Pernyataan kesiapan untuk ditugaskan di mana saja, mengandung makna tidak adanya posisi tawar para hakim, sehingga wajar jika beberapa hakim menganggap diperlakukan tidak adil oleh organisasinya.

Namun demikian, situasi ini tidak lantas menyurutkan semangat mereka untuk menjalankan tugas, atau memutuskan untuk berhenti bekerja sebagai hakim. Hal inilah yang kemudian dipahami sebagai sebuah tantangan yang harus mereka taklukkan. Motivasi bekerja para hakim juga tetap terjaga, meski harus bekerja dalam situasi yang minim fasilitas dan keterbatasan.

Pekerjaan sebagai hakim pada umumnya, dan yang bertugas di daerah terpencil khususnya, adalah pekerjaan dan situasi penugasan yang menantang. Situasi psikologis masing-masing hakim dalam penelitian ini menunjukkan bagaimana mereka 'bertarung' dengan keadaan dan diri mereka sendiri selama menjalani masa penugasan tersebut. Namun, pada akhirnya setiap hakim memiliki hikmah dan pemaknaan sendiri atas perjalanan karir dan hidupnya dalam penemuan kebahagiaan. Hakim TG misalnya, ia memiliki perasaan cukup dan bahagia dengan semua pencapaiannya sebagai hakim. TG merasakan kehidupan yang lebih baik dan berkecukupan, sehingga tidak tergerak mengejar ambisi. Ia amat menikmati pekerjaannya sebagai hakim, dan tidak tergerak untuk mengurus mutasi ketempat lebih baik. Ia membiarkan semua perjalanan karirnya mengalir apa adanya. Demikian halnya dengan hakim IB, sedikit berbeda dalam penggambaran, namun ada nuansa keasyikan yang sama. Hakim IB merasakan kebahagiaan dan rasa bangga akan pencapaian dirinya untuk menaklukkan ego dan penguatan mentalnya selama ditempa menjadi hakim di daerah terpencil. Keasyikan lain dirasakan hakim NV sebagai situasi yang pada akhirnya membuat ia dan keluarganya menjadi lebih menghargai hubungan persaudaraan dengan sesama hakim.

Uraian di atas sejalan dengan pendapat Myers (1964) yang menyatakan bahwa pekerjaan yang menantang adalah yang

mampu memberikan rasa telah berprestasi, tanggung awab, pertumbuhan, kemajuan, keasyikan dalam bekerja, dan mendapatkan pengakuan atau pujian. Dalam hal ini menantang artinya memiliki arti positif, yaitu memotivasi orang lain untuk melakukannya.

Diskusi

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Subjective Well Being Hakim yang Bertugas di Daerah Terpencil

Tema-tema ini menunjukkan penghayatan para subyek akan profesi mereka sebagai hakim dan bagaimana mereka dapat menjalankan masa-masa penugasannya di daerah terpencil dalam segala keterbatasan.

1. Kumpul; penghayatan terhadap peran keluarga

Keluarga adalah penghibur, pelipur lara dan tempat di mana setiap orang dapat pulang dan diterima apa adanya. Bekerja sebagai hakim yang penuh tekanan dan ancaman, telah menjadikan keluarga sebagai tempat melepas semua tekanan dan penghibur dari segala tuntutan pekerjaan.

Bahagia menurut saya, ya pandangan saya ke keluarga..jadi saya keluarga bu..bagi saya bu intinya berkeluarga itu ya klo bisa kumpul terus...sama anak istri..ya itu saja..betul bu...(WA01.TG: 405 – 409)

2. Sikap terhadap Pekerjaan

Setinggi-tingginya sebuah tuntutan, pada akhirnya hakim sebagai pribadi hanyalah manusia biasa yang penuh dengan kekurangan. Hakim sebagai profesi memang mulia dan sempurna, namun pelakunya hanyalah manusia biasa yang bisa saja salah dan tertipu. Walau demikian, para subjek dalam penelitian ini tentu saja adalah pribadi

yang telah berusaha untuk memenuhi tuntutan keluhuran budi dan martabat seorang hakim.

Yaa...klo bicara ideal ya harus ikut SOP aja..klo hakim memutuskan salah kan wajar aja..mereka juga manusia biasa, bisa juga dibohongin orang di persidangan kan...kadang-kadang kita itu banyak menyusahkan diri kita sendiri..maunya begini begitu..mikir berat berat, tapi klo ikut kata mak saya dulu mikir boleh berat di yang susah..tapi yang namanya hati tidak bisa dibohongin..jadi yaa..ikuti hati nurani saja..gampang kok..kan pada dasarnya semua kerjaan itu kan sama..(WA02.IB: 854 – 862)

3. Profesionalisme; prinsip dan komitmen pada keadilan

Hal yang menjadi menarik adalah, bagaimana seorang karyawan dapat tetap menjadi profesional dalam bekerja meski berada di situasi yang tidak nyaman, serba terbatas dan minim fasilitas penunjang pekerjaan dan kehidupannya. Hakim-hakim yang bertugas di daerah terpencil adalah salah satu contoh yang tetap berusaha mengedepankan profesionalitas dalam bekerja dalam situasi apapun tempat ia ditugaskan.

Kalo saya pribadi..saya ya..memang kadang seperti itu ya..namanya hakim to..hakim ya sudah mengadili..sepanjang hukumnya A saya ya akan A..saya ya ndak akan itu tadi..tidak akan memutar balikkan fakta..itu aja klo saya..pokoknya kalau itu benar..ya benar..klo salah ya salah..ndak bisa klo A trus mau dibuat abu abu..trus dibuat B.(WA01.TG: 322 – 328).

4. Rekan Kerja; ibarat saudara tanpa ikatan darah

Rasa senasib dan sepenanggungan pada akhirnya akan menjadi pengikat yang kuat dalam hubungan antar hakim, tanpa meminggirkan profesionalisme dalam bekerja.

Saya tiga tahun bertugas di sini..menurut saya keberadaan rekan-rekan kerja saya, hubungan kekeluargaan kita yang bikin saya jadi kuat juga menjalaninya. Saya ambil contoh, misalnya kita kerja di tempat yang bagus, dekat ke kota, tapi hubungan dengan rekan kerja tidak menyenangkan kan ya gak nyaman klo bekerja. Mau berangkat kantor aja pasti rasanya malas dan berat. Yang bikin nyaman di sini, saya bisa bercanda dengan leluasa dengan teman kantor..gak mikir lain-lain istilahnya 'nyek-nyek an' gitu..memang saya akui, saya sudah tiga kali pindah tempat tugas, jujur saya tidak dapatkan di tempat lain.(WA03.NV; 520 – 530)

Manusia pada dasarnya dikaruniai sebuah kemampuan untuk bertahan hidup dalam kondisi apapun. Wajar kiranya di awal akan merasa terkejut, marah dan kecewa, namun strategi-strategi baru akan ditemukan hingga mencapai situasi seimbang kembali. Individu pada dasarnya memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri, setidaknya pada tingkat tertentu dalam menghadapi peristiwa-peristiwa buruk atau tidak menyenangkan dan peristiwa yang menyenangkan dalam kehidupan (Diener & Fujita, 1996).

Situasi-situasi sulit yang ada pada akhirnya menjadi sebuah tantangan yang harus ditaklukkan para hakim ini. Mereka tidak lantas memutuskan berhenti bekerja ataupun menolak ditempatkan di daerah terpencil tersebut. Riyono (2012) menganalisis bahwa tantangan dan tekanan lingkungan dapat menjadi sumber "*motivational force*". Ia mengibaratkannya sebagai energi panas yang memercik karena gesekan, secara psikologis gesekan-gesekan dengan lingkungan merupakan sumber motivasi yang disebut sebagai tantangan. Tantangan yang ada akan mengusik kebebasan individu dalam bentuk tuntutan atau tekanan yang memaksa individu tersebut untuk meresponnya.

Proses mencari makna tidak hanya melalui mekanisme aktualisasi diri, namun dapat juga melalui tantangan-tantangan yang dilaluinya. Perilaku mencari tantangan sebenarnya memiliki agenda untuk mencari makna dibalik tantangan tersebut. Seseorang yang asyik dalam melalui tantangan demi tantangan akan mengalami "*flow*" yang menggairahkan atau memuaskan, yang pada akhirnya menemukan makna dari perjuangannya tersebut berupa "*sense of enjoyment*" (Csikszentmihalyi, 1996).

Menurut Riyono (2012) makna atau *meaning* menjadi penting dan menjadi sumber aktualisasi diri. Banyak cara untuk mendapatkan makna dalam kehidupan, misalnya dengan meningkatkan "*sense of competency*", memberikan kontribusi pada orang lain atau masyarakat, meningkatkan pencapaian dalam kehidupan, memperjuangkan nilai-nilai yang diyakininya atau sekedar menikmati hidup dengan sekedar menikmati aktivitas yang dapat dilakukan secara sehat. Peneliti menemukan bahwa kebahagiaan sesungguhnya justru adalah selalu bisa berkumpul dengan keluarga, anak dan istri, hubungan kekerabatan yang erat dengan rekan kerja, menemukan saudara baru di setiap daerah penugasan mereka, sikap terhadap pekerjaan yang perlu menjaga independensi, dan prinsip dan komitmen dalam memperjuangkan keadilan.

Hasil penelitian ini kemudian membenarkan apa yang dipostulasikan oleh Teori *Top Down* tentang *subjective well being*. *Subjective well being* akan terkait dengan tendensi umum untuk mengevaluasi dan menginterpretasi pengalaman-pengalaman dalam sudut pandang yang positif. Perspektif ini didasarkan pada pengukuran dengan melihat karakter kepribadian seseorang, sikap-sikap, atau bagaimana cara individu memaknai pengalaman-pengalaman hidupnya (Compton, 2005).

Demikian halnya dalam dunia kerja, sejumlah peneliti telah menunjukkan adanya hubungan antara *subjective well being* dan kinerja, meskipun masih diperdebatkan hubungan sebab akibat tentang manakah yang lebih dahulu. Apakah *subjective well being* yang memengaruhi kinerja ataupun kinerja yang akan mengarahkan munculnya *subjective well being* bagi pekerja (Russell, 2008).

Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan penulis juga belum sepenuhnya mampu mengungkapkan mana yang lebih dahulu, namun satu hal yang dapat ditemukan adalah pekerja atau hakim dalam penelitian ini tetap mampu berbahagia dengan kondisi lingkungan kerja mereka yang jauh dari ideal. Pada awalnya tentu saja motivasi kerja akan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya, namun ada hal lain yang bisa membuat seorang pekerja tetap dapat memegang komitmen dalam pelaksanaan tugasnya, yaitu motivasi diri untuk mampu menaklukkan sejumlah tantangan bertugas sebagai hakim di daerah terpencil dan menemukan makna kebahagiaan dalam masa penugasan tersebut.

Pembahasan tentang *subjective well being* dalam *setting* organisasi dan dunia kerja adalah bahasan yang amat luas dan beragam. Peneliti menyadari jika penelitian ini tidak sepenuhnya mengungkap bagaimana kesejahteraan subjektif akan memiliki hubungan timbal balik dengan kinerja yang baik bagi karyawan dalam sebuah organisasi. Walau demikian, penelitian ini berusaha menggambarkan bagaimana pengalaman bekerja seseorang akan menjadi salah satu domain penting dan penuh makna dalam kehidupan manusia. Hampir separuh masa hidup seorang manusia akan dihabiskan untuk bekerja, sehingga tidak akan bisa

ditampik bahwa kehidupan pekerjaan mereka akan saling pengaruh memengaruhi dengan kehidupan manusia secara utuh. Hal inilah yang secara terus menerus menjadi kajian menarik bagi sejumlah peneliti hingga saat ini.

Pembahasan yang panjang tentang *subjective well being* pada hakim yang ditugaskan di daerah terpencil ini, tidak hanya membutuhkan hasil akhir tentang seberapa bahagia dan sejahtera mereka selama ini, atau seberapa tinggi kinerja mereka sebagai hakim. Namun penggambaran terbaik yang ditemukan peneliti adalah tentang 'menyimak' bagaimana kehidupan mereka sebagai pribadi yang tidak lepas dari profesi mulia yang diembannya. Proses dan tahap demi tahap yang dijalani para hakim ini menunjukkan perjalanan hidup yang sangat manusiawi tentang bagaimana belajar menerima keadaan, menata konflik batin, berperang dengan ego, berusaha ikhlas hingga mengambil hikmah (*meaning*) dari setiap fase yang dijalani. Hal ini adalah sejumlah tantangan (*challenge*) dalam menjalani masa penugasan sebagai hakim di tempat terpencil.

Daftar Pustaka

- Ali, A., & Heryani, W.(2012). *Sosiologi hukum; kajian empiris terhadap pengadilan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk taking behavior. *Psychological Review*, 64(6), 359-372.
- Bandura, A. (1997) *Self-Efficacy: The Exercise of Control*.New York: Freeman.
- Boman, W. C., & Motowidlo. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance* in N.Schimitt & Boman (eds). *Personal selections in organizations*. New York: Jossey bass. Pp, 71 – 90

- Compton, W. C. (2005). *An Introduction to positive psychology*. Belmont, CA: Wadsworth, a Division of Thomson Learning, Inc.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: Flow and the psychology of discovery and invention*. New York: Harper Collins Publisher
- Diener, E. (1984). Subjective well being. *Psychological Bulletin*, 93, 542-575
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. (2003). Personality, culture, and subjective well being: emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review*, 54, 403-25.
- Ebuehi, O. M., & Campbell, P. C. (2011). Attraction and retention of qualified health workers to rural areas in Nigeria: a case study of four LGAs in Ogun State Nigeria. *Original Research Rural and Remote Health*, 11, 1515.
- Erez, M. (1997). A cultural based model of work motivation. Dalam Earley, P.C. and Erez, M.(Eds), *New Perspectives on International Industrial/Organizational Psychology* (pp.193-242). San Francisco: The New Lexington Press.
- Frankl, V. (1984). *Man's searching for meaning*. Washington: Washington Square Press.
- Gultom, B. (2012). *Pandangan kritis seorang hakim dalam penegakan hukum di Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, J. L., Ivancevish, J. M., & Donnelly, J. H. (1994). *Organizational, behavior, structure, and process (8th ed)*. Boston: Richard D. Irwin.
- Holmes, J. H. (1981). Sparsely populated regions of Australia. In R.E. Lonsdale and J.H. Holmes (Eds), (pp 70-104)., *Settlement system in sparsley populated regions – the US and Australia*. New York: Pergamon Press.
- Iverson, R. D., & Maguire, C. (2000). The relationship between job and life satisfaction: evidence from a remote mining community. *The journal of human relations*, 53(6). New Delhi: Sage Publication.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A Social psychology analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2005) 'Work competence: A Person-Oriented perspective', in A. J. Elliot and C. S. Dweck (eds), *Handbook of Competence and Motivation*. Guilford Publications, pp. 336-353.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- McClelland, D. (1996). That urge to achieve. *THINK Magazine*, 32(6), 19-23
- Motowidlo, S. J., Barman, W. C., & Schmit, M. J. (1997) 'A theory of individual differences in task and contextual performance', *Human Performance*, 10, 71-83.
- Motowidlo, S. J., & Schmit, M. J. (1999) 'Performance Assessment in Unique Jobs', in D. R. Igen and E. D. Pulakos (eds), *The Changing Nature of Job Performance: Implications for Staffing, Motivation, and Development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, pp. 56-86.
- Myers, M. S. (1996). Who are your motivated workers. *Harvard Business Review*, 42(1), 73-88.
- Pavot, W., & Diener, E. (2004). *Findings on subjective well being: Applications to policy, clinical interventions, and education*. In P. A. Linley & S. Joseph (Eds), *Positive Psychology in Practice* (pp.675-692). Hoboken, NJ: Wiley.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in

- workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612-624.
- Russell, J. E. A. (2008). Promoting subjective well being at work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 117-131. <http://dx.doi.org.10.1177/1069072707308142>
- Riyono, B. (2012). *Motivasi dengan perspektif psikologi islam*. Yogyakarta, Quality Publishing.
- Santrock, J. W. (2004). *Life span development* (9th edition). New York: The Mc Graw-Hill Companies.
- Sonenntag, V., & Spycala. (2010). *Job performance*. Los Angeles. Sage Handbook of organizational behavior, Vol. 1 (pp. 427 – 447)
- Spector, P. E. (1986) 'Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work', *Human Relations*, 39, 1005-1016.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Jhon Wiley and Sons, Inc.
- William, K. D., & Karau, S. J. (1991). Social loafing and social compensation: The Effect of expectations of co-worker performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 570-581.