

**HUBUNGAN ANTARA MUTASI DENGAN TINGKAT KEPUASAN KERJA
AUDITOR DI KANTOR PUSAT BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK
INDONESIA (BPK RI) JAKARTA**

Mega Ayu Ratnaputri, Ida Wahyuni, Siswi Jayanti

Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro

Email: megaayu.ratnaputri@gmail.com

Abstract :Job satisfaction is very important to improve employee and organizational performance. Employees will have a positive feelings toward their work if their job satisfaction are high. One of some factors that influence job satisfaction is companies policy, including job rotation. Job rotation is implemented to avoid job saturation, so that employees feel comfortable in working. The impact of job dissatisfaction are increasing of employees turnover and absenteeism. The purpose of this study was to determine the correlation of job rotation and level of job satisfaction of auditors at head office of Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Jakarta. This study used an explanatory research with cross sectional approach. Population of this study were 1.064 and the number of sample in this research were 90 respondents, where proportional random sampling technique was used to determine samples. Data were collected by interview. Brayfield Rothe Index (BRI) questionnaire was used as an instrument to determine variable in job satisfaction. Data were analyzed using Rank Spearman test with a 0.05 significance level. The results of this study indicate that some 55.6% of auditors at the headquarters of BPK RI have a high level of job satisfaction and 52.2% of auditors rate that implementation of job rotation at BPK RI are proper. From this study, it can be concluded that there's correlation of job rotation and level of job satisfaction (p -value=0.003).

Key word : job satisfaction, job rotation

PENDAHULUAN

Audit merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk mengevaluasi bukti tindakan dan kejadian ekonomi untuk memastikan tingkat kesesuaian antara penugasan dengan kriteria yang telah ditetapkan, yang kemudian hasilnya dikomunikasikan kepada pengguna yang berkepentingan.¹ Proses audit yang dilakukan oleh seorang auditor ini penting untuk dilakukan, baik bagi instansi pemerintahan maupun swasta.

Dalam menjaga independensi dan profesionalisme seorang auditor, perlu dilakukan pemindahan atau mutasi bagi auditor selama masa kerjanya.

Mutasi dapat diartikan luas sebagai suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan dalam suatu organisasi, baik secara horizontal maupun vertikal.² Mutasi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat memberikan kepuasan kerja yang tinggi dan mampu mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.³

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang positif dan merupakan hasil dari evaluasi

pengalaman kerja seseorang.⁴ Semakin tinggi penilaian positif terhadap suatu kegiatan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan seseorang terhadap kegiatan tersebut.

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menyatakan bahwa pelaksanaan mutasi berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja.⁵ Jika hal-hal yang menjadi faktor kepuasan kerja kurang atau tidak terpenuhi, maka akan terjadi ketidakpuasan kerja yang menyebabkan pegawai cenderung sering absen hingga berhenti kerja, malas, cepat bosan, peningkatan keluarnya pegawai, dan hal merugikan lainnya.⁶

Badan Pemeriksa Republik Indonesia (BPK RI) merupakan suatu lembaga yang bebas dan mandiri dalam memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab negara.⁷ Dalam pelaksanaan tugasnya, BPK RI menerapkan program mutasi yang dilakukan bagi auditornya, yaitu mutasi tempat tugas dan/atau domisili dengan posisi dan jabatan yang sama. Mutasi dimaksudkan untuk pengembangan potensi dan kinerja, meningkatkan wawasan, mengurangi kejenuhan kerja, dan memberikan

pengayaan dan pengalaman bagi auditor.⁸

Pada tahun 2007, mulai terdapat banyak unit BPK RI yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Hal ini tentunya mempengaruhi kebijakan mutasi di BPK. Peraturan mengenai pola mutasi di BPK baru ditetapkan secara resmi pada tahun 2013. Pada tahun-tahun sebelumnya belum ada peraturan yang mengatur secara jelas mengenai hal-hal yang berkaitan dengan mutasi. Pelaksanaan mutasi bagi auditor sangatlah berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerjanya. Jika dengan dimutasi membuat auditor menjadi tidak puas, maka akan mempengaruhi kinerjanya yang nantinya tentu akan berpengaruh terhadap hasil audit kliennya. Hal ini tentu akan sangat merugikan semua pihak.

Berdasarkan survei pendahuluan melalui wawancara dengan empat orang auditor yang pernah dimutasi, terdapat indikasi ketidakpuasan pegawai yang dapat diketahui dari adanya keluhan auditor BPK yang merasa bahwa mutasi yang dilakukan memberikan dampak negatif bagi auditor itu sendiri, dikarenakan jadwal mutasi

yang terkadang tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan yang ada. Lainnya menyebutkan bahwa mutasi sangat memberatkan karena menyebabkan auditor harus jauh dari keluarga dalam jangka waktu yang lama. Bahkan beberapa mengaku belum merasa adanya kejelasan atas dasar dari perekrutan pegawai yang akan dimutasikan. Ditemukan beberapa auditor bahkan memutuskan untuk mendaftarkan diri mengikuti seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di tempat lainnya beberapa waktu setelah dimutasi. Hal tersebut merupakan indikasi dari ketidakpuasan kerja yang mungkin disebabkan oleh adanya mutasi kerja.

Rumusan masalah yang dikaji adalah apakah terdapat hubungan antara mutasi dengan tingkat kepuasan kerja auditor di kantor pusat BPK RI.

Adapun tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara mutasi dengan tingkat kepuasan kerja auditor di kantor pusat Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI).

Tujuan khususnya ialah (1) Mendeskripsikan gambaran pelaksanaan mutasi auditor di kantor

pusat BPK RI; (2) Mendeskripsikan tingkat kepuasan kerja auditor di kantor pusat BPK RI; dan (3) Menganalisis hubungan antara mutasi dengan tingkat kepuasan kerja auditor di kantor pusat BPK RI.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan *explanatory research*, yaitu penelitian dengan mencari hubungan antar variabel dengan pendekatan *cross sectional* yang dilakukan dengan mempelajari dan meneliti korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat yang diobservasi dengan pengukuran sesaat.⁹

Hipotesis Penelitian

Ha : Ada hubungan antara mutasi dengan tingkat kepuasan kerja auditor di kantor pusat Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Jakarta

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian, yaitu auditor di unit kerja Auditoriat Utama Keuangan Negara I hingga VII sejumlah 1.064 orang dengan kriteria inklusi, yaitu:

1. Masa kerja minimal 4 tahun
2. Pernah dimutasi

3. Tempat kerja di kantor pusat BPK RI Jakarta

Sampel adalah sebagian objek yang diambil dari keseluruhan objek penelitian dan dianggap mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel yaitu *proportionate random sampling* sejumlah 90 orang.

Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data dilakukan setelah pengumpulan data hasil penyebaran angket kepada responden, kemudian dilakukan *editing, coding, scoring*, pemasukan data, dan *tabulating*. Analisis univariat mendapatkan distribusi frekuensi dan persentase dari setiap variabel. Analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antar variabel menggunakan uji *Rank Sparmen* dengan tingkat signifikansi sebesar nilai α sebesar 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Frekuensi Tingkat Kepuasan Kerja

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja Auditor di Kantor Pusat BPK RI Tahun 2016

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	40	44.4
Tinggi	50	55.6
Total	90	100.0

Dari hasil pengukuran yang disajikan dalam Tabel 4.1 diketahui bahwa sebanyak 50 orang auditor di kantor pusat BPK RI dengan presentase 55.6% memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa auditor di kantor pusat BPK RI merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya sekarang. Sebagian besar menikmati tugas yang diberikan dan tidak menjadikan pekerjaan tersebut merupakan suatu beban, bahkan menilai pekerjaannya cukup menarik dan dapat menghindarkan dari kejenuhan, sehingga merupakan suatu hal yang wajar bila kepuasan kerjanya tinggi.

Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Mutasi

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner Pelaksanaan Mutasi di BPK RI Tahun 2016

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang Baik	43	47.8
Baik	47	52.2
Total	90	100.0

Dari hasil pengukuran yang disajikan dalam Tabel 4.2 diketahui bahwa sebanyak 47 orang auditor dengan presentase 52.2% merasa pelaksanaan mutasi di BPK RI sudah baik. Sebagian besar auditor yang dimutasi telah memahami

dengan baik tugas dan fungsinya dalam jabatan tersebut, memiliki pengalamandan pengetahuan, serta pelaksanaan mutasi sudah mempertimbangkan kecakapan auditor. Kebijakan mutasi yang ada juga sudah cukup jelas aturannya untuk dipahami oleh sebagian besar auditor.

Hubungan antara Mutasi dengan Tingkat Kepuasan Kerja

Tabel 4.3 Tabel Silang Pelaksanaan Mutasi dengan Kepuasan Kerja Auditor di Kantor Pusat BPK RI Tahun 2016

Mutasi	Kepuasan Kerja				Total	
	Rendah		Tinggi		f	%
	f	%	f	%	f	%
Kurang Baik	26	60.5	17	39.5	43	100
Baik	14	29.8	33	70.2	47	100

Hasil uji hubungan diperoleh *p-value* sebesar 0.003 (≤ 0.05) yang berarti ada hubungan antara mutasi dengan tingkat kepuasan kerja auditor di kantor pusat BPK RI.

Hasil ini sesuai dengan teori *Two-Factor* yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerjanya ialah kebijakan perusahaan, dalam hal ini diberikan dalam bentuk kebijakan mutasi.

Tujuan dilaksanakannya mutasi untuk mengurangi rasa

bosan dan mengembangkan potensi dari auditor akan tercapai jika berdasarkan pada penilaian objektif yang didasarkan atas pengalaman, pengetahuan, dan kecakapan auditor.¹⁰

Adanya kesesuaian antara pekerjaan yang diberikan di tempat yang baru dengan kemampuan seseorang dapat mengurangi kesulitan auditor dalam menyesuaikan dirinya. Sehingga dapat mencegah kejenuhan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja auditor karena dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik maupun perasaan nyaman dalam bekerja.

Program mutasi diatur oleh biro SDM dengan memperhatikan jenjang karir dan formasi peran auditor di kantor pusat maupun kantor perwakilan. Pelaksanaan mutasi akan mencapai tujuannya jika memperhatikan dasar-dasar pertimbangan yang telah ditetapkan, misalnya dengan memperhatikan keseimbangan antara kebutuhan unit kerja dan kompetensi auditor, masa kerja, komposisi pegawai, jenjang karir, dan hal yang mendukung lainnya.

Dengan pelaksanaan mutasi yang sudah baik, anggapan bahwa pelaksanaan mutasi dilakukan

sebagai suatu bentuk hukuman tidak akan ada lagi. Para pegawai justru akan merasakan manfaatnya dari pelaksanaan mutasi yang dapat mengembangkan kemampuannya dan meningkatkan antusiasme dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sebanyak 52.2% responden merasa pelaksanaan mutasi di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) sudah baik dan 47.8% menilai pelaksanaan mutasi kurang baik.
2. Sebanyak 55.6% responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) dan 44.4% memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.
3. Ada hubungan antara mutasi dengan tingkat kepuasan kerja auditor di kantor pusat Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) dengan nilai signifikansi 0.003.

Saran

1. Bagi Instansi
 - a. Memberikan pengarahan mengenai alasan dan tujuan dilaksanakannya mutasi kepada auditor yang bersangkutan agar tidak terjadi kesalahpahaman maupun anggapan negatif pada pelaksanaan mutasi
 - b. Diharapkan memperhatikan pertimbangan-pertimbangan, seperti masa kerja, kebutuhan organisasi, waktu pelaksanaan mutasi, dan pertimbangan khusus bagi auditor yang akan dimutasi, agar tujuan dari kebijakan mutasi dapat tercapai
2. Bagi Auditor
 - a. Diharapkan para auditor mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja dan pekerjaan yang baru agar dapat meningkatkan rasa nyaman dalam bekerja
 - b. Dianjurkan untuk dapat mampu mengatur waktunya dengan baik agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya dapat meneruskan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor

lain yang mempengaruhi kepuasan kerja

- b. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode lain untuk mengukur tingkat kepuasan kerja agar bisa dijadikan pembanding dengan penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

1. Jr WM, Glover S, Prawitt D. *Auditing & Assurance Services: A Systematic Approach*. 10th ed. Las Vegas: McGraw-Hill Education; 2016.
2. Hasibuan MSP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2002.
3. Purnama H. *Analisis Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Sagu Aren Nasional di Bandar Lampung*. J Sains dan Inov. 2008;4(2):176–84.
4. Mathis RI, Jackson JH. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Angelica D, editor. Jakarta: Salemba Empat; 2009.
5. Mahendra ND, Indrawati DS, Rahmanto A. *Pengaruh Pelaksanaan Mutasi Pegawai dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja*. Solo; 2014.
6. Wijino S. *Psikologi Industri dan Organisasi dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. 1, editor. Jakarta: Kencana Prenada Media Group; 2011

7. BPK RI. Keputusan Badan Pemeriksa Keuangan RI Tentang Tata Organisasi dan Pelaksana BPK. 3/K/I-XIII.2/7/2014 2014 p. 1–365.
8. BPK RI. Keputusan Sekjen Badan Pemeriksa Keuangan RI Tentang Pedoman Pola Pemindahan Pemeriksa di Lingkungan BPK. 3/K/I-XIII.2/7/2014 2013.
9. Sastroasmoro S, Ismael S. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis*. 4th ed. Jakarta: Sagung Seto; 2011. 357 p.
10. Dodi H, Evanita S. *Pengaruh Mutasi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Solok*. J Ris Manaj Bisnis dan Publik. 2014;2(1)

