



Munich Personal RePEc Archive

**IMPLEMENTATION RANK, LEVEL
OF EDUCATION, WORKING HOURS,
POSITION, AND POLSEK TYPE TO
INCREASE REVENUE POLICE (CASE
STUDY IN THE SEVENTEEN
POLSEK IN POLRES Simalungun)**

Munte, Mei Hotma Mariati and Simarmata, Melissa Tri
Angela

Economic Faculty, University of HKBP Nommensen

15 August 2016

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/77504/>
MPRA Paper No. 77504, posted 16 Mar 2017 09:38 UTC

IMPLEMENTATION RANK, LEVEL OF EDUCATION, WORKING HOURS, POSITION, AND POLSEK TYPE TO INCREASE REVENUE POLICE (CASE STUDY IN THE SEVENTEEN POLSEK IN POLRES Simalungun)

Mei Hotma Mariati Munte, Melissa Tri Angela Simarmata
Ekonomi, UHN, meihotmamariati_munte@mail.uhn.ac.id
Ekonomi, UHN, melissasimarmata@gmail.com

Abstract

This research was motivated by the reality that the salary received by the police does not guarantee a life expectancy that is authoritative, because salaries and all allowances Police confirmed only the stomach. Though in theory states that if the rank rises, the level of higher education, many working hours, high office, and the type of special police station will have a positive impact on efforts to increase revenue. Therefore, to prove it is necessary to test using a statistical approach. Total respondents 396 people using a questionnaire for collection of data used, and the use of SPSS version 18.0, it is expected that this study can provide the answer to the question whether the rank, level of education, hours of work, position, and type of effect on income Police Police members. From the results, it can prove that rank, education level, occupation and type Polsek significant effect on earnings with each t value 3.924 and highly significant (Sig. 0,000), -4.300 and 0.000 Sig, Sig 2.123 and 0.035, and 2.655 and Sig. 0.009. While variable working hours has no effect in increasing revenue. But simultaneously, the five variables influence in an effort to increase revenues members of the Police.

Keywords: *Level of Education, Hours of Work, Position, Polsek Type, Revenue*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kecukupan penghasilan menandakan tingkat kesejahteraan seseorang. Maka melirik 2-3 juta perbulan gaji Polri untuk membiayai segala kebutuhan baik kebutuhan Biologis Individu apalagi menanggung keluarga tentu tidak memberikan situasi yang aman bagi kebutuhan hidup dan kehidupan Polri. Pendapatan merupakan hal penting untuk ditingkatkan dari waktu ke waktu selama seseorang masih berada pada posisi sedang bekerja atau masih produktif. Setiap orang menginginkan pendapatan yang tinggi supaya dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya maupun orang lain yang kehidupannya bergantung kepadanya. Sebagai usaha meningkatkan pendapatan individu, setiap anggota Polri berusaha mencari polsek dengan tipe khusus di mana mereka akan dapat memperoleh pendapatan jika dibandingkan dengan polsek tertentu. Anggota Polri berusaha melakukan pengembangan diri dan karir melalui jenjang pendidikan, pangkat, jabatan dan jam kerja.

Sungguh sebuah ironi, tugas dan fungsi Polri yang sangat berat dan beresiko hanya dipandang negara sebagai pekerjaan murahan. Jika memang negara memiliki pemahaman

yang utuh tentang konsepsi manusia dan kemanusiaannya, tentulah perlakuan yang diterima anggota Polri tidak serendah hari ini. Resiko cacat hingga kematian adalah pemandangan dan berita yang kita jumpai setiap hari dalam menjalankan tugas Polri, Selama ini kita mungkin hanya memahami kemiskinan ratusan juta masyarakat Indonesia Yang hidup pas-pasan, ternyata didekat kita terpampang begitu jelas kemiskinan dan kesusahan hidup yang juga dirasakan oleh Polri dan keluarganya akibat kebijakan negara. Kemiskinan yang mendera Polri bersumber dari negara menjadi bukti pemiskinan sistematis kurang lebih 870 ribu orang. Mereka tidak punya pilihan selain menjalani tekanan hidup dan doktrin kesetiaan. Hidup nestapa Polri mungkin dapat disembunyikan dibalik *uniformnya*, tapi mustahil mereka lari dari kenyataan hidup; beban serba kekurangan secara alamiah dimunculkan lewat pelampiasan dengan beragam sikap perilaku yang kadang menyimpang. Pengelolaan jam kerja yang tidak tepat di tubuh Polri juga perlu mendapat perhatian, sebab pengelolaan jam kerja yang tidak baik akan mengakibatkan pemborosan (*inefisiensi*) dalam bekerja. Jika jam kerja anggota Polri tidak dikelola dengan baik,

akan dapat mengakibatkan tidak maksimalnya kualitas kerja yang diberikan kepada instansi yang bersangkutan.

1.2 Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: **“Apakah Pangkat, Tingkat Pendidikan, Jam Kerja, Jabatan, Tipe Polsek mampu meningkatkan Pendapatan anggota Polri, Studi Kasus: Di Tujuh Belas Polsek Di Polres Simalungun?”**

1.3 Tujuan

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan dalam hal:

1. Kegunaan keilmuan, meliputi:
 - a. Prosiding pada seminar ilmiah baik yang berskala lokal, regional, maupun nasional
 - b. Pengayaan bahan ajar
 - c. Dengan adanya penelitian ini diharapkan pengetahuan yang dimiliki akan bertambah luas terutama mengenai pangkat, tingkat pendidikan, jam kerja, jabatan dan tipe polsek dan kemampuannya untuk meningkatkan pendapatan anggota Polri.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi Negara, agar tidak menganggap profesi Polri sebagai pekerjaan murahan dan Negara harus mengerti bagaimana menghargai bakti yang telah diberikan oleh setiap anggota Polri.
 - b. Bagi Peneliti, diharapkan penelitian ini dapat mengubah opini bahwa pangkat, tingkat pendidikan, jam kerja, jabatan dan tipe polsek tidak pernah mampu meningkatkan taraf hidup anggota Polri.

1.4 Hipotesis

1. Pangkat mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan anggota Polri di tujuh belas Polsek di Polres Simalungun.
2. Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan anggota Polri di tujuh belas Polsek di Polres Simalungun
3. Jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan anggota Polri di tujuh belas Polsek di Polres Simalungun.
4. Jam Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan

anggota Polri di tujuh belas Polsek di Polres Simalungun

5. Tipe Polsek mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan anggota Polri di tujuh belas Polsek di Polres Simalungun.
6. Pangkat, Tingkat Pendidikan, Jabatan, Jam Kerja, dan Tipe Polsek mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan anggota Polri di tujuh belas Polsek di Polres Simalungun.

2. KAJIAN KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pangkat

Pangkat adalah tingkatan dalam kedudukan anggota Polri yang didapatkan sebagai wujud penghargaan, karena prestasi yang dimilikinya. Menurut Undang-Undang No.2 Tahun 2002 Pasal 25 ayat 1 dan berbunyi demikian: (1) Setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia diberi pangkat yang mencerminkan peran, fungsi dan kemampuan, serta sebagai keabsahan wewenang dan tanggung jawab dalam penugasannya. (2) Ketentuan mengenai susunan, sebutan, dan keselarasan pangkat-pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Kapolri.

1.2 Kepangkatan Kepolisian Republik Indonesia

Kepangkatan dan lambang-lambang kepangkatan Kepolisian Republik Indonesia di tingkat Kepolisian Sektor Kota/Sektor terdiri atas:

BINTARA

1. **BRIGADIR**
2. **BRIPKA** (Brigadir Polisi Kepala)
3. **BRIP1** (Brigadir Polisi Satu)
4. **BRIP2** (Brigadir Polisi Dua)

BINTARA TINGGI

5. **AIPTU** (Ajun Inspektur Polisi Satu)
6. **AIPDA** (Ajun Inspektur Polisi Dua)
- PERWIRA PERTAMA**
7. **AKP** (Ajun Komisaris Polisi) berlambang. **Ajun Komisaris Polisi** adalah perwira pertama tingkat tiga di Kepolisian Republik Indonesia.
8. **IPTU** (Inspektur Polisi Satu) berlambang. **Inspektur Polisi Satu** adalah perwira pertama tingkat satu di Kepolisian Republik Indonesia.
9. **IPDA** (Inspektur Polisi Dua)

Inspektur Polisi Dua adalah perwira pertama tingkat dua di Kepolisian Republik Indonesia.

PERWIRA MENENGAH

10. KOMBES (Komisaris Besar) pangkatnya Tiga Melati. **Komisaris Besar Polisi** adalah tingkat ketiga perwira menengah di Kepolisian Republik Indonesia.

11. AKBP (Ajun Komisaris Besar Polisi) pangkatnya dua melati. AKBP adalah tingkat kedua perwira menengah di Kepolisian Republik Indonesia

12. KOMPOL (Komisaris Polisi) pangkatnya berlambang Satu Melati. **Komisaris Polisi** adalah perwira menengah tingkat satu di Kepolisian Republik Indonesia.

2.2 Tingkat Pendidikan

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara(2003:50) **tingkat pendidikan** adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja (2002: 169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Ki Hajar Dewantara mengartikan pendidikan sebagai daya upaya untuk memajukan budi pekerti, pikiran serta jasmani anak, agar dapat memajukan kesempurnaan hidup yaitu hidup dan menghidupkan anak yang selaras dengan alam dan masyarakatnya. Darmaningtyas mengatakan tentang definisi pendidikan yaitu pendidikan sebagai usaha dasar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup dan kemajuan yang ledih baik. Edgar Dalle mengartikan pendidikan adalah usaha sadar yang sistematis dalam mengembangkan seluruh potensi yang ada dalam diri manusia untuk menjadi manusia yang seutuhnya. Menurut Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 2 Tahun 2002 **Pasal 21 ayat 1d**, untuk diangkat menjadi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, seorang calon berpendidikan paling rendah Sekolah Menengah Umum atau yang sederajat. Lembaga Pendidikan Polri (Lemdikpol), bertugas merencanakan, mengembangkan, dan menyelenggarakan

fungsi pendidikan pembentukan dan pengembangan berdasarkan jenis pendidikan Polri meliputi pendidikan profesi, manajerial, akademis, dan vokasi. Lemdikpol membawahi Sespimpol, Akpol, STIK, dan SETUKPA.

Selain lemdikpol, Polri juga memberikan pendidikan dan pelatihan khusus kepada para anggotanya seperti pusdik intelijen, reserse, lalulintas, tugas umum, brigade mobil, dan lain-lain.

2.3 Jam Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001:454) jam kerja adalah waktu yang dijadwalkan untuk perangkat peralatan yang dioperasikan atau waktu yang dijadwalkan bagi pegawai untuk bekerja. Jam kerja bagi seorang anggota POLRI sangat menentukan efisiensi dan produktivitas kerja. Dari segi Undang-Undang jam kerja adalah jam / waktu yang dihabiskan di bawah pengawasan pimpinan dari pihak instansi. Banyaknya jumlah jam kerja tergantung pada instansi yang mempekerjakan pegawai yang bersangkutan. Lamanya seseorang mampu bekerja secara baik, pada umumnya 6 sampai dengan 8 jam. Sedangkan sisanya 16 sampai 18 jam dipergunakan untuk keluarga, masyarakat, istirahat dan lain-lain. Jadi, dalam satu minggu seseorang mampu bekerja 40 sampai 50 jam. Selebihnya bila dipaksa untuk bekerja tidak akan efisien yang akan mengakibatkan produktivitas menurun dan menimbulkan kelelahan.

2.4 Jabatan

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang anggota Polri dalam Organisasi Polri. Kebijakan mutu mutasi jabatan anggota Polri selalu ditinjau sesuai visi dan rencana strategis Polri dalam upaya untuk selalu memberikan nilai tambah untuk peningkatan yang berkesinambungan.

2.5 Tipe Polsek

Polsek maupun Polsekta dipimpin oleh seorang Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP) (khusus untuk Polda Metro Jaya) atau Komisaris Polisi (Kopol) (untuk tipe urban), sedangkan di Polda lainnya, Polsek atau Polsekta dipimpin oleh perwira berpangkat Ajun Komisaris Polisi (AKP) (tipe rural). Di sejumlah daerah di Papua sebuah Polsek dapat dipimpin oleh Inspektur Polisi Dua

(Ipda). Setiap Polsek menjaga keamanan sebuah Kecamatan.

2.6 Pendapatan

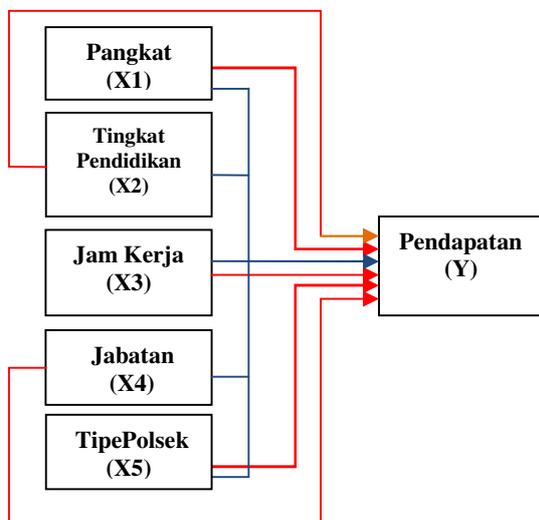
Pendapatan adalah balas jasa dalam nilai uang yang diterima oleh tenaga kerja (gaji), kreditur (bunga), pemilik modal (laba, deviden), pemilik harta (sewa) dan lain-lain. Pendapatan adalah hasil pencaharian atau perolehan berupa gaji atau upah. Sedangkan dalam Standar Akuntansi Keuangan dikatakan bahwa pendapatan adalah peningkatan jumlah aktiva atau penurunan jumlah kewajiban suatu badan usaha yang timbul dari pengaruh barang dan jasa atau aktivitas usaha lainnya dalam suatu periode.

Pendapatan yang diterima seseorang berasal dari berbagai sumber pendapatan yaitu:

1. Pendapatan sektor formal, yaitu pendapatan yang bersumber dari upah atau gaji yang diperoleh secara tetap dan jumlah yang telah ditentukan
2. Pendapatan sektor informal, yaitu pendapatan yang bersumber dari perolehan atau penghasilan tambahan seperti dagang, tukang dan buruh
3. Pendapatan sub intern, yaitu pendapatan yang bersumber dari usaha sendiri seperti dari hasil bercocok, hasil dari beternak, hasil dari kebun dan sebagainya.

Tinggi rendahnya pendapatan yang diterima seseorang bergantung kepada :

- a) Kesempatan kerja yang tersedia.
- b) Kecakapan dan keahlian kerja.
- c) Kekayaan yang dimiliki.



Gambar 1. Kerangka Berikir

- d) Keuletan kerja
- e) Banyak sedikit modal yang digunakan. diperoleh.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan pendapatan adalah pendapatan yang diperoleh dari hasil gaji.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian Riningsih (2005), meneliti mengenai pendapatan industri kecil yang dipengaruhi oleh modal kerja dan jam kerja, sampel yang digunakan 60 responden pengrajin genteng. Hasil penelitian menemukan bahwa jam kerja sebagai variabel bebas memiliki pengaruh pada industri kecil secara khusus pengrajin genteng. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan faktor jam kerja untuk membuktikan apakah jumlah jam kerja pada personil Polri mempengaruhi pendapatan mereka.

Rydberg dan Terril (2010), penelitian mereka dilakukan pada bidang peradilan pidana, yang bertujuan untuk menguji dampak pendidikan tinggi pada tiga butir kunci pembuatan keputusan polisi, yaitu menangkap (*arrest*), mencari (*search*), dan kekuatan (*force*). Menggunakan responden sebanyak 3.356 polisi untuk analisis yang dilakukan pada dua kota berbeda. Hasil penelitian membuktikan bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku menangkap (*arrest*), dan mencari (*search*). Berdasarkan penelitian Rydberg dan Terril (2010), maka penelitian menggunakan variabel tingkat pendidikan sebagai salah satu variabel independen, dan akan diuji pada konteks pendapatan anggota Polri.

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Dimana desain yang digunakan adalah statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Populasi berjumlah 1.050 orang sedangkan sampel sebanyak 396 yang dipilih secara *random*.

Defini operasional variabel penelitian meliputi kenaikan pangkat, tingkat pendidikan yang harus ditempuh seorang Polri, jabatan yang diemban sebagai tanggung

jawab tugas, tipe polsek yang sering menjadi bahan pertimbangan memilih lokasi bertugas, dan jam kerja yang tidak mengenal batas waktu.

3.1 Teknik Analisis Data

3.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan skala pengukuran yang dikatakan valid apabila *product moment pearson* lebih besar daripada 0,3. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai koefisien *Cronbach's alpha*. nilai uji reliabilitas dikatakan baik jika memiliki nilai 0,8-1,0. Sedangkan nilai uji reliabilitas dikatakan diterima jika memiliki nilai 0,6-0,79 dan dikatakan buruk jika memiliki nilai <0,6 (Sekaran, 2006).

3.1.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan cara melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap.

3. Uji Multikolinearitas

Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

4. Uji Hipotesis

1. Persamaan Regresi Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 +$$

2. Uji t

Untuk melihat pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara parsial terhadap Y dilakukan Uji-t, adapun hipotesis statistic yang diajukan adalah :

$$H_0: b_1, b_2 = 0$$

$$H_1: b_1, b_2 > 0$$

Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

t -hitung $>$ t -tabel H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya variabel X berpengaruh nyata terhadap Variabel Y .

t -hitung \leq t -tabel H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya variabel X tidak berpengaruh nyata terhadap Variabel Y .

3. Uji F

Uji-F merupakan uji untuk mengetahui apakah variabel bebas. Hipotesis statistic yang diajukan adalah :

$$H_0: b_1, b_2 = 0$$

$$H_1: \text{salah satu } b_1 \text{ atau } b_2 \neq 0$$

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 $\{0 < R^2 < 1\}$. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Responden

Kepolisian Resor (disingkat **Polres**) adalah struktur komando Kepolisian Republik Indonesia di daerah kabupaten/ kota. **Kepolisian Sektor** (disingkat **Polsek**) adalah struktur komando Kepolisian Republik Indonesia di tingkat kecamatan. Kepolisian sektor di perkotaan biasanya disebut sebagai "Kepolisian Sektor Kota" (Polsekta). Kepolisian Sektor dikepalai oleh seorang Kepala Kepolisian Sektor (Kapolsek) dan Kepolisian Sektor Kota dikepalai oleh

seorang Kepala Kepolisian Sektor Kota (Kapolsekta).

Kepolisian Resor Simalungun (pada saat penelitian ini dilakukan) dipimpin oleh AKBP Yofie Girianto Putro SIK, memiliki tujuh belas Polsek yang tersebar di wilayah Simalungun. Dari hasil penelitian diketahui ketujuh belas Polsek tersebut dibagi dalam dua kategori menurut tipenya yaitu tipe rural (disebut juga tipe atas) dan tipe urban (tipe bawah). Lima Polsek berada dalam kategori tipe urban dan satu di antara kelima Polsek tipe urban ini merupakan Polsekta (Kepolisian Sektor Kota) yang dipimpin oleh seorang perwira menengah berpangkat Kompol (Komisaris Polisi). Empat Polsek tipe urban lainnya dipimpin oleh perwira pertama berpangkat Ajun Komisaris Polisi (AKP). Lima Polsek yang masuk dalam kategori urban adalah Polsekta Tanah Jawa, Polsek Perdagangan, Polsek Bangun, Polsek Bosar Maligas, dan Polsek Serbelawan. Sedangkan lima belas Polsek lainnya masuk dalam kelompok tipe rural, dipimpin oleh perwira pertama berpangkat AKP juga. Jadi pangkat tertinggi di antara tujuh belas Polsek ini adalah KOMPOL, diikuti dengan AKP, IPTU, IPDA, AIPTU, AIPDA, BRIPKA, BRIGADIR, BRIPTU, dan BRIPDA. Masing-masing Polsek mempunyai jumlah personil yang berbeda-beda disesuaikan dengan luas wilayahnya. Lima Polsek yang masuk dalam kelompok tipe urban memiliki jumlah personil lebih banyak dibandingkan dengan dua belas Polsek tipe rural.

Tingkat pendidikan personil di tujuh belas Polsek ini dari hasil penelitian diketahui pada umumnya berasal dari Sekolah Menengah Umum (SMU), meskipun beberapa ada yang mencapai tingkat pendidikan Sarjana. Namun, perlu diketahui bahwa tingkat pendidikan Sarjana tidak membuat personil yang bersangkutan menduduki jabatan yang lebih tinggi dibandingkan personil lain yang memiliki tingkat pendidikan SMU. Faktanya hanya ada enam kapolsek yang mempunyai tingkat pendidikan Sarjana. Bahkan sebelum Kompol Anderson Siringoringi menjabat sebagai kapolsek, Polsek ini sudah dipimpin oleh Kompol dengan tingkat pendidikan SMU walaupun Polsek ini dinamai "ketua kelas"

karena merupakan Polsekta dan harus dipimpin oleh perwira berpangkat Kompol.

Sedangkan pendidikan Polri yang pernah dijalani oleh anggota Polsek hanya ada dua jenis pendidikan yaitu BINTARA (196 orang) dan SETUKPA (3 orang)

Variabel keempat dalam penelitian ini adalah jabatan. **Jabatan** adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang anggota Polri dalam Organisasi Polri. Dari hasil penelitian diketahui jabatan-jabatan yang ada dalam ketujuh belas Polsek ini antara lain Kapolsekta/Kapolsek, Wakil Kapolsek (hanya di Polsekta Tanah Jawa), Kepala Unit (Kanit), Perwira Unit (Panit), Bintara Unit (Banit) Kepala Seksi Umum (Kasium), Kasihumas (Kepala Seksi Humas), Kepala Sub Sektor/Pos Polisi (Kasub Sektor/Pospol).

Diharapkan dengan menjalani pelatihan dan memiliki pengalaman dan masa kerja rata-rata 6 – 15 tahun, para anggota Polsek semakin mampu menjalankan tugas dengan baik. Meskipun gaji yang diterima setiap bulan hanya berada di kisaran 2 – 5 juta per bulan dengan jumlah jam kerja yang selalu berfluktuasi setiap hari disebabkan kondisi keamanan yang tidak pernah sama setiap hari. Dari hasil penelitian diketahui, para anggota Polsek ini menjalankan tugas selama 6 – 24 jam setiap hari. Melaksanakan tugas melebihi jumlah jam kerja yang sudah ditentukan adalah hal yang sering dilakukan, tidak pulang jika sedang menjalankan tugas pengamanan di daerah yang sedang berkonflik, dijalani anggota Polsek dengan tulus. Walaupun dari hasil tanya jawab dengan mereka diketahui untuk pekerjaan yang sudah melebihi jam kerja tersebut mereka tidak memperoleh penghasilan tambahan yang sering disebut dengan lembur. Harga yang sangat mahal harus mereka bayar, bahkan di antara mereka pernah mengalami kecelakaan saat menjalankan tugas namun negara seolah-olah tidak pernah ada untuk mereka. Meninggalkan keluarga demi menjalankan tugas, rela tidak pernah melewati waktu bersama dengan keluarga tidak membuat semangat mereka surut dalam menjalankan tugas. Tetapi mengapa negara tidak menghargai kerja keras mereka?

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pangkat	199	3,00	25,00	18,0754	3,19238
TingkatPendidikan	199	4,00	40,00	31,8593	4,75462
JamKerja	199	1,00	35,00	26,2161	4,51692
Jabatan	199	4,00	30,00	23,3769	3,69188
TipePolsek	199	2,00	33,00	22,1910	4,13701
Pendapatan	199	3,00	39,00	26,3417	6,86109
Valid N (listwise)	199				

Sumber: Diolah berdasarkan data

Tetapi menurut hasil tanya jawab terhadap anggota Polsek yang menjadi responden dalam penelitian ini, diketahui bahwa Remunerasi/Tunjangan Kinerja yang diterima setiap bulan dianggap pemerintah sudah merupakan pembayaran untuk jumlah jam kerja melebihi 7 (tujuh) jam. Jadi, tidak ada gaji lebih yang mereka terima walaupun jam kerja yang dijalani sudah melebihi batas normal. Padahal, jika dibandingkan dengan tingginya biaya untuk memenuhi kebutuhan keluarga, harus diakui bahwa gaji ditambah tunjangan kinerja yang diterima setiap bulan tidak menjamin kehidupan keluarga anggota Polsek sudah tercukupi. Terbukti dari masih banyaknya anggota yang berusaha “meminta” kepada kapolseknya agar tugas luar supaya mereka tetap bisa menjalankan pekerjaan sampingannya pada jam-jam dinas sekalipun. Untuk menutupi kekurangan gaji yang diterima oleh setiap anggota Polsek, mereka masih harus mengerjakan pekerjaan lain jika sedang lepas dinas seperti berladang, memelihara hewan ternak, membuka kedai kopi, dan lain-lain.

4.2 Hasil Statistik Deskriptif

Semua variabel menunjukkan nilai standar deviasi lebih kecil dari mean maka dari itu nilai representasinya baik.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Validitas Pangkat

Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	0,497	Valid
2	0,442	Valid
3	0,472	Valid

4	0,354	Valid
5	0,335	Valid

Sumber: Diolah berdasarkan data

Tabel 3. Validitas Tingkat Pendidikan

Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	0,646	Valid
2	0,746	Valid
3	0,762	Valid
4	0,673	Valid
5	0,773	Valid
6	0,630	Valid
7	0,633	Valid
8	0,685	Valid

Sumber: Diolah berdasarkan data

Tabel 4. Validitas Jam Kerja

Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	0,504	Valid
2	0,381	Valid
3	0,308	Valid
4	0,539	Valid
5	0,575	Valid
6	0,489	Valid
7	0,494	Valid

Sumber: Diolah berdasarkan data

Tabel 5. Validitas Jabatan

Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	0,409	Valid
2	0,639	Valid
3	0,564	Valid
4	0,579	Valid
5	0,415	Valid
6	0,528	Valid

Sumber: Diolah berdasarkan data

Tabel 6. Validitas Tipe Polek

Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	0,419	Valid
2	0,458	Valid
3	0,514	Valid

Sumber: Diolah berdasarkan data

Tabel 7. Validitas Pendapatan

Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	0,528	Valid
2	0,562	Valid
3	0,610	Valid
4	0,486	Valid
5	0,507	Valid
6	0,747	Valid
7	0,695	Valid
8	0,513	Valid
9	0,664	Valid

Sumber: Diolah berdasarkan data

Tabel 8. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pangkat	0,660	Reliabel
Tingkat	0,896	Reliabel
Pendidikan	0,741	Reliabel
Jam Kerja	0,764	Reliabel
Jabatan	0,652	Reliabel
Tipe Polek	0,652	Reliabel
Pendapatan	0,861	Reliabel

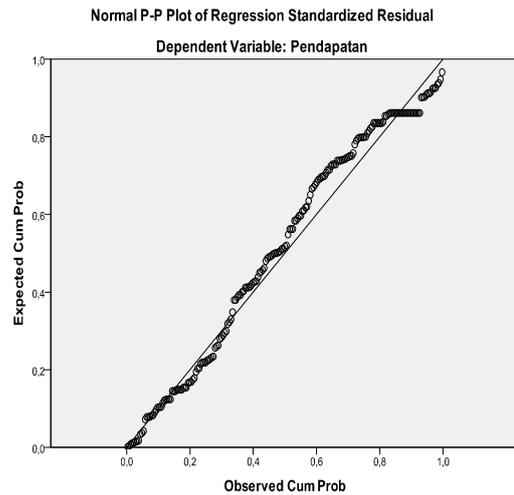
Sumber: Diolah berdasarkan data

4.6 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel bebas (independen) dalam regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

Hasil pengujian menunjukkan setiap item pernyataan variable dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari *rotated component matrix* > 0,3

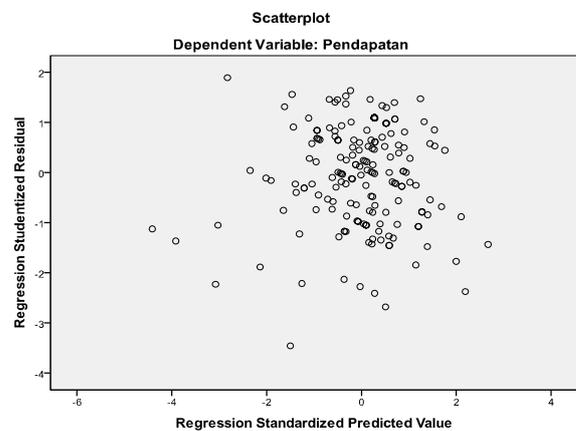
4.4 Uji Normalitas



Gambar 2. P-Plot

Hasil pengujian menunjukkan data terdistribusi secara normal.

4.5 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Dari hasil pengujian data terlihat tidak ada pola heteroskedastisitas.

korelasi antara variabel bebas. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*. Setelah dilakukan pengujian dengan SPSS 18, dihasilkan

nilai VIF dan *tolerance* dilihat dari Tabel berikut:

Tabel 9. Coefficient Correlations^a

Model		TipePolsek	Pangkat	JamKerja	Tingkat Pendidikan	Jabatan	
1	Correlations	TipePolsek	1,000	-,032	-,045	-,016	-,340
		Pangkat	-,032	1,000	-,072	-,397	-,019
		JamKerja	-,045	-,072	1,000	-,251	-,554
		TingkatPendidikan	-,016	-,397	-,251	1,000	-,226
		Jabatan	-,340	-,019	-,554	-,226	1,000
Covariances	TipePolsek	,017	-,001	-,001	,000	-,009	
	Pangkat	-,001	,030	-,002	-,009	-,001	
	JamKerja	-,001	-,002	,027	-,006	-,019	
	TingkatPendidikan	,000	-,009	-,006	,019	-,007	
	Jabatan	-,009	-,001	-,019	-,007	,044	

a. Dependent Variable: Pendapatan

Sumber: Diolah berdasarkan data

Tabel 10. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,380	3,534		5,484	,000		
	Pangkat	,676	,172	,315	3,924	,000	,670	1,492
	TingkatPendidikan	-,597	,139	-,413	-4,300	,000	,467	2,143
	JamKerja	-,168	,163	-,111	-1,031	,304	,375	2,667
	Jabatan	,445	,209	,239	2,123	,035	,339	2,947
	TipePolsek	,349	,131	,210	2,655	,009	,687	1,456

a. Dependent Variable: Pendapatan

Sumber: Diolah berdasarkan data

Melihat hasil besaran korelasi antar variabel independen, tampak bahwa variabel Jam Kerja memiliki korelasi sebesar -0,554 atau sekitar 55,4%. Oleh karena korelasi ini masih di bawah 95%, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas yang serius.

Hasil perhitungan nilai Tolerance juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan dua analisis yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dilihat secara parsial maupun secara simultan, serta menguji ada atau tidaknya perbedaan rata-rata antara dua atau lebih kelompok data yang independen. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan alat bantuan *software* SPSS 18.

1. Analisis Regresi Berganda

Hasil dari perhitungan regresi dapat dilihat pada tabel berikut. Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi pada Tabel di bawah, diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,380 + 0,676 X_1 + (0,597) X_2 + (0,168) X_3 + 0,445 X_4 + 0,349 X_5 + e$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linier berganda tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 19,380. Artinya jika pangkat, tingkat pendidikan, jam kerja, jabatan, dan tipe polsek diasumsikan bernilai nol, maka variabel pendapatan akan bernilai positif sebesar 19,380.
2. Nilai koefisien regresi variabel pangkat (β_1) bernilai positif sebesar 0,676. Artinya setiap peningkatan satu satuan kepangkatan, akan meningkatkan pendapatan anggota Polsek Simalungun sebesar 0,676 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel tingkat pendidikan (β_2) bernilai negatif sebesar -0,597. Artinya setiap penurunan satu satuan tingkat pendidikan, akan menurunkan pendapatan anggota Polsek Simalungun sebesar -0,597 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel jam kerja

Artinya setiap penurunan satu satu satuan jam kerja, akan menurunkan pendapatan anggota Polsek Simalungun sebesar -0,168 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

5. Nilai koefisien regresi variabel jabatan (β_4) bernilai positif sebesar 0,445. Artinya setiap peningkatan satu satuan jabatan, akan meningkatkan pendapatan anggota Polsek sebesar 0,445 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
6. Nilai koefisien regresi variabel tipe polsek (β_5) bernilai positif sebesar 0,349. Artinya setiap peningkatan satu satuan tipe polsek, akan meningkatkan pendapatan anggota Polsek sebesar 0,349 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merujuk kepada kemampuan dari variabel independen (X) dalam menerangkan variabel dependen (Y). Nilai R koefisien determinasi berkisar di antara nol sampai dengan satu. Komponen-komponen yang terkait dengan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *model*

Tabel 11. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,380	3,534		5,484	,000
	Pangkat	,676	,172	,315	3,924	,000
	TingkatPendidikan	-,597	,139	-,413	-4,300	,000
	JamKerja	-,168	,163	-,111	-1,031	,304
	Jabatan	,445	,209	,239	2,123	,035
	TipePolsek	,349	,131	,210	2,655	,009

a. Dependent Variable: Pendapatan

Tabel 12. Model Summary

(β_3) bernilai negatif sebesar -0,168. *summary* di bawah ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,410 ^a	,168	,146	6,33923

a. Predictors: (Constant), TipePolsek, Pangkat, JamKerja, TingkatPendidikan, Jabatan

b. Dependent Variable: Pendapatan

Hasil uji koefisien determinasi dari Tabel menunjukkan nilai R sebesar 0,410, artinya korelasi antara pangkat, tingkat pendidikan,

jam kerja, jabatan, dan tipe polsek terhadap variabel pendapatan Polsek di Simalungun sebesar 0,410. Hal ini menunjukkan keeratan

hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen karena nilai R mendekati satu.

Selanjutnya, hasil uji tersebut juga menunjukkan nilai R Square sebesar 0,168, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel pangkat, tingkat pendidikan, jam kerja, jabatan, dan tipe polsek terhadap pendapatan Polsek di Simalungun adalah sebesar 16,8%, sedangkan sisanya sebesar 83,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3. Uji Parsial

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial pangkat, tingkat pendidikan, jam kerja, jabatan, dan tipe polsek memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pendapatan anggota Polsek di Simalungun. Kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel berdasarkan tingkat signifikansi 0,05 dan

2 sisi dengan derajat kebebasan $df (n-k-1) = 199-5-1 = 193$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), sehingga t-tabel yang diperoleh dari tabel statistik adalah sebesar 1,653. Berdasarkan hasil t-hitung pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

a. Variabel pangkat (X1) memiliki nilai t-hitung yang lebih kecil dari nilai t-tabel ($3,924 > 1,653$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pangkat secara parsial memiliki pengaruh signifikan dalam upaya meningkatkan pendapatan anggota Polsek di Simalungun atau dengan kata lain, hipotesis satu (H1) diterima.

Tabel 13. Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,380	3,534		5,484	,000
Pangkat	,676	,172	,315	3,924	,000
TingkatPendidikan	-,597	,139	-,413	-4,300	,000
JamKerja	-,168	,163	-,111	-1,031	,304
Jabatan	,445	,209	,239	2,123	,035
TipePolsek	,349	,131	,210	2,655	,009

a. Dependent Variable: Pendapatan
Sumber: Diolah berdasarkan data

b. Variabel tingkat pendidikan (X2) memiliki nilai t-hitung -4,300 dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan secara parsial memiliki pengaruh signifikan dalam upaya meningkatkan pendapatan anggota Polsek di Simalungun atau dengan kata lain, hipotesis dua (H2) diterima.

c. Variabel jam kerja (X3) memiliki nilai t-hitung yang lebih kecil dari nilai t-tabel ($-1,031 > 1,653$) dan taraf signifikansi yang lebih besar dari 0,05

($0,304 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel jam kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan dalam upaya meningkatkan pendapatan anggota Polsek di Simalungun atau dengan kata lain, hipotesis tiga (H3) ditolak.

d. Variabel jabatan (X4) memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel ($2,123 > 1,653$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,035 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel jabatan secara parsial memiliki pengaruh signifikan dalam

upaya meningkatkan pendapatan anggota Polsek di Simalungun atau dengan kata lain, hipotesis empat (H4) diterima.

- e. Variabel tipe polsek (X5) memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel ($2,655 > 1,653$) dan taraf signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($0,009 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel tipe polsek secara parsial memiliki pengaruh signifikan dalam upaya meningkatkan pendapatan anggota Polsek di Simalungun atau dengan kata lain, hipotesis lima (H5) diterima.

4. Uji F

Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama signifikansi pengaruh variabel pangkat,

tingkat pendidikan, jam kerja, jabatan, dan tipe polsek terhadap variabel pendapatan anggota Polsek di Simalungun. Pengujian ini menggunakan alat uji statistik metode Fisher (Uji F) pada tingkat kepercayaan signifikansi 0,05. Kriteria pengujiannya adalah dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel yang dapat diketahui dengan menghitung $df1$ (jumlah total variabel-1) = $5-1 = 4$,dan $df2$ ($n-5-1$) = $199-5-1 = 193$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), sehingga F tabel yang diperoleh dari tabel statistik adalah sebesar 2,260. Apabila F-hitung $>$ F-tabel maka H_0 ditolak, dan apabila F-hitung \leq F-tabel, maka H_0 diterima. Hasil uji simultan dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1564,907	5	312,981	7,788	,000 ^a
	Residual	7755,857	193	40,186		
	Total	9320,764	198			

a. Predictors: (Constant), TipePolsek, Pangkat, JamKerja, TingkatPendidikan, Jabatan

b. Dependent Variable: Pendapatan

Sumber: Diolah berdasarkan data

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel V.20 di atas, diperoleh nilai F-hitung sebesar 7,788 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2,260. Hal ini berarti F-hitung $>$ F-tabel ($7,788 > 2,260$). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa pangkat, tingkat pendidikan, jam kerja, jabatan, dan tipe polsek secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap upaya anggota Polsek dalam meningkatkan pendapatan mereka atau dengan kata lain hipotesis enam (H6) diterima.

PEMBAHASAN

Penelitian ini mengusulkan lima variabel yang digunakan untuk

meningkatkan pendapatan pada anggota Polsek. Lima variabel tersebut dirumuskan ke dalam lima hipotesis. Variabel pertama adalah pangkat, yang dirumuskan dalam Hipotesis 1 yaitu pangkat mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan anggota Polri di tujuh belas Polsek di Polres Simalungun. Hasil analisis statistik juga mendukung hipotesis 1 ini dengan nilai t hitung 3,924 dan sangat signifikan (Sig. 0,000). Pada umumnya, di setiap organisasi dengan tingkat kepangkatan atau jenjang karir yang jelas tentunya akan mempengaruhi jumlah gaji karyawan. **Pangkat** adalah tingkatan dalam kedudukan anggota Polri yang didapatkan sebagai wujud penghargaan,

karena prestasi yang dimilikinya. Setiap anggota Polsek meyakini bahwa semakin tinggi pangkat pada Polri khususnya di Polsek mereka, maka semakin tinggi gaji yang diterima.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 Pasal 25 ayat 1 berbunyi: Setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia diberi pangkat yang mencerminkan peran, fungsi dan kemampuan, serta keabsahan wewenang dan tanggung jawab dalam penugasannya. Dalam organisasi kepolisian digunakan sistem hierarki yang bertujuan untuk menjaga agar perintah dari atas dapat dilaksanakan dengan baik dan juga sebagai sistem pengendalian. Hierarki berbanding lurus dengan karier, ditandai dengan pangkat.

Dari penjelasan di atas dapat dilihat, waktu yang harus dilalui oleh anggota Polri agar naik pangkat, sangat lama. Situasi ini sangat berbeda jika dibandingkan dengan pegawai instansi maupun dinas pemerintahan lainnya. Yang patut diperhatikan juga adalah, di atas pangkat KOMPOL hingga JENDERAL, lamanya kenaikan pangkat tersebut menyesuaikan pendidikan, prestasi, jabatan, dan hasil assessment. Hal ini sejalan pula dengan harapan yang disampaikan oleh para anggota Polsek melalui hasil jawaban untuk pertanyaan terbuka. Mereka berharap, tidak ada perbedaan masa kenaikan pangkat antara Polri dengan PNS karena Polri sudah dipisahkan dari TNI sehingga bukan lagi militer melainkan sipil maka sudah seharusnya segala ketentuan dan peraturannya disamakan dengan PNS. Salah satu yang menjadi perbedaan adalah golongan II F untuk pangkat AIPTU, jika dibandingkan dengan golongan PNS hanya sampai II D.

Variabel kedua yang diusulkan adalah tingkat pendidikan, yang dirumuskan ke dalam Hipotesis 2 yaitu tingkat pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap pendapatan anggota Polri di tujuh belas Polsek di Polres Simalungun. Hasil analisis statistik

menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh negatif dan signifikan dengan nilai t hitung adalah $-4,300$ dan Sig $0,000$. Berdasarkan hasil pengujian statistik ini dapat dinyatakan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki setiap anggota Polsek akan memperoleh pendapatan atau peningkatan pendapatan tapi bukan karena tingkat pendidikan setiap anggota Polsek. Tingkat pendidikan yang tinggi seorang anggota Polsek tidak secara otomatis meningkatkan penghasilan seorang anggota Polsek. Namun tetap harus diingat bahwa untuk Polri setingkat Kopol sampai dengan Jenderal, tingkat pendidikan merupakan salah satu persyaratan untuk naik pangkat. Tingkat pendidikan yang dimiliki anggota Polsek merupakan daya upaya untuk memajukan karir, demi menjalankan tugas dengan baik dan dapat memajukan kesempurnaan hidup. Pendidikan adalah usaha sadar yang sistematis dalam mengembangkan seluruh potensi yang ada dalam diri manusia untuk menjadi manusia yang seutuhnya. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 **Pasal 33** Guna menunjang pembinaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 dilakukan pengkajian, penelitian, serta pengembangan ilmu dan teknologi kepolisian. Dan menurut Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 2 Tahun 2002 **Pasal 21 ayat 1d**, untuk diangkat menjadi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, seorang calon berpendidikan paling rendah Sekolah Menengah Umum atau yang sederajat. Namun, setelah menjadi anggota Polri, tingkat pendidikan sebaiknya ditingkatkan lagi supaya meningkat pula kualitas SDM Polri.

Variabel ketiga adalah jam kerja, variabel ini dirumuskan ke dalam Hipotesis 3 yaitu Jam Kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pendapatan anggota Polri di tujuh belas Polsek di Polres Simalungun. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa jam kerja memiliki pengaruh negatif

dengan nilai t hitung adalah $-1,031$ dengan Sig. $0,304$. Sama seperti variabel tingkat pendidikan yang tinggi, jam kerja yang semakin tinggi tidak serta merta meningkatkan pendapatan anggota Polsek, apalagi jika anggota Polsek tersebut bekerja melebihi waktu yang seharusnya di lingkungan kantor atau Polsek. Tetapi, apabila Polsek memiliki kebijakan upah tambahan bagi anggota Polsek yang bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan sebelumnya, tentu faktor jam kerja yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan pendapatan anggota Polsek.

Lamanya seseorang mampu bekerja secara baik, pada umumnya 6 sampai dengan 8 jam. Sedangkan sisanya 16 sampai 18 jam dipergunakan untuk keluarga, masyarakat, istirahat dan lain-lain. Jadi, dalam satu minggu seseorang mampu bekerja 40 sampai 50 jam. Selebihnya bila dipaksa untuk bekerja tidak akan efisien yang akan mengakibatkan produktivitas menurun dan menimbulkan kelelahan. Pegawai seharusnya diperbolehkan istirahat 1 sampai 1,5 jam dalam sehari kerja 8 jam sebab pegawai memerlukan istirahat supaya dapat memberikan hasil yang optimal selama jam kerja. Namun tidak demikian halnya dengan Polri. Polri bekerja selama 24 jam dalam satu hari selama 7 hari sebab sampai sekarang pemerintah maupun Kepala Kepolisian Republik Indonesia belum mengeluarkan peraturan yang mengatur jam kerja Polri. Sehingga, hal ini mengakibatkan kapanpun anggota Polri diperlukan tenaganya, mereka harus *stand by*.

Variabel keempat adalah jabatan, variabel ini dirumuskan pada Hipotesis 4 yaitu jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan anggota Polri di tujuh belas Polsek di Polres Simalungun. Hipotesis ini diterima dengan hasil uji statistik $2,123$ dan Sig. $0,035$. Faktor jabatan pada anggota Polsek memiliki pengaruh positif dalam upaya peningkatan pendapatan, sama halnya

dengan faktor pangkat. Pimpinan atau pemegang jabatan di suatu organisasi memiliki tanggung jawab yang lebih dibandingkan dengan posisi jabatan di bawahnya. Semakin tinggi jabatan di suatu organisasi semakin besar tanggung jawab yang diemban dan semakin besar juga kompensasi yang diterima berupa gaji. Begitu juga sebaliknya semakin rendah jabatan semakin sedikit tanggung jawabnya dan penghasilan yang diterima semakin rendah. Pada organisasi apapun dan pada posisi jabatan apapun, jumlah pendapatan atau gaji ditentukan berdasarkan skala tanggung jawab jabatan tersebut. Demikian juga pada instansi kepolisian dan secara khusus pada Polsek, pendapatan atau gaji anggota pada suatu Polsek akan dipengaruhi oleh jabatan mereka. Karena pada instansi kepolisian jenjang karir berupa pangkat dan jabatan telah ditetapkan dalam suatu peraturan beserta dengan jumlah gaji yang akan diterima setiap anggota polisi, hal itu tercermin pada anggota Polsek yang dijadikan responden pada penelitian. Tetapi pangkat dan tingkat pendidikan sebaiknya menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk memberikan jabatan kepada anggota Polsek.

Variabel kelima adalah tipe polsek, variabel ini dirumuskan pada Hipotesis 5 yaitu tipe polsek mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan anggota Polri di tujuh belas Polsek di Polres Simalungun. Hasil uji statistik mendukung Hipotesis 5 dengan nilai t hitung $2,655$ dan signifikan pada Sig. $0,009$. Tipe Polsek memiliki pengaruh positif untuk meningkatkan pendapatan anggota polisi pada Polsek yang dipilih sebagai responden. Hal ini berarti lokasi pekerjaan anggota Polsek mampu mempengaruhi tingkat pendapatan anggota Polsek tersebut. Semakin luas wilayah tugas suatu Polsek maka semakin besar peluang untuk upaya meningkatkan pendapatan setiap anggota Polsek. Kondisi ini kemungkinan disebabkan oleh semakin luas wilayah suatu Polsek maka

semakin besar tanggung jawab suatu Polsek yang diamanatkan kepada setiap anggota Polsek. Sehingga semakin besar tanggung jawab, kecenderungan untuk memperoleh peningkatan pendapatan lebih besar. Kemungkinan juga, bahwa setiap Polsek dengan tipe yang berbeda memiliki kebijakan atau peraturan mengenai pendapatan untuk setiap anggota mereka. Kondisi ini mengakibatkan tingginya permintaan anggota Polsek dari tipe rural untuk bertugas di Polsek dengan tipe urban. Sebaliknya, anggota yang sedang bertugas di Polsek tipe urban terus-menerus dengan segala upaya supaya tetap bertahan di Polsek tipe urban. Berpengaruhnya tipe polsek terhadap pendapatan, mengakibatkan anggota Polsek yang bertugas di tipe rural malas mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Variabel pangkat, tingkat pendidikan, jabatan, jam kerja, dan tipe polsek mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan anggota Polri di tujuh belas Polsek di Polres Simalungun. Pengujian secara simultan ini memberikan hasil uji statistik dengan nilai uji F adalah 7,788 dan sangat signifikan dengan nilai Sig. 0,000. Dari hasil uji F yang diperoleh, kelima faktor tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan dan tidak serta merta dapat langsung diterima, karena setiap anggota yang menjadi responden dengan pangkat yang sama tetapi memiliki jumlah jam kerja yang berbeda, jenjang pendidikan yang berbeda tetapi dengan pangkat atau jabatan yang sama dan perbedaan lainnya. Perbedaan-perbedaan yang seperti itu akan menyebabkan perbedaan persepsi mengenai konsep gaji atau pendapatan dan cara meningkatkan pendapatan bagi individu polisi tersebut.

Pangkat, jabatan dan tipe polsek pada anggota kepolisian berbanding lurus dengan upaya meningkatkan pendapatan. Sedangkan tingkat pendidikan dan jam kerja tidak sejalan dengan upaya

peningkatan pendapatan anggota kepolisian. Pendapatan yang diperoleh dalam uang dan barang dapat berasal dari gaji, usaha sendiri maupun investasi. Tingginya pendapatan yang dimiliki oleh anggota Polsek bersumber dari usaha sendiri dan investasi seperti berladang, berkebun, berdagang dan sebagainya. Kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia. Sebab, tinggi rendahnya pendapatan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kecakapan dan keahlian kerja. Pendapatan mempengaruhi kinerja seorang karyawan di suatu organisasi. Supaya kinerja organisasi kepolisian sesuai dengan yang seharusnya maka penilaian untuk meningkatkan pendapatan anggota polisi perlu dipertimbangkan kembali.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pangkat, tingkat pendidikan, jabatan, dan tipe polsek, masing-masing memiliki pengaruh terhadap upaya anggota Polsek dalam meningkatkan pendapatannya. Namun tidak demikian halnya dengan jam kerja.
2. Tingkat pendidikan responden pada umumnya hanya sampai di tingkat Sekolah Menengah Umum, hanya ada beberapa di antara responden yang merupakan Sarjana
3. Motivasi responden menjadi Polri karena anggapan bahwa pendapatan Polri lebih besar dibandingkan dengan profesi pegawai negeri lainnya.
4. Jumlah jam yang dihabiskan untuk bekerja dalam satu hari melebihi batas normal.

REFERENSI

A.H Puspowarsito. Metode Penelitian Organisasi Dengan Aplikasi

- Program SPSS, Bandung, Humaniora, 2008.
- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aritonang, K.T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru, dan Kinerja Guru*. SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*. Vol.04: 2-3.
- Bloembergen, Marieke. 2011. *Polisi Zaman Hindia Belanda. Dari kepedulian dan ketakutan*. PT Kompas Media Nusantara. [ISBN 978-979-709-544-4](#).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip, Semarang, 2001.
- Gunawan, Markus, Endang KesumaAstuty, Ricky Francois Wakanno Ginting. 2009. *Buku Pintar Calon Anggota dan Anggota Polri*. Jakarta: Visi Media Pustaka.
- hankam.kompasiana.com/2014/04/03/ungkap-gaji-tni-polri-tidak-manusiawi-646163.html
- Hasibuhan, S.P.M. H. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi: Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendrardi, Tri, C., *Langkah mudah melakukan analisis statistik menggunakan SPSS 19*, Edisi Satu :ANDI, Yogyakarta, 2011.
- <http://www.polri.go.id/>
- http://id.wikipedia.org/wiki/Kepolisian_Negara_Republik_Indonesia
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2013. *Standar Akuntansi Keuangan*: Salemba Empat, Jakarta.
- Indriantoro, N. dan Supomo, B. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama: Cetakan Kelima. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Jasin, Moehammad. 2012. *Memoar JASIN SANG POLISI PEJUANG. Meluruskan Sejarah Kelahiran Polisi Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. [ISBN 978-979-22-5177-7](#).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1994. [ISBN 979-407-182-X](#).
- Mangkunegara, Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset. 2011.
- Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2007 tentang Daerah Hukum Kepolisian Negara Republik.
- Peraturan Presiden No. 32 Tahun 2015 Tentang Peraturan Gaji Anggota Kepolisian Republik Indonesia
- Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Tahun 2010.
- Poesponegoro, Marwati Djoened; Nugroho Notokusanto. *Sejarah nasional Indonesia: Zaman Jepang dan zaman Republik Indonesia 1942-1998*. PT BalaiPustaka.
- Remaja Rosda Karya, Bandung. Surayin, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*: YramaWidya, Bandung, 2001.
- Riningsih. 2005. *Pengaruh Modal Kerja dan Satuan Jam Kerja Terhadap Pendapatan dan Industri Kecil Pengrajin Genting di Desa*

Karangsem Kecamatan Wirosari
Kabupaten Grobogan. Skripsi,
Universitas Negeri Semarang.

Rydberg, J. dan Tirrell, W. 2010. The
Effect of Higher Education on
Police Behavior. *Polic Quarterly*,
13 (I), 92 – 120.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian
Bisnis. Cetakan Keenambelas:
Alfabeta,
Bandung.

Soekidjo Notoatmodjo, “Pendidikan dan
Perilaku Kesehatan”, Jakarta: PT.
Rineka Cipta, 2003.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002
tentang Kepolisian Negara
Republik Indonesia

Undang-Undang Nomor13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan.