



Munich Personal RePEc Archive

Role Of Bhayangkari, Police Educational Background And Work Unit Increase In Revenue (Case Study At Pama and Pamen Polda Sumut)

Munte, Mei Hotma Mariati

Economics Faculty, University of HKBP Nommensen

8 September 2016

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/77505/>
MPRA Paper No. 77505, posted 16 Mar 2017 09:39 UTC

Role Of Bhayangkari, Police Educational Background And Work Unit Increase In Revenue (Case Study At Pama and Pamen Polda Sumut)

MEI HOTMA MARIATI MUNTE
(Lecturer of Economics Faculty HKBP Nommensen University)
meihotmamariati.munte@mail.uhn.ac.id

ABSTRAK

This research aims to determine the role Bhayangkari, the educational background of the national police, and its working units in the revenue. Some people perceive increasingly active wife of the police participated in the Bhayangkari, would be good to their husbands. As with the two other variables, namely the educational background of the national police and its working units. Police Academy will occupy a definite position is more likely to earn a lot compared to the Police Officer.

Respondents who used as many as 33 people who rank from Ipda to the Commissioner. The data analysis method used is the classical assumption, hypothesis testing and regression analysis with the computer program SPSS 17.0 version.

The survey results revealed, partially Bhayangkari, educational background and work unit of the national police negatively affect earnings. However, after the simultaneous testing of all three results obtained simultaneously affect revenue with a probability of 0.024 smaller than the significance level used.

Kata kunci: *Bhayangkari, Officer, Police Academy, Propam, Income*

PENDAHULUAN

Pertama-tama, orang harus memahami bahwa setiap istri polisi sudah otomatis tergabung ke dalam keanggotaan Bhayangkari. Peranan utama mereka sebagai anggota bhayangkari adalah memberikan masukan serta dorongan kepada para suami yang berstatus sebagai abdi negara. Singkat kata, peranan istri, anggota bhayangkari menitikberatkan dukungan kepada suami-suami mereka yang merupakan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, dalam menjalankan tugas sebagai pelayan, pelindung dan pengayom masyarakat. Bhayangkari memiliki peran penting sebagai motivator keluarga, pendamping dan penyemangat suami, dalam melaksanakan tugas-tugas kepolisian. Bhayangkari juga harus memiliki mental yang seimbang antara iman dan ketaqwaan sebagai anak bangsa.

Bhayangkari Propam Polda Sumut adalah istri para anggota Polri yang sedang bertugas di Propam Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Bhayangkari Propam meliputi bhayangkari satuan Paminal, satuan Provost dan satuan Wafrop. Bhayangkari yang memiliki pendamping atau suami bertugas di Propam menganggap bahwa bhayangkari lain yang suaminya bertugas di satuan lain memiliki pendapatan lebih banyak. Pemikiran seperti ini dapat menimbulkan kecemburuan di tengah-tengah bhayangkari. Hubungan bhayangkari dengan suaminya juga dapat dipengaruhi oleh anggapan-anggapan seperti ini, yang pada akhirnya akan menuntut suami untuk mendapatkan uang dengan cara yang tidak tepat lagi. Padahal sebagai pendamping suami yang tugasnya adalah melayani, melindungi dan mengayomi masyarakat, bhayangkari harus dapat menciptakan suasana yang nyaman sehingga suami dapat menjalankan tugas dengan baik. Bhayangkari sebagai pendamping Polri, diharapkan bisa menunjang efektifitas pekerjaan suami dan menjadi

pendorong agar para suami bisa bekerja dengan baik dan mendorong para suami untuk selalu meningkatkan kemampuannya di bidang pendidikan kepolisian.

Pendidikan merupakan sarana strategis menyiapkan SDM polisi yang bertugas sarat dengan muatan perubahan. Pendidikan polisi memerlukan sikap dasar 'sadar perubahan'. Hal ini dapat diperoleh dari proses belajar di pendidikan tinggi. Ambil contoh Polisi di AS, mereka terus didukung untuk mendapatkan pendidikan tinggi karena diyakini dengan standar kualitas intelek yang tinggi dapat meningkatkan kepekaan mereka terhadap warga negara, bertindak lebih adil, jujur, dan berintegritas. Saat ini terdapat 4,8 juta pemuda Indonesia yang tengah mengenyam pendidikan tinggi. Namun sangat sedikit dari mereka yang berminat menjadi polisi. Sudah saatnya para pemuda bangsa berkualitas ini mampu menjawab persoalan ini dengan berjuang dari dalam sistem demi mendorong penegakan hukum di Indonesia.

Pendidikan Polri sangat penting dipikirkan sehingga kasus-kasus yang semakin tinggi angkanya dapat diungkap dengan dengan cepat dan tepat. Tentu saja dibutuhkan keahlian dan keterampilan khusus di bidang kepolisian agar kasus jenis apapun dapat diselesaikan dengan baik tanpa harus menunggu ada uang masuk baru dikerjakan tetapi kalau tidak ada uang masuk maka kasus "ditidurkan" saja. Polri yang memiliki kecerdasan intelektual dipastikan dapat mengemban tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Latar belakang pendidikan Polri terdiri atas BINTARA dan AKPOL (Akademi Kepolisian). Untuk menjadi BINTARA, jalurnya hanya satu yaitu lewat SPN (Sekolah Polisi Negara). Pendidikan yang harus dijalani oleh para siswa lamanya kurang lebih 7 bulan. Sedangkan untuk menjadi PERWIRA, jalurnya adalah AKPOL. Dari umum langsung jadi PERWIRA hanya satu, yaitu melalui Akademi Kepolisian (AKPOL) di Semarang Jawa Tengah dengan masa pendidikan kurang lebih 3,5 tahun, dengan gelar setara D3. Jalan masuk menjadi AKPOL dari SMA, dari BINTARA junior, atau dari SARJANA. Lulus AKPOL akan mendapat pangkat IPDA.

Latar belakang pendidikan BINTARA dan AKPOL menjadi perbedaan yang sangat menyolok di tengah-tengah Polri. Bagaimana tidak, Polri yang berasal dari dua latar belakang pendidikan yang berbeda ini seperti ditempatkan pada dua kasta yang berbeda. AKPOL berada di kasta yang lebih tinggi dan BINTARA berada di kasta yang lebih rendah. Kondisi ini diperparah dengan menularnya suasana "perkastaan" tersebut bahkan sampai ke tengah-tengah bhayangkari sebagai istri dan pendamping Polri. Istri AKPOL merasa bahwa komunitas istri BINTARA bukan merupakan komunitas yang pantas untuk mereka masuki sehingga mereka hanya bersosialisasi dengan komunitas sesama istri AKPOL.

Barangkali Negara juga harus ikut bertanggung jawab atas terciptanya "gap" ini. Karena Polri yang berasal dari BINTARA seperti kurang diperhitungkan untuk ditempatkan di posisi-posisi penting di Kepolisian. Padahal, harus diakui bahwa Polri dari BINTARA banyak yang memiliki kecerdasan tinggi dan layak untuk menempati posisi-posisi penting di Kepolisian. Negara menyediakan posisi yang jauh lebih baik kepada Polri yang berasal dari AKPOL, meski bukan jaminan lulusan AKPOL pasti lebih baik daripada lulusan BINTARA. Lihat saja kasus yang terjadi akhir-akhir ini, anggota Polri nekat melakukan perbuatan yang melanggar hukum. Dan mereka itu, pada umumnya memiliki latar belakang pendidikan Polri dari BINTARA. Patut dipertanyakan mengapa hal ini sampai menimpa Polri khususnya dari kalangan BINTARA.

Oleh karena posisi-posisi penting ini pada umumnya dipegang oleh lulusan AKPOL, kemungkinan tingkat ekonomi BINTARA dan AKPOL pun akan berbeda sangat jauh. Sehingga, suasana "kastanisasi" dan kecemburuan sosial akan semakin melekat di lingkungan kerja Polri. Satuan kerja tertentu yang diprediksi menjanjikan

pendapatan lebih baik (hanya diperuntukkan bagi lulusan AKPOL) dibandingkan dengan satuan kerja lainnya yang lebih banyak diduduki oleh Polri dari BINTARA.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah Bhayangkari, Latar Belakang Pendidikan Polri, dan Satuan Kerja secara parsial dan simultan berperan dalam meningkatkan pendapatan anggota Propam Polda Sumut yang berpangkat Perwira Pertama (Pama) dan Perwira Menengah (Pamen)?

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan usulan kepada Negara dan pimpinan Polri: a) Kepada pimpinan Polri, agar menata kegiatan bhayangkari menjadi lebih baik dan bermanfaat sehingga peran sebagai pendamping Polri berjalan dengan tepat. b) Kepada pengurus baik pusat, daerah, cabang sampai ranting agar mengingatkan bhayangkari untuk bersatu dan wajib mendukung tugas suami dengan mengedepankan pengabdian. c) Kepada Negara, agar memberi kesempatan kepada Polri dengan latar belakang pendidikan BINTARA untuk menempati posisi penting di tubuh Polri. d) Kepada Negara, agar memberi kesempatan yang sama kepada Polri BINTARA dan Polri AKPOL.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pendapatan

Pendapatan dan tunjangan Polisi dipandang besar oleh kebanyakan masyarakat sehingga tergiur untuk menjadi pegawai pertahanan ini. Polisi merupakan bentuk profesi yang memiliki resiko dan tanggung jawab tinggi atas tugas yang dilakukannya. Maka dengan sepiantasnya pemerintah memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai. Pendapatan yang diperoleh oleh seorang Polri itu meliputi pendapatan yang teratur dan pendapatan tidak teratur. Pendapatan yang tidak teratur merupakan pendapatan yang tergantung pada satuan kerja polisi tersebut. Untuk pendapatan teratur (pemberian gaji), seorang Polri menerima gaji menurut ketentuan PP No. 32 Tahun 2015 tentang Peraturan Gaji Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Selain gaji, pemerintah juga memberikan tunjangan kepada Polri seperti tunjangan istri atau suami, dan tunjangan anak yang dihitung masing-masing 10% dan 2%. Tunjangan lain yang diberikan kepada Polri adalah tunjangan medis, sandi, Babinkamtibmas, tunjangan untuk Polwan sebesar Rp 50.000, tunjangan Papua jika Polri ditugaskan di Papua, tunjangan daerah jika Polri ditempatkan di daerah perbatasan yang ditetapkan menurut indeks daerah perbatasan, tunjangan beras 18 kg/Polri, tunjangan umum sebesar Rp 75.000 untuk Polri yang tidak termasuk dalam jabatan struktural. Uang lauk pauk (ULP) diberikan menyatu dengan gaji yaitu Rp 45.000/hari dikali dengan 30 hari sehingga jumlah ULP yang diterima adalah Rp 1.350.000 dan pajak ULP ini ditanggung oleh pemerintah. Selain itu yang termasuk dalam pendapatan teratur adalah tunjangan fungsional yang diberikan kepada anggota yang menduduki jabatan struktural dan tunjangan kinerja. Jadi jika dijumlahkan pendapatan Polri itu bisa mencapai 4jt-19jt tergantung pada posisi atau jabatan yang didudukinya. Berikut daftar gaji yang diperoleh personil Polri menurut PP No. 32 Tahun 2015 untuk golongan I sampai golongan IV mulai pangkat Bharada Dua sampai Jenderal.

Pendapatan tidak teratur seorang Polri berasal dari tugas yang diberikan di samping tugas utamanya. Pendapatan tersebut sesuai dengan kegiatan operasional yang diberikan. Uang saku dan uang makan diberikan jika Polri melakukan kegiatan kemitraan untuk meningkatkan pelayanan dan keamanan masyarakat. Tentu saja pemberian pendapatan tambahan ini juga ditentukan menurut satuan fungsi dan kerja di mana Polri yang bersangkutan ditempatkan. Pengertian uang saku dan uang makan di sini adalah hak seorang Polisi ketika melaksanakan kegiatan untuk mendukung tupoksi dalam rangka pembinaan kemitraan dengan masyarakat maupun pemeliharaan keamanan dan

ketertiban. Uang makan bisa diberikan dalam bentuk natura atau nominatif. Kegiatan ini sangat tergantung pada satker atau satuan fungsi di mana anggota ditugaskan.

Pendapatan tidak teratur tergantung pada satuan kerja atau satuan fungsi di mana seorang anggota Polri bertugas disamping intensitas kegiatannya. Satuan kerja (Satker) seperti Sat Reskrim, Sat Lantas, Sat Intelkam, Sat Sabhara dan lain-lain berada di tingkat Mabes dan Polda sedangkan satuan fungsi dibawah kendali Polres yakni fungsi Reskrim, Intel, Lantas. Satker dan Satfung secara tupoksi sebenarnya sama, perbedaannya terletak pada satuan yang menaunginya. Kegiatan Kepolisian yang dibiayai negara berpedoman pada Standar Biaya Keluaran (SBK) di lingkungan Polri yang disebut Norma Indeks. SBK ini mengatur indeks semua kegiatan termasuk juga harga materiil, biaya sidik lidik dan lain-lain. Semua kegiatan baik rutin maupun operasional Kepolisian sudah ditentukan indeks biaya beserta peruntukannya. Ada komponen biaya yang merupakan hak bagi anggota Polri seperti uang saku dan uang makan. Ada pula kegiatan yang tidak mencantumkan secara spesifik komponen biayanya dengan hanya mencantumkan indeks per giat (OG). Sebagai contoh pada fungsi Intelkam ada kegiatan persiapan pengamanan/Intelijen atau kegiatan sidik lidik di Reskrim yang indeksnya ditentukan berdasarkan sangat sulit, sulit, sedang dan mudah. Kegiatan seperti ini bersifat *at cost*, artinya penggunaannya harus didukung bukti seperti kwitansi/ bukti pendukung lainnya yang sah. Bagi anggota yang mendapatkan sprin (surat perintah) kegiatan akan mendapatkan uang perjalanan dinas (jaldis) sesuai indeks di luar indeks giat.

Intinya, penghasilan tidak teratur di atas hanya perkiraan dengan memperhatikan intensitas kegiatan sepanjang tahun. Setiap satker atau satwil di Kepolisian mendapatkan dana dukungan operasional/Duk Opsnal yang dialokasikan dalam DIPA jumlahnya bisa puluhan juta sampai ratusan juta bahkan milyaran per tahun **tergantung kesatuannya**. Pengelolaannya dibawah kendali Kasatker/wil dengan tetap melalui mekanisme APBN.

2. Bhayangkari

Organisasi merupakan alat atau wadah yang statis. Setiap orang tentunya pernah ataupun sedang berada di dalam sebuah organisasi. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa organisasi yang terkecil adalah sebuah keluarga dan tentunya setiap orang dilahirkan dalam sebuah keluarga.

Bhayangkari adalah (www.Bhayangkari.com) suatu Organisasi para Istri Polri yang telah lahir atas gagasan Ny. HL. SOEKANTO pada tanggal 17 Agustus 1949 di Yogyakarta. Pada tanggal 19 Oktober 1952 dilaksanakan konferensi Istri Polri yang dihadiri oleh 27 perwakilan daerah, dengan didapatkan keputusan bahwa para Istri Polri wajib untuk bersatu didalam gerakan perjuangan melalui sebuah wadah tunggal organisasi Persatuan Istri Polri yang diberi nama Bhayangkari dan tanggal tersebut juga ditetapkan pula sebagai Hari Anak-Anak Kepolisian RI. **Bhayangkari** adalah organisasi persatuan istri anggota Polri yang merupakan badan ekstra struktural Polri yang mempunyai ruang lingkup nasional dengan tujuan membantu meningkatkan dan memelihara kesejahteraan keluarga Polri. Agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik, diperlukan suatu prinsip – prinsip tertentu yang harus dianut sebagai pedoman agar kegiatan organisasi dapat berjalan dengan lancar.

Secara umum Prinsip tujuan organisasi merupakan keadaan atau tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi di waktu yang akan datang melalui kegiatan organisasi. Prinsip – prinsip tersebut yaitu: 1. Perumusan tujuan dengan jelas (*Formulation of the objective*). 2. Pembagian tugas pekerjaan (*Division of works*). 3. Pendelegasian wewenang (*Delegation of Authority*). 4. Rentang kekuasaan (*Span of control*). 5. Tingkat pengawasan (*Level of controlling*). 6. Kesatuan perintah dan tanggung jawab (*Unity of command and responsibility*). 7. Koordinasi (*Coordination*).

Konflik dapat timbul di dalam organisasi, sehingga hubungan antara orang-orang di dalam organisasi semakin lama akan semakin memburuk yang dapat berujung pada berakhirnya persatuan dan kesatuan di antara sesama anggota organisasi. Konflik merupakan bentuk perselisihan yang timbul karena perbedaan pendapat, perselisihan, sikap ingin mempertahankan pendapat, persaingan dan kecemburuan sosial. Di dalam sebuah organisasi, konflik sangat mungkin timbul karena setiap orang yang bergabung di dalam sebuah organisasi memiliki kepentingan yang berbeda dalam hal nilai, tujuan dan persepsi.

3. Latar Belakang Pendidikan Polri

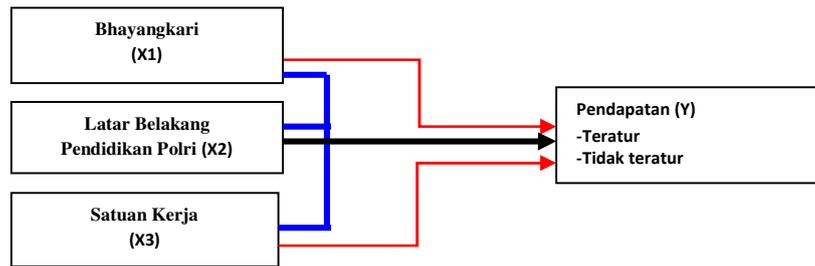
Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), latar belakang adalah motif atau keterangan mengenai suatu peristiwa guna melengkapi informasi yang tersiar sebelumnya. Latar belakang pendidikan merupakan suatu motif atau peristiwa yang dilakukan dengan sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui pengajaran bagi peranannya di masa yang akan datang. Latar belakang pendidikan merupakan tingkat atau jenjang pendidikan yang pernah ditempuh atau diambil seseorang yang nantinya diharapkan bermanfaat dalam menghadapi pekerjaan di masa yang akan datang.

Akademi Kepolisian atau sering disingkat **Akpol** adalah sebuah lembaga pendidikan untuk mencetak perwira **Polri**. Akpol adalah unsur pelaksana pendidikan pembentukan Perwira **Polri** yang berada di bawah Kalemidikpol. Berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 21 Tahun 2010 Akpol bertujuan menyelenggarakan pendidikan pembentukan Perwira Polri tingkat Akademi. Lama pendidikan \pm 3,5 tahun dengan output pangkat Inspektur Dua Polisi. Pendekatan pendidikan melalui metode pembelajaran, pelatihan dan pengasuhan. **Bintara** adalah golongan pangkat ketentaraan dan kepolisian yang lebih rendah dari Letnan Dua/Inspektur Polisi Dua, dan lebih tinggi dari Koprak Kepala/Ajun Brigadir Polisi. Bintara merupakan tulang punggung Kesatuan atau sebagai penghubung antara Perwira dengan Tamtama atau sebaliknya. Menjadi Polisi dengan jalur seleksi ini, memiliki jenjang kepangkatan dan jabatan yang berbeda dengan Akpol. Lulusan Bintara diperuntukan bagi tenaga operasional dan teknis di lapangan. Untuk menjadi BINTARA, jalurnya hanya satu yaitu lewat SPN (Sekolah Polisi Negara), pendidikan kurang lebih 7 bulan. Sistem penempatan BINTARA secara umum menggunakan prinsip, "*Local boy for local job*," yang artinya orang lokal untuk tugas lokal. Implementasinya jika mendaftar di Jawa, penempatan tidak akan jauh dari Jawa (kecuali mendadak dibutuhkan di luar daerah).

4. Satuan Kerja

Satuan kerja adalah kelompok orang yang melakukan suatu kegiatan yang sama. Polri memiliki banyak satuan kerja, diantaranya Div Propam. **Divisi Profesi dan Pengamanan Kepolisian Negara Republik Indonesia - (Div Propam)** adalah salah satu wadah organisasi **POLRI** berbentuk Divisi yang bertanggungjawab kepada masalah pembinaan profesi dan pengamanan dilingkungan internal organisasi **POLRI** yang disingkat Div Propam **POLRI**. Div Propam **POLRI** sebagai salah satu unsur pelaksana staf khusus **POLRI** di tingkat Markas Besar yang berada langsung di bawah **Kapolri**. Tugas Div Propam secara umum adalah membina dan menyelenggarakan fungsi pertanggungjawaban profesi dan pengamanan internal termasuk penegakan disiplin dan ketertiban dilingkungan **POLRI** dan pelayanan pengaduan masyarakat tentang adanya penyimpangan tindakan anggota/pns **POLRI**.

Berdasarkan penjelasan teoritis di atas, kerangka berpikir sebagai dasar penetapan model penelitian dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh anggota Polri yang sedang bertugas di Propam Polda Sumut yaitu sebanyak 124 personel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel dengan kriteria tertentu (*purposive sampling*). Penentuan sampel dengan cara ini dilakukan dengan beberapa kriteria seperti (1) Sampel berpangkat IPDA (Inspektur Polisi Dua), IPTU (Inspektur Polisi Satu) dan AKP (Ajun Komisaris Polisi) untuk perwira pertama (Pama) dan KOMPOL (Komisaris Polisi), AKBP (Ajun Komisaris) Besar Polisi dan KOMBES (Komisaris Besar) untuk perwira menengah (Pamen); dan (2) Sampel telah bertugas di Propam Polda Sumut selama 6 bulan. (3) Polri yang berangkutan merupakan Polri dari BINTARA dan dari AKPOL. Dengan demikian jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 33 orang, 24 orang merupakan Pama dan 9 orang merupakan Pamen. Pemilihan sampel tidak dimungkinkan dilakukan secara proporsional mengingat jumlah Pama dan Pamen yang sedang bertugas di Propam Polda Sumut pada saat penelitian ini dilakukan jumlahnya tidak sama. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, heterokedastisitas, multikolinearitas, regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan model peran bhayangkari, latar belakang pendidikan polri dan satuan kerja terhadap pendapatan. Menguji kelayakan model regresi digunakan perhitungan ANOVA menggunakan SPSS 17. Berdasarkan pemikiran tersebut, diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Bhayangkari mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan anggota Polri Pada Pama dan Pamen Propam Polda Sumut

H2: Latar Belakang Pendidikan Polri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan anggota Polri Pada Pama dan Pamen Propam Polda Sumut

H3: Latar Belakang Pendidikan Polri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan anggota Polri Pada Pama dan Pamen Propam Polda Sumut

H4: Bhayangkari, Latar Belakang Pendidikan Polri dan Unit Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan anggota Polri Pada Pama dan Pamen Propam Polda Sumut

ANALISIS

Responden yang dipakai sebagai sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota Polri yang pada saat penelitian ini dilakukan sedang bertugas di Bidpropam Polda Sumut. Keseluruhan jumlah responden yang diperoleh adalah sebanyak 33 orang. Seluruh responden bersedia mengisi, namun responden yang mengembalikan kuesioner adalah sebanyak 32 responden. Berdasarkan data yang terkumpul melalui kuesioner dan sumber data lainnya, peneliti mengetahui informasi seperti latar belakang pendidikan Polri, pangkat dan jabatan.

Tabel 1 Data Responden Menurut Latar Belakang Pendidikan Polri

Latar Belakang Pendidikan Polri		Jumlah
BINTARA	AKPOL	
30	2	32

Sumber: Kasubbagrenmin Propam

Tabel 2 Data Responden Menurut Pangkat

No	Pangkat	Jumlah
1	AKBP	3
2	KOMPOL	8
3	AKP	9
4	IPTU	7
5	IPDA	5
Total		32

Sumber: Kasubbagrenmin Propam

Tabel 3 Data Responden Menurut Jabatan

No	Jabatan	Jumlah
1	KASUBBID	3
2	KASUBBAG	2
3	KAUR	9
4	PAUR	4
5	KANIT	4
6	PANIT	9
7	PAMIN	1
Total		32

Sumber: Kasubbagrenmin Propam

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Butir Instrumen variabel Bhayangkari

Item Pertanyaan	Bhayangkari	Validitas Data
1	0,600	Valid
2	0,430	Valid
3	0,609	Valid
4	0,585	Valid
5	0,611	Valid

Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2016

Dari hasil uji kevaliditasan terhadap variabel bhayangkari dapat dikatakan bahwa dari lima pertanyaan yang diajukan kepada responden dari mulai item pertama sampai dengan item yang kelima tidak ditemukan item yang tidak valid. Nilai terendah terdapat pada item kedua (0,430) dan nilai tertinggi terdapat pada item yang kelima (0,611).

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Butir Instrumen variabel Bhayangkari
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,786	,789	5

Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2016

Dari hasil pengolahan data sebagaimana ditunjukkan di atas diperoleh hasil bahwa item-item pada variabel bhayangkari adalah reliabel dengan nilai alpha 0,789. Sehingga setiap pertanyaan pada variabel dapat dipakai untuk pengukuran selanjutnya.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Butir Instrumen variabel Latar Belakang Pendidikan Polri (X₂)

Item Pertanyaan	X ₂	Validitas Data
1	0,700	Valid
2	0,741	Valid
3	0,622	Valid
4	0,642	Valid
5	0,682	Valid

Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2016

Dari hasil uji kevaliditasan terhadap variabel latar belakang pendidikan polri dapat dikatakan bahwa dari lima pertanyaan yang diajukan kepada responden dari mulai item pertama sampai dengan item yang kelima tidak ditemukan item yang tidak valid. Nilai terendah terdapat pada item ketiga (0,622) dan nilai tertinggi terdapat pada item yang kedua (0,741).

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Butir Instrumen variabel Latar Belakang Pendidikan Polri
Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	,858	5

Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2016

Dari hasil pengolahan data sebagaimana ditunjukkan di atas diperoleh hasil bahwa item-item pada variabel latar belakang pendidikan polri adalah reliabel dengan nilai alpha 0,859. Sehingga setiap pertanyaan pada variabel dapat dipakai untuk pengukuran selanjutnya.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Butir Instrumen variabel Satuan Kerja (X₃)

Item Pertanyaan	X ₃	Validitas Data
1	0,451	Valid
2	0,315	Valid
3	0,676	Valid
4	0,522	Valid
5	0,497	Valid

Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2016

Dari hasil uji kevaliditasan terhadap variabel satuan kerja dapat dikatakan bahwa dari lima pertanyaan yang diajukan kepada responden dari mulai item pertama sampai dengan item yang kelima tidak ditemukan item yang tidak valid. Nilai terendah terdapat pada item dua (0,315) dan nilai tertinggi terdapat pada item yang ketiga (0,676).

Selanjutnya hasil uji reliabilitas untuk variabel satuan kerja ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Butir Instrumen variabel Satuan Kerja
Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	,723	5

Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2016

Dari hasil pengolahan data sebagaimana ditunjukkan di atas diperoleh hasil bahwa item-item pada variabel satuan kerja adalah reliabel dengan nilai alpha 0,722. Sehingga setiap pertanyaan pada variabel dapat dipakai untuk pengukuran selanjutnya.

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Butir Instrumen variabel Y

Item Pertanyaan	Y	Validitas Data
1	0,478	Valid
2	0,531	Valid
3	0,722	Valid
4	0,558	Valid
5	0,500	Valid
6	0,550	Valid
7	0,736	Valid

Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2016

Dari hasil uji kevaliditasan terhadap variabel pendapatan dapat dikatakan bahwa dari tujuh pertanyaan yang diajukan kepada responden dari mulai item pertama sampai dengan item yang ketujuh tidak ditemukan item yang tidak valid. Nilai terendah terdapat pada item satu (0,478) dan nilai tertinggi terdapat pada item yang ketujuh (0,736).

Selanjutnya hasil uji reliabilitas untuk variabel pendapatan ditunjukkan di bawah ini.

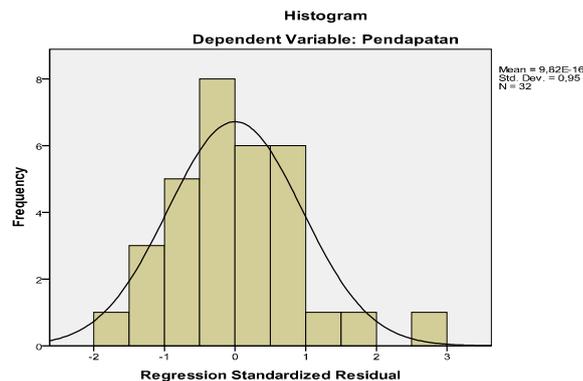
Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Butir Instrumen variabel Pendapatan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,831	,832	7

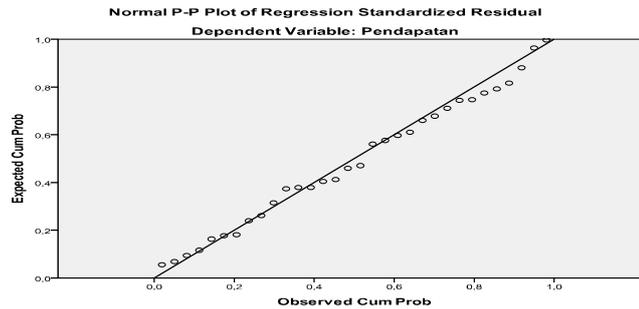
Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2016

Dari hasil pengolahan data sebagaimana ditunjukkan di atas diperoleh hasil bahwa item-item pada variabel pendapatan adalah reliabel dengan nilai alpha 0,832. Sehingga setiap pertanyaan pada variabel dapat dipakai untuk pengukuran selanjutnya.

Uji normalitas ini dilakukan melalui analisis grafik, yaitu dengan melihat grafik histogram dan grafik normal *P-P Plot of regression standardized-smirnov*.



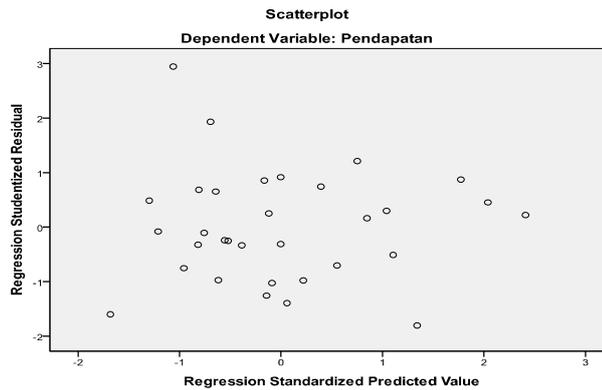
Gambar 2. Histogram



Gambar 3. Grafik normal *P-P Plot*

Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun grafik normal plot dapat dinyatakan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada grafik *p-plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dari grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi PENDAPATAN berdasarkan masukan variabel independen BHAYANGKARI, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN POLRI, dan SATUAN KERJA.



Gambar 4. *Scatterplot*

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficient Correlations^a

Model		Satker	Bhayangkari	LtrBlkgPndidikan
1	Correlations	Satker	1,000	-,145
		Bhayangkari	-,145	1,000
		LtrBlkgPndidikan	-,395	-,373
Covariances	Satker	,130	-,018	-,053
	Bhayangkari	-,018	,124	-,049
	LtrBlkgPndidikan	-,053	-,049	,141

a. Dependent Variable: Pendapatan

Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2016

Tabel 13 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	44,223	8,329		5,310	,000		
Bhayangkari	-,365	,352	-,191	-1,038	,308	,760	1,316
LtrBlkgPndidikan	-,600	,376	-,316	-1,598	,121	,655	1,526
Satker	-,289	,361	-,149	-,802	,429	,745	1,342

a. Dependent Variable: Pendapatan
 Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2016

Melihat hasil besaran korelasi antar variabel independen tampak bahwa variabel SATUAN KERJA dan LATAR BELAKANG PENDIDIKAN POLRI mempunyai korelasi -0,395 atau 39,5%.

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 bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dengan model regresi.

Alat uji yang digunakan untuk analisis penelitian ini adalah Uji Regresi Linier Berganda (*Multiple regression analysis*) untuk melihat pengaruh Bhayangkari, Latar Belakang Pendidikan Polri, dan Satuan Kerja terhadap Pendapatan. Regresi ini untuk menjawab H1 sampai dengan H3. Berikut adalah hasil regresi tersebut.

Tabel 14. Hasil Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44,223	8,329		5,310	,000
Bhayangkari	-,365	,352	-,191	-1,038	,308
LtrBlkgPndidikan	-,600	,376	-,316	-1,598	,121
Satker	-,289	,361	-,149	-,802	,429

a. Dependent Variable: Pendapatan
 Sumber: Diolah berdasarkan data 2016

Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi pada Tabel 4.13 di atas, diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 44,223 - 0,365X_1 - 0,600X_2 - 0,289X_3$$

Tabel 15 Hasil Perhitungan R dan R² Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,530 ^a	,281	,204	4,13637

a. Predictors: (Constant), Satker, Bhayangkari, LtrBlkgPndidikan
 b. Dependent Variable: Pendapatan
 Sumber: Diolah berdasarkan data 2016

Nilai *Adjusted R Square* (R²) adalah 0,204, hal ini berarti 20,4% variasi Pendapatan dapat dijelaskan oleh variabel independen Bhayangkari, Latar Belakang Pendidikan Polri, dan Satuan Kerja. Sedangkan sisanya (100% - 20,4% = 79,6%) dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Standar Error of the Estimate (SEE) 4,13637 ribu rupiah. Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis uji t pada Tabel 4.13 diperoleh nilai t_{hitung} dari setiap variabel bebas dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% (0,05).

Tabel 16 Hasil Perhitungan Nilai Intercept dan Slope Hubungan Bhayangkari, Latar Belakang Pendidikan Polri, dan Satuan Kerja terhadap Pendapatan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	44,223	8,329		5,310	,000		
Bhayangkari	-,365	,352	-,191	-1,038	,308	,760	1,316
LtrBlkgPndidikan	-,600	,376	-,316	-1,598	,121	,655	1,526
Satker	-,289	,361	-,149	-,802	,429	,745	1,342

a. Dependent Variable: Pendapatan

Sumber: Diolah berdasarkan data 2016

Dari ketiga variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi, variabel Bhayangkari, Latar Belakang Pendidikan Polri, dan Satuan Kerja secara partial tidak berpengaruh signifikan. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk Bhayangkari 0,308, untuk Latar Belakang Pendidikan Polri 0,121 dan untuk Satuan Kerja 0,429 di mana ketiganya jauh di atas 0,05. Dengan demikian H1, H2, dan H3 ditolak.

Tabel 17 Hasil Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187,401	3	62,467	3,651	,024 ^a
	Residual	479,068	28	17,110		
	Total	666,469	31			

a. Predictors: (Constant), Satker, Bhayangkari, LtrBlkgPndidikan

b. Dependent Variable: Pendapatan

Sumber: Diolah berdasarkan data

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 3,651 dengan probabilitas 0,024. Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi PENDAPATAN atau dapat dikatakan bahwa BHAYANGKARI, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN POLRI, dan SATUAN KERJA secara bersama-sama berpengaruh terhadap PENDAPATAN. Berdasarkan Hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dapat dikatakan bahwa H4 diterima.

PEMBAHASAN

1. Peran Bhayangkari Dalam Meningkatkan Pendapatan

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 16 yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel organisasi Bhayangkari bukan merupakan faktor yang dapat menentukan naik turunnya pendapatan anggota Polri sekalipun para istri mereka mengikuti semua kegiatan yang dilaksanakan oleh Bhayangkari. Kegiatan-kegiatan yang biasanya diikuti oleh bhayangkari antara lain kegiatan sosial, kegiatan organisasi,

mendampingi suami jika ada upacara penting seperti kenaikan pangkat, perayaan HUT Bhayangkara, perayaan HUT RI, dan lain-lain. Ada bhayangkari yang mengikuti kegiatan tersebut secara lengkap namun ada juga yang tidak dapat mengikutinya dengan alasan tertentu. Untuk bhayangkari yang tidak dapat mengikuti kegiatan tersebut secara lengkap, tidak akan menerima sanksi apapun apalagi jika sanksi tersebut harus berefek kepada suami sebagai Polri. Tugas bhayangkari hanya merupakan pendamping agar suami menjalankan tugas negara dengan baik. Tugas pokok bhayangkari adalah 1. Menghayati, mengamalkan, memasyarakatkan dan mengamankan Pancasila. 2. Membina dan meningkatkan kondisi mental dan fisik serta kesejahteraan keluarga Polri. 3. Membantu Polri dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. 4. Meningkatkan dan memelihara kesejahteraan, persaudaraan, kekeluargaan, persatuan dan kesatuan. 5. Membina anggota Bhayangkari dalam melaksanakan kegiatan sosial politik .

Berbagai kegiatan yang dilakukan bhayangkari harus selalu mengacu dan mengikuti apa yang menjadi kebijakan pimpinan Polri. Kepada seluruh anggota Bhayangkari diminta untuk memiliki komitmen yang kuat untuk bersama-sama membangun dan mengembangkan organisasi Bhayangkari baik di lingkungan keluarga besar Polri maupun masyarakat. Komitmen ini dapat terwujud jika orang-orang yang terikat dalam organisasi bhayangkari menyadari prinsip-prinsip organisasi, diantaranya (1) perumusan tujuan dengan jelas. Bhayangkari didirikan dengan tujuan membantu meningkatkan dan memelihara kesejahteraan keluarga Polri. (2) pembagian tugas. Pembagian tugas kepada bhayangkari perlu dilakukan dengan baik dan jelas sehingga tiap-tiap orang yang bergabung di dalam organisasi ini paham apa yang boleh dan tidak boleh dilakukannya. (3) pendelegasian wewenang. Yang menjadi pimpinan di dalam bhayangkari suatu daerah adalah istri pimpinan Polri di daerah bersangkutan. Kadang-kadang karena keterbatasan waktu, dan pengetahuan pimpinan di dalam bhayangkari boleh mendelegasikan tugas dan wewenang kepada bhayangkari lain. Tetapi karena pada hakekatnya Bhayangkari berada di bawah pembinaan Kepala Kepolisian Negara RI, sudah tentu pendelegasian wewenang juga mengikuti institusi Polri yang menyesuaikan dengan hirarki kepangkatan. Oleh sebab itu, kepada pimpinan bhayangkari perlu memahami tingkatan pendelegasian wewenang agar tidak sampai melangkahi garis-garis komando. (4) rentang kekuasaan. Bagi anggota bhayangkari yang menjadi pimpinan hanyalah pendamping bagi anggota Polri. Kekuasaan yang dimiliki hanya berada di lingkungan bhayangkari, dan tidak diperbolehkan melewati organisasi bhayangkari. (5) tingkatan pengawasan. Jenjang kepangkatan di tubuh Polri berlaku juga bagi istri. Jika pangkat suami berada di bawah pangkat suami bhayangkari lain, maka bhayangkari dengan pangkat suami lebih rendah tersebut, wajib menghormati bhayangkari yang suaminya berpangkat lebih tinggi. Dan istri pimpinan Polri di suatu daerah secara otomatis menjadi pimpinan di tubuh bhayangkari, sehingga tugas pengawasan berada di tangan istri pimpinan. (6) kesatuan perintah. Pangkat suami bhayangkari lebih rendah tidak memiliki hak untuk memerintahkan bhayangkari lain yang berpangkat lebih tinggi. (7) koordinasi. Meskipun masing-masing bhayangkari dibatasi oleh hirarki sebagaimana yang berlakuk di tubuh Polri, saling koordinasi harus tetap berjalan sehingga persatuan organisasi dapat terjaga.

Konflik dapat timbul di dalam organisasi, jika prinsip-prinsip yang sudah diuraikan di atas tidak dapat dilaksanakan dengan tepat. Konflik yang timbul berpotensi merusak hubungan antara orang-orang di dalam organisasi. Konflik yang muncul seperti, bhayangkari yang menganggap berkuasa memindahkan anggota Polri apabila istri yang bersangkutan kurang aktif mengikuti seluruh kegiatan bhayangkari. Atau, bhayangkari yang merasa lebih dekat dengan istri pimpinan menganggap memiliki hak untuk

memerintahkan bhayangkari lain dengan pangkat suami lebih tinggi. Dan masih banyak contoh-contoh konflik yang dapat timbul.

Pada saat konflik timbul, hal ini dapat menimbulkan kemarahan, permusuhan, *disuniform* bahkan kekerasan. Situasi seperti ini akan berdampak destruktif baik dalam kelompok maupun antar kelompok. Konflik bukanlah suatu situasi yang muncul dengan tiba-tiba melainkan telah melalui sebuah proses. Konflik bisa berasal dari individu yang berada di dalam organisasi maupun dari lingkungan sekitar organisasi. Perlu diingat, dari manapun konflik bersumber, persyaratan utama yang wajib diperlukan adalah bagaimana mengelola konflik dengan baik sehingga konflik tidak menimbulkan perpecahan di antara sesama anggota organisasi melainkan sebaliknya pengelolaan konflik dengan benar akan mengakibatkan semakin eratnya persatuan sesama individu di dalam organisasi.

2. Peran Latar Belakang Pendidikan Polri

Variabel kedua yang dipakai dalam penelitian ini adalah Latar Belakang Pendidikan Polri. Latar Belakang Pendidikan, yang dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu Bintara dan Akpol juga bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Pendapatan. Meskipun dalam kegiatan sehari-hari, terlihat bahwa Polri yang berasal dari Akpol seolah-olah memiliki "level" yang lebih tinggi dibandingkan dengan Polri yang berasal dari Bintara.

Namun, kenaikan jenjang kepangkatan untuk lulusan BINTARA sangat berbeda dengan lulusan AKPOL. Lulusan AKPOL langsung menyandang pangkat Inspektur Polisi Dua atau Perwira Pertama yang secara kepangkatan jauh diatas lulusan Sekolah Polisi Negara yang mencetak Bintara – Bintara. Sekolah Polisi Negara yang mencetak Polri BINTARA hanya menyandang pangkat Brigadir Polisi Dua atau Bripda. Untuk menjadi Inspektur Dua, Seorang polisi berpangkat Brigadir Dua harus menghabiskan waktu bertahun-tahun untuk melewati berbagai jenjang karir lagi diatasnya seperti, Brigadir Satu, Brigadir, Brigadir Kepala, Ajun Inspektur Dua, Ajun Inspektur Satu untuk selanjutnya menjadi Inspektur Dua. Sedangkan melalui AKPOL, seorang polisi berpangkat IPDA hanya tinggal beberapa langkah saja menuju karir kepemimpinan yang cemerlang di institusi sipil bersenjata ini.

Lamanya waktu yang harus dilalui oleh Polri BINTARA supaya sampai pada pangkat IPDA adalah 19 tahun dan harus melanjutkan tingkat pendidikan ke SECAPA (Sekolah Calon Perwira) atau SAg (Sekolah Alih Golongan). Padahal jika ditempuh lewat jalur AKPOL hanya dibutuhkan waktu 3,5 tahun untuk menjadi IPDA. Lamanya waktu yang dihabiskan oleh Polri BINTARA membuat mereka sudah menginjak usia tua pada saat berhasil lulus mengikuti pendidikan SECAPA atau SAg. Tidak demikian halnya dengan Polri AKPOL. Pada saat lulus dari AKPOL dan berpangkat IPDA, umur mereka masih di kisaran 21-22 tahun (usia normal lulus SMU langsung lanjut ke AKPOL). Pada saat berpangkat IPDA, gaji seorang Polri AKPOL dengan usia yang masih sangat muda dan masa kerja 0 tahun adalah Rp 2.604.600. Sedangkan Polri BINTARA berpangkat yang sama namun masa kerja 19 tahun dan umur sudah tua, hanya menerima gaji sebesar Rp 3.497.400. perbedaan gaji yang diterima ini tidak berlangsung dalam waktu yang lama, sebab untuk berada di pangkat yang lebih tinggi, waktu yang harus dilewati oleh Polri AKPOL lebih singkat daripada Polri BINTARA. Tabel berikut ini menunjukkan hal tersebut, di mana Polri AKPOL sudah berada di pangkat AKP dengan usia yang masih muda jika dibandingkan dengan Polri BINTARA yang sudah menginjak usia 52 tahun dengan pangkat yang sama.

Tabel 18. Data NRP

No	Pangkat	NRP
1	KOMBES	63070909
2	AKBP	76070946
3	AKBP	65120405
4	AKBP	64100176
5	KOMPOL	62030583
6	KOMPOL	63110169
7	KOMPOL	62080206
8	KOMPOL	64070259
9	KOMPOL	73110630
10	KOMPOL	63090565
11	KOMPOL	68020072
12	KOMPOL	78111148
13	AKP	69120225
14	AKP	65090489
15	AKP	69110159
16	AKP	82081415
17	AKP	67040198
18	AKP	59060136
19	AKP	63050255
20	AKP	75100041
21	AKP	78090041
22	IPTU	72080390
23	IPTU	73040158
24	IPTU	77010305
25	IPTU	62070679
26	IPTU	65010513
27	IPTU	66030287
28	IPTU	63120382
29	IPDA	67100110
30	IPDA	67120043
31	IPDA	68010029
32	IPDA	73120184
33	IPDA	69040122

Sumber: Kasubbagrenmin Propam

3. Peran Satuan Kerja Dalam Meningkatkan Pendapatan

Variabel pertama dan kedua diketahui tidak memiliki peran dalam meningkatkan pendapatan (setelah dilakukan pengujian). Sama hal yang terjadi dengan variabel ketiga yaitu Satuan Kerja. Variabel ketiga ini juga diketahui tidak berperan dalam meningkatkan pendapatan. Demikian halnya dengan bidPropam yang mendeskripsikan pendapatan tinggi ternyata juga tidak berpengaruh terhadap pendapatan Polri. Pendapatan yang diperoleh oleh seorang Polri itu meliputi pendapatan yang teratur dan pendapatan tidak teratur. Pendapatan tidak teratur merupakan pendapatan yang tergantung pada satuan kerja polisi tersebut. Untuk pendapatan teratur (pemberian gaji), seorang Polri menerima gaji menurut ketentuan PP No. 32 Tahun 2015 tentang Peraturan Gaji Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Selain gaji, pemerintah juga memberikan tunjangan kepada Polri seperti tunjangan istri atau suami, dan tunjangan anak yang dihitung masing-masing 10% dan 2%. Tunjangan lain yang diberikan kepada Polri adalah tunjangan medis, sandi, Babinkamtibmas, tunjangan untuk Polwan sebesar Rp 50.000, tunjangan Papua jika Polri ditugaskan di Papua, tunjangan daerah jika Polri ditempatkan di daerah perbatasan yang ditetapkan menurut indeks daerah perbatasan, tunjangan beras 18 kg/Polri, tunjangan umum sebesar Rp 75.000 untuk Polri yang tidak termasuk dalam jabatan struktural. Uang lauk pauk (ULP) diberikan menyatu dengan gaji yaitu Rp 45.000/hari dikali dengan 30 hari sehingga jumlah ULP yang diterima adalah

Rp 1.350.000 dan pajak ULP ini ditanggung oleh pemerintah. Selain itu yang termasuk dalam pendapatan teratur adalah tunjangan fungsional yang diberikan kepada anggota yang menduduki jabatan struktural dan tunjangan kinerja. Jadi jika dijumlahkan pendapatan Polri itu bisa mencapai 4jt-19jt tergantung pada posisi atau jabatan yang didudukinya.

Pendapatan tidak teratur seorang Polri berasal dari tugas yang diberikan di samping tugas utamanya. Pendapatan tersebut sesuai dengan kegiatan operasional yang diberikan. Uang saku dan uang makan diberikan jika Polri melakukan kegiatan kemitraan untuk meningkatkan pelayanan dan keamanan masyarakat. Tentu saja pemberian pendapatan tambahan ini juga ditentukan menurut satuan fungsi dan kerja di mana Polri yang bersangkutan ditempatkan. Pengertian uang saku dan uang makan di sini adalah hak seorang Polisi ketika melaksanakan kegiatan untuk mendukung tupoksi dalam rangka pembinaan kemitraan dengan masyarakat maupun pemeliharaan keamanan dan ketertiban. Uang makan bisa diberikan dalam bentuk natura atau nominatif. Kegiatan ini sangat tergantung pada satker atau satuan fungsi di mana anggota ditugaskan. Contoh dibawah ini merupakan kegiatan rutin maupun ops yang didukung uang saku dan uang makan:

- Giat Bintibmas (bimbingan dan penyuluhan Kamtibmas), anggota Polri yang paling terlibat giat ini satker/fungsi Binmas. Uang saku Rp 20.000 per giat , uang makan Rp 18.000 – 25.000 per giat tergantung Wilayahnya.
- Operasi Kepolisian seperti Operasi Pengamanan, Operasi Lilin, Operasi Zebra dan sebagainya. Uang saku Rp 23.000–Rp 50.000, uang makan Rp 42.000–Rp 60.000. Masing-masing per hari tergantung indeks wilayah. Jenis kegiatan seperti ini biasanya melibatkan sebagian besar anggota Polri tergantung skalanya.
- Kegiatan fungsi Sabhara seperti pengamanan unjuk rasa, pelayanan kegiatan masyarakat, mendapat uang saku dan uang makan dengan total Rp 30.000–45.000. Sedangkan kegiatan turjawali (pengaturan, penjagaan, pengawalan dan patroli) yang juga dilaksanakan fungsi lantas hanya berhak atas uang saku 17.000, kecuali patroli ditambah uang makan Rp 15.000 – 25.000 per giat.
- Pengamanan obyek vital uang saku Rp 17.000-20.000, uang makan Rp 15.000 – Rp 25.000. Biasanya fungsi Pamobvit dan Brimob yang sering dilibatkan dalam giat ini.

Penghasilan tidak teratur di atas adalah perkiraan dengan memperhatikan intensitas kegiatan sepanjang tahun. Setiap satker atau satwil di Kepolisian mendapatkan dana dukungan operasional/Duk Opsnal yang dialokasikan dalam DIPA jumlahnya bisa puluhan juta sampai ratusan juta bahkan milyaran per tahun **tergantung kesatuannya**. Pengelolaannya dibawah kendali Kasatker/wil dengan tetap melalui mekanisme APBN.

Tabel 19. Berikut ditampilkan DIPA BIDPROPAM Polda Sumut T.A. 2016

No	Uraian	Volume	Harga Satuan	Jumlah
1	HAR RANMOR R4	2 UNIT	13.000.000	26.000.000
2	HAR RANMOR R2	6 UNIT	3.096.000	18.579.000
3	HAR INVENTARIS KANTOR	102 OT	50.000	5.100.000
4	HAR KOMPUTER	25 UNIT	420.000	10.500.000
5	HAR PRINTER	15 UNIT	450.000	6.750.000
6	HAR AC	10 UNIT	345.600	3.456.000
7	GAJI & TUNJANGAN	12 BLN	-	7.043.892.000
8	RAKOR FGS PROPAM	1 PKT	192.800.000	192.800.000

9	HONOR OP. SIMAK	12 OB	150.000	1.800.000
10	HONOR OP. SAKPA	12 OB	150.000	1.800.000
11	HONOR OP. RKA-KL	12 OB	150.000	1.800.000
12	HONOR SIMAP	12 OB	150.000	1.800.000
13	KEPERLUAN SEHARI-HARI KANTOR	193 OT	1.400.000	270.200.000
14	DUK.OPS KASATKER	1 PKT	550.000.000	550.000.000
15	UANG MAKAN PIKET	9 org x 365 giat	15.000	49.275.000
16	SIDANG DISIPLIN	60 SDG	2.500.000	150.000.000
17	SIDANG KKEP	60 SDG	3.000.000	180.000.000
18	SIDANG KOMISI BANDING	20 SDG	3.000.000	60.000.000
19	AUDIT INVESTIGASI	36 KSS	3.500.000	126.000.000
20	DUKGAR PEMBINAAN PROVOS	1 PKT	119.500.000	119.500.000
21	DUKGAR GIAT SUBBAGRENMIN	1 PKT	32.000.000	32.000.000
22	PENYELIDIKAN PAMINAL	150 KSS	950.000	142.500.000
23	MONITORING QUICK WINS	1 PKT	25.000.000	25.000.000
JUMLAH				9.018.752.000

Jika dibandingkan dengan beberapa satuan kerja lain yang ada di Polda, Propam tergolong satuan kerja dengan giat yang tidak sering. Sehingga diduga, variabel ini tidak berpengaruh terhadap pendapatan karena hal tersebut. Sebab, pada pembahasan tentang pendapatan teratur dan tidak teratur jelas dikatakan bahwa besarnya nominal kedua jenis pendapatan Polri ini **sangat tergantung atas satuan kerja**. Hal ini sekaligus menjadi masukan kepada peneliti selanjutnya untuk memakai responden di satuan kerja yang berbeda.

Namun, setelah dilakukan pengujian secara bersama-sama di mana dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 3,651 dengan probabilitas 0,024. Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa BHAYANGKARI, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN POLRI, dan SATUAN KERJA berpengaruh terhadap PENDAPATAN.

KESIMPULAN

Memperhatikan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Peranan istri, anggota bhayangkari menitikberatkan dukungan kepada suami-suami mereka yang merupakan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, dalam menjalankan tugas sebagai pelayan, pelindung dan pengayom masyarakat. Aktif tidaknya istri Polri dalam kegiatan Bhayangkari tidak dapat meningkatkan Pendapatan suaminya sebagai anggota Polri. (2) Latar Belakang Pendidikan Polri tidak memberi jaminan akan meningkatnya pendapatan Polri. (3) Satuan Kerja di lingkungan Kepolisian Republik Indonesia tidak dapat mempengaruhi peningkatan pendapatan Polri. (4) Namun, secara bersama-sama ketiga hal di atas berdasarkan hasil pengujian terhadap jawaban-jawaban responden dapat dikatakan bahwa ketiganya berpengaruh terhadap pendapatan. Sedangkan yang menjadi keterbatasan penelitian ini adalah jumlah responden yang digunakan antara Bintara dan Akpol tidak berimbang. Begitupun dengan satuan kerja yang dipakai hanya Propam. Jadi dua hal ini diduga menjadi penyebab tidak ada satupun variabel penelitian yang berpengaruh secara parsial terhadap pendapatan. Oleh karena itu diharapkan kepada peneliti berikutnya, supaya menggunakan jumlah responden yang berimbang dan satuan kerja yang berbeda dan lebih dari satu satuan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintari dan Suprihatin. Ekonomi dan Koperasi. Bandung: Ganesa Exact. 1984.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Undip, Semarang, 2001.
- Hasibuan S.P.Melayu H., Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi : Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Hery. “Teori Akuntansi Suatu Pengantar”. Edisi Pertama. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia. Jakarta. 2013
- 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 Presiden No. 32 Tahun 2015 Tentang Peraturan Gaji Anggota Kepolisian Republik Indonesia
- Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Tahun 2010.
- Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia No. 21 Tahun 2010, Tentang Susunan Organisasi
- Remaja Rosda Karya, Bandung.Surayin, Kamus Besar Bahasa Indonesia: Yrama Widya, Bandung, 2001.
- Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keenambelas: Alfabeta, Bandung. 2008
- Soekidjo Notoatmodjo, “Pendidikan dan Perilaku Kesehatan”, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003.
- https://id.wikipedia.org/wiki/Akademi_Kepolisian
- http://id.wikipedia.org/wiki/Kepolisian_Negara_Republik_Indonesia
- www.Bhayangkari.com
- <http://www.wikiapbn.org/>
- https://id.wiktionary.org/wiki/satuan_kerja