

## BAB III

### GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

#### A. Sejarah Umum Perusahaan

PT Realtime Forex Futures mempunyai kantor pusat yang berlokasi di Menara Kebon Sirih lantai 10 *suite* 1003, Jl. Kebon Sirih kav 17-19 Jakarta Pusat, serta menjadi salah satu perusahaan transaksi mata uang asing yang didirikan pada tanggal 12 September 2003 berdasarkan akta notaris Firdhonal, SH. Akta pendirian ini disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C-24028,HT 01.04.TH.2003.

PT Realtime Forex Futures adalah institusi yang berkedudukan di Jakarta, Indonesia. Telah disetujui oleh PT Bursa Berjangka Jakarta seperti yang tertera pada Surat Persetujuan Anggota Bursa (SPAB) no. SPAB-043/BBJ/02/02 dan telah mendapatkan izin usaha yang diberikan oleh departemen Perindustrian dan Perdagangan, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) no. 192/BAPPEBTI/SI/PN.01/III/2004, serta telah menjadi anggota Kliring Berjangka Indonesia (KBI) no. 22/AK-KBI/V/2004.

Pendiri utamanya sekaligus pemegang saham terbesar perusahaan adalah Iman Djuniardi. Beliau sebelumnya sebagai direktur *Development of Asia Pacific* yang berkedudukan di Realtime Forex SA. Geneva, Switzerland, ([www.rtfx.com](http://www.rtfx.com)) sebagai afiliasi yang ada di Eropa. Pada akhir tahun 2006, PT. Realtime Forex Futures telah memiliki jumlah karyawan sebanyak lebih kurang dari 40 orang pegawai.

## B. Visi, Misi, Tujuan dan Prospek Masa Depan PT Realtime Forex Futures

Tindakan utama yang ditetapkan perusahaan untuk menyongsong perubahan dunia usaha kedepan adalah dengan menetapkan visi usahanya menjadi “Bersama Realtime Forex Futures membangun investasi yang professional dan mandiri di Bursa Berjangka Jakarta”.

Misi dari perusahaan adalah menyediakan jasa pelayanan sebagai sarana lindung nilai atau *hedging* dan *trading action* yang optimal bagi pelaku pasar baik *hedger* maupun *speculator*, serta menjadi pialang atau *broker* yang professional, transparan dan bonafid (*customer oriented*) dengan spesialis *on line trading* yang mampu melayani semua pihak pelaku pasar.

Maksud dan tujuan pendirian PT. Realtime Forex Futures sebagai suatu perusahaan jasa keuangan adalah berusaha menggalakan transaksi *online trading* yang seluas-luasnya dan yang pertama di Indonesia sekaligus Asia. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut, perusahaan berusaha mengenalkan sistem yang sangat *user friendly* serta aman (*secure*) untuk para nasabah, *system* yang digunakan perusahaan adalah RF2000<sup>tm</sup>.

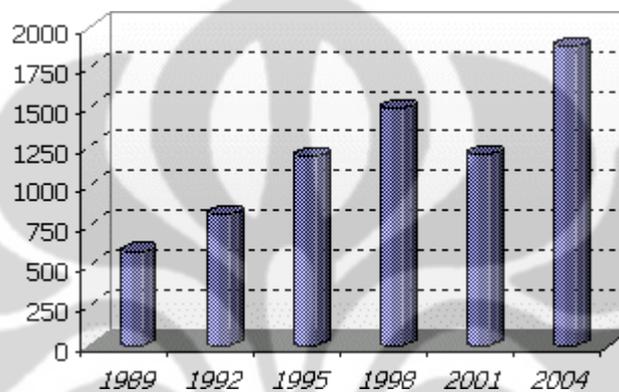
Menurut survei tiga tahunan yang dilakukan *Bank for International Settlements* (BIS), Volume transaksi valuta asing (valas) secara global melonjak hingga 1.900 miliar dollar AS per hari. Ini angka rekor tertinggi yang pernah ada<sup>98</sup>. Melonjaknya volume perdagangan valas sebesar 36 persen dari tahun 2001 juga mempertegas posisi pasar valas sebagai pasar dengan nilai perputaran transaksi terbesar di dunia. Pertumbuhan pesat transaksi pasar uang yang jauh melampaui pertumbuhan perdagangan (barang dan jasa) dunia itu merupakan sinyal meningkatnya integrasi pasar modal global dan kian

---

<sup>98</sup>“Transaksi Valas Global Harian Capai 1.900 Miliar Dollar AS”. *www.kompas.com*, Jumat 01 Oktober 2004. diunduh tanggal 31 januari 2008.

canggihnya manajemen risiko (*risk management*) kalangan perusahaan dan para investor.

Menurut riset dari Wall Street Journal Eropa, kapasitas pertumbuhan transaksi yang telah terjadi pada pasar valuta asing (*foreign exchange market*) sampai tahun 2004 dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar III. 1. *Global Foreign Exchange Market Turn Over*  
Sumber: wall street journal europe<sup>99</sup>

Pertumbuhan transaksi perdagangan *foreign exchange* (forex) dunia cenderung terus naik setiap tahunnya dikarenakan:

- Adanya kontrol finansial sendiri, transparan dalam bertransaksi karena setiap perusahaan yang melakukan transaksi valuta asing telah mempunyai *system foreign exchange on line* dan berbasis pada *information technology* yang canggih.
- Transaksi di valuta asing dapat dilakukan dengan cara dua arah dalam mengambil keuntungannya. Seseorang dapat membeli dahulu (*open*

<sup>99</sup>"Image-Global Foreign Exchange Market Turn Over2" [www.WSJ.com](http://www.WSJ.com). 28 Juni 2007. Diunduh tanggal 10 Juni 2008.

*buy*), lalu ditutup dengan menjual (*sell*) ataupun sebaliknya, melakukan penjualan dahulu (*open sell*), lalu ditutup dengan membeli (*buy*).

- Banyaknya *pair* (mata uang) yang dapat diperdagangkan.
- Pasar valuta asing ditransaksikan selama 24 jam.
- mudahnya akses informasi untuk menganalisa secara teknikal dan fundamental, untuk memprediksi pergerakan harga.
- Forex memberikan *leverage* 100:1, dengan kata lain, dengan memiliki 1 rupiah tetapi investor bisa memperdagangkan margin menjadi 100 rupiah sedangkan saham 1:1 dan *futures* (komoditi) 15:1.
- Tidak adanya batasan demografi, proses transaksi dapat dilakukan dimana saja dengan menggunakan *information technology* (telepon, internet dan sebagainya).
- Dapat digunakan sebagai alternatif lindung nilai (*hedging*) untuk meminimalisasi resiko usaha.

Perputaran pasar valuta asing dunia, berkisar antara:

- \$621 triliun
- \$1.26 triliun di pasar derivatif
- \$208 triliun di pasar kontrak serah (*forward contract*)
- \$944 triliun di pasar swap valuta asing
- \$107 triliun di pasar opsi valuta asing<sup>100</sup>

Sehingga dengan data-data yang telah dipaparkan di atas prospek pertumbuhan bisnis dalam perdagangan *foreign exchange* yang akan datang masih mempunyai prospek yang sangat besar. Bank Dunia juga menyebutkan.

---

<sup>100</sup>“Market Data Center”. *www.WSJ.com*. 13 September 2007. Diunduh tanggal 10 Juni 2008.

Melonjaknya volume perdagangan valas akan membantu pendapatan dunia mencapai 135 triliun dollar AS, naik dari 35 triliun dollar AS saat ini<sup>101</sup>.

### C. Produk dan Jasa PT Realtime Forex Futures

Jenis-jenis produk yang disediakan oleh PT. Realtime Forex Futures adalah transaksi dari lima *major* mata uang dunia yaitu : £ (*Great Britain Pound sterling*) terhadap US \$ (*United States Dollar*), € (*Euro*) terhadap US \$ (*United States Dollar*), ¥ (*Japanese yen*) terhadap US \$ (*United States Dolar*), CHF (*Swiss franc*) terhadap US \$ (*United States Dollar*), dan AU \$ (*Australian dollar*) terhadap US \$ (*United States Dollar*) serta lima mata uang *major cross*; £ (*Great Britain Pound sterling*) terhadap ¥ (*Japanese Yen*), € (*Euro*) terhadap ¥ (*Japanese Yen*), CHF (*Swiss Franc*) terhadap ¥ (*Japanese Yen*), AU \$ (*Australian dollar*) terhadap ¥ (*Japanese Yen*), € (*Euro*) terhadap £ (*Great Britain Pound sterling*) dengan menggunakan sistem berteknologi tinggi yang *up to date*, aman, terpercaya diseluruh dunia, yaitu RF2000<sup>™</sup>.

Dan jenis investasi yang ditawarkan kepada calon nasabah ada 2 jenis yaitu:

#### 1. *Reguler Account* dengan *on-line system*

Minimal investasi di *Reguler Account* adalah sebesar \$5.000 dengan *rate* Rp.6000 perDollar. Dengan modal awal tersebut nasabah dapat bertransaksi di lima *major* dan lima *major cross* mata uang dunia, dan mendapatkan selisih harga (*spread*) sebesar tiga basis poin (*pips*). Keuntungan serta kerugian dalam bertransaksi tersebut adalah \$ 10 per basis poinnya. Semua faktor-faktor pemicu perubahan harga bisa di pantau melalui grafik (teknikal) serta berita-berita yang terjadi di dunia

---

<sup>101</sup> "[www.kompas.com](http://www.kompas.com)". *Loc. Cit.*,

(fundamental). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tampilan dari sistem RF2000™ dalam gambar berikut :



Gambar III. 2. Trading Flat Form RF2000™  
Sumber : [www.rtff.co.id](http://www.rtff.co.id), Tahun 2008.

## 2. Transaksi DQ (*Dealing Quote*)

Dengan investasi model ini maka nasabah mendapatkan *running price* melalui harga yang diberikan oleh *Dealer* (penentu harga). Modal awal pun sama dengan *Reguler Account*, hanya saja sistem yang diberikan berbeda. Sistem DQ ini tidak *online* layaknya menggunakan sistem. Transaksi yang terjadi biasanya menggunakan telepon untuk meminta dan melihat harga.

Selain menawarkan produk berupa mata uang dunia, PT. Realtime Forex Futures juga memberikan alternatif untuk bertransaksi

lokal untuk komoditi seperti KIE (Kontrak Index Emas), KIE adalah indeks perbandingan antara Harga Penyelesaian Kontrak Gulir Emas di Bursa Berjangka Jakarta dengan harga emas *Loco* London dalam gram<sup>102</sup>. Angka Indeks ini 100% serupa dengan pergerakan nilai tukar mata uang United States of America Dollar terhadap mata uang Rupiah.

Tabel III. 1. Spesifikasi Kontrak Gulir Indeks Emas (KIE)

<b>Jenis Kontrak</b>	:	Kontrak Gulir. Pada penutupan jam perdagangan kontrak ini pada setiap hari perdagangan di BBJ, seluruh posisi terbuka dari Kontrak Gulir Indeks Emas akan diperpanjang secara otomatis ke hari perdagangan berikutnya, dan setiap posisi tersebut akan tetap diperpanjang sampai posisi tersebut ditutup.
<b>Kode Kontrak</b>	:	KIE
<b>Acuan Dasar Kontrak</b>	:	Reuters
<b>Contract Multiplier (Satuan Kontrak)</b>	:	Rp 10.000,- per angka indeks
<b>Perubahan Minimum (tik)</b>	:	1 (satu) angka indeks (Rp.10.000,- per kontrak)
<b>Beda Tingkat Bunga</b>	:	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Setiap bulan BBJ akan menghitung beda antara tingkat bunga Deposito USD dengan Deposito Rupiah untuk 1 (satu) bulan dari 7 (tujuh) Bank yang ditetapkan. Angka yang dihasilkan akan diumumkan oleh Lembaga Kliring pada saat penutupan hari itu, dan dipergunakan untuk menghitung beda bunga harian pada penutupan selama satu bulan berikutnya. Periode penghitungan ini dapat diubah sewaktu-waktu oleh Bursa.</li> <li>● Beda bunga yang tertinggi dan terendah tersebut diatas, akan diabaikan, kemudian dihitung rata-rata beda bunga dari 5 (lima) bank yang tersisa. Angka yang dihasilkan akan diumumkan sore harinya dan dipergunakan untuk menghitung beda bunga pada akhir hari perdagangan.</li> <li>● Setiap akhir hari Lembaga Kliring akan mendebit rekening dengan posisi terbuka beli dan akan mengkredit rekening dengan posisi terbuka jual sebesar beda bunga dengan dasar nilai <i>spot</i> posisi terbuka itu. Jumlah hari bunga dihitung berdasarkan tanggal valuta.</li> <li>● Dengan tetap mengacu pada beda tingkat suku bunga yang dihitung oleh BBJ, Pialang diberi kebebasan untuk menentukan perbedaan besarnya bunga pada saat mengkredit atau mendebit rekening Nasabahnya setiap hari, dengan ketentuan tidak melebihi setengah angka persen (50 <i>basis point</i>) per tahun, di atas dan di bawah beda tingkat suku bunga yang dihitung BBJ.</li> </ul>
<b>Angka Penyelesaian</b>	:	Angka Penyelesaian ditentukan berdasarkan Harga Penyelesaian Kontrak Gulir Emas di BBJ dengan harga rata-rata per gram, dengan menggunakan <i>best bid</i> dan <i>best offer</i> di pasar fisik <i>Loco</i> London yang diambil dari Reuters pada akhir hari perdagangan kontrak ini, dan dibulatkan kedalam kelipatan 5 (lima) yang terdekat.
<b>Initial Margin</b>	:	Rp 5.000.000,-
<b>Posisi Wajib Laporan</b>	:	500 lot
<b>Batas Posisi</b>	:	1000 lot
<b>Hari Penyelesaian Akhir</b>	:	Apabila kegiatan perdagangan kontrak ini diakhiri, semua posisi yang masih terbuka ditutup dengan Angka Penyelesaian hari itu.

<sup>102</sup>Brosur. *Kontrak Gulir Index Emas (KIE)*. PT. RTFF. Tahun 2008.

		Seluruh selisih rugi maupun laba diselesaikan hari itu juga.
<b>Jam Perdagangan</b>	:	Setiap hari perdagangan Senin s/d Jum'at : Pk 08.30 – 17.30
<b>Komisi Transaksi</b>	:	Rp. 110,000.- per-lot per-sisi

Sumber: Divisi Marketing PT RTFF. Tahun 2008.

Produk komoditas selanjutnya adalah KGE (Kontrak Gulir Emas), dimana KGE ini adalah nilai spot emas dengan mengacu pada harga *loco* London, serta beberapa index harga saham gabungan dari beberapa bursa saham Asia yang lebih dikenal dengan Index seperti *Hangseng* (Hongkong), *Kospi* (Korea Selatan) serta *Nikkei* (Jepang) . Semua produk ini berada di bawah naungan BBJ (Bursa Berjangka Jakarta) dan diawasi oleh Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI).

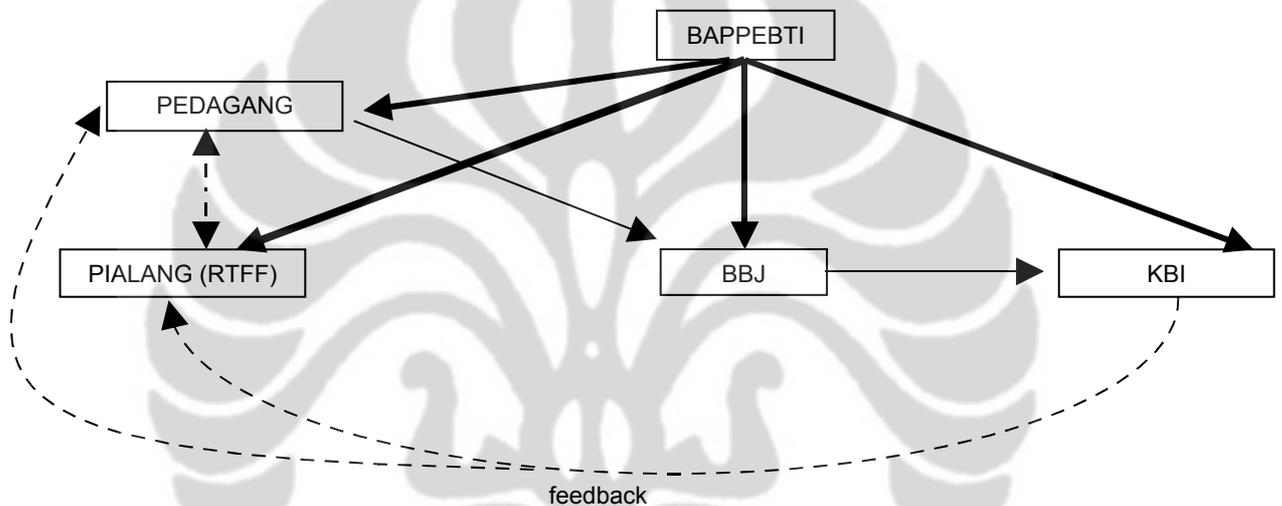
Kedua lembaga tersebut bertugas mengawasi dana nasabah, audit transaksi yang terjadi, penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan perusahaan-perusahaan pialang dan memberikan izin kepada seluruh perusahaan pialang berjangka yang ada di Indonesia.

#### **D. Alur Pelaporan Transaksi Nasabah**

Bentuk pelaporan transaksi nasabah yang terjadi di dalam perusahaan disesuaikan dengan surat keputusan kepala BAPPEBTI no. 58 tahun 2006 tentang Sistem Perdagangan Alternatif (SPA) atau pelaporan transaksi yang terjadi di luar Bursa dan lebih dikenal dengan istilah OTC (*Over The Counter*).

Setiap transaksi nasabah yang terjadi di perusahaan pialang yang memperdagangkan kontrak-kontrak Berjangka yang termasuk dalam kategori SPA wajib dilaporkan dengan alur melalui Pedagang pelaksana SPA, dimana Pedagang pelaksana ini biasanya mempunyai tiga atau lebih anggota perusahaan Pialang, setelah seluruh transaksi yang terjadi di dalam anggota

Pialangnya dikumpulkan, selanjutnya seluruh transaksi dikirimkan ke *Floor* (lantai Bursa) untuk dicatat dan dilaporkan kepada lembaga pembinaan, pengaturan, dan pengawasan sehari-hari kegiatan Perdagangan Berjangka<sup>103</sup> (BAPPEBTI), serta lembaga yang menyediakan fasilitas yang cukup untuk terlaksananya penyelesaian transaksi kontrak berjangka<sup>104</sup> (Lembaga Kliring).  
Supaya lebih jelas, alur pelaporan nasabah dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar III. 3. Alur Transaksi SPA (OTC)  
Sumber: HRD & Compliance Division PT RTFF, Tahun 2008

<sup>103</sup>Undang-undang Republik Indonesia no. 32 Tahun 1997. Tentang Perdagangan Berjangka Komoditi. Pasal 4, Angka 1.

<sup>104</sup>*Ibid.* Pasal 26 Huruf a.

### E. Profil PT Realtime Forex Futures

Nama Perusahaan	: <b>PT Realtime Forex Futures.</b>
Didirikan	: 12 September 2003, Akta Notaris Firdhonal SH (Jakarta)
Produk / Jasa Utama	: Pialang penyelenggara <i>Foreign Exchange (Forex)</i> index, dan komoditi <i>on line trading</i> .
Merk Dagang	: Menggunakan Realtime Forex <i>on line system</i> RF2000 <sup>Tm</sup> .
Presiden Komisaris	: Mayor Jenderal (Purn) Glenny Kairupan Msi
Presiden Director	: Iman Djuniardi
Direksi	: Drs Ofik Taofiqurahman
Lokasi	: Menara Kebon Sirih Lt 10, Suite 1003. Jl. Kebon Sirih, Kav 17-19, Jakarta Pusat Telp : (021) 3929751 Fax : (021) 3929753
Luas Area	: 345 m <sup>2</sup>
Alamat Situs	: <a href="http://www.rtff.co.id">www.rtff.co.id</a>
Galery Marketing Cabang	: Menara Bumiputera Jl Asia Afrika Bandung
Area Pemasaran	: Lokal (Seluruh wilayah di Indonesia) Asia Pasifik (Prioritas ASEAN)
Jumlah Tenaga Kerja	: 40 Orang
Total Kapasitas Transaksi	: 3000 – 4500 Lot Perbulan
Bank Rekanan	: Bank Niaga Cabang Thamrin, Jakarta BCA Cabang Sudirman Jakarta
Logo Perusahaan	: 

Sumber : HRD & Compliance Division PT RTFF, Tahun 2008

### F. Struktur Organisasi, Tugas, Wewenang

Struktur organisasi yang baik merupakan salah satu sarana penting untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, karena dengan struktur organisasi yang baik inilah pimpinan perusahaan akan lebih mudah mengadakan pengawasan. Dan dapat diketahui secara jelas mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawab masing –masing bagian dalam perusahaan, sehingga tidak terjadi kesimpang siuran dalam pelaksanaan pekerjaan.

Manajemen PT. Realtime Forex Futures secara garis besar dapat dibagi dalam tiga (3) bagian, yaitu dewan komisaris, dewan direksi, dan pimpinan divisi. Dalam pelaksanaannya, perusahaan ini dipimpin oleh seorang Presiden Direktur dan satu orang direktur operasional perusahaan. Disamping itu, masih terdapat pengawasan internal dan sekretaris perusahaan yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden Direktur.

Berikut ini adalah tugas-tugas para dewan direktur dan divisi-divisi:

1. Presiden Direktur

Tugas Presiden Direktur adalah:

- a. Memprakasai dan mengkoordinir penyusunan tujuan utama organisasi, perencanaan operasi, kebijakan, dan sasaran jangka pendek dan jangka panjang.
- b. Melaksanakan persetujuan dewan direktur
- c. Mengarahkan dan mengkoordinasi kegiatan-kegiatan untuk mencapai laba dan pengendalian modal
- d. Menyusun struktur organisasi dan mendelegasikan wewenang kepada bawahannya
- e. Mengarahkan organisasi menuju sasaran, menghadapi dan memberikan pertimbangan kepada para eksekutif dan mereview hasil operasi usaha
- f. Menetapkan rencana tindakan untuk memenuhi kebutuhan *stakeholder*
- g. Mewakili organisasi dalam komunitas keuangan, pelanggan utama, lembaga pemerintah, pemegang saham, dan masyarakat.

## 2. Direktur Operasional

Tugas direktur operasional adalah:

- a. Mengelola operasional organisasi dengan mengatur dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang bersesuaian dengan tujuan, sasaran, dan kebijakan yang telah ditetapkan
- b. Mengikuti arahan yang ditetapkan presiden direktur dan dewan direktur.
- c. Melaksanakan program-program untuk memastikan pencapaian rencana usaha atas pertumbuhan dan laba
- d. Ikut serta dalam pengembangan kebijakan dan perencanaan stratejik.

## 3. Sekretaris Direksi

Tugas sekretaris direksi adalah:

- a. Mengelola dan memelihara hubungan dengan investor saat ini dan investor potensial dalam saham organisasi
- b. Memelihara komunikasi antara perusahaan dengan investor, menangani pertanyaan dan permintaan keterangan, merencanakan rapat pemegang saham tahunan, dan menyiapkan materinya
- c. Merencanakan dan mengatur seluruh aspek kebijakan hubungan investor, sasaran, dan prakasa organisasi
- d. Mengamati perkembangan pasar modal, khususnya segala regulasi pasar modal dan regulasi pemerintah yang terkait

- e. Berlaku sebagai penghubung antara perusahaan publik dan emiten serta Bapebti.
- f. Berlaku sebagai penghubung antara dewan direksi dan dewan komisaris dan memberikan masukan kepada mereka atas kepatuhan kepada regulasi, khususnya undang-undang pasar modal, undang-undang usaha asuransi, termasuk segala peraturan pelaksanaan atas undang-undang tersebut
- g. Memutuskan jenis dan jumlah dana kegiatan kesejahteraan dalam perusahaan.

#### 4. *Accounting and Finance Manager*

Tugas utamanya adalah:

- a. Mengelola operasional keuangan, penerimaan dan pengeluaran *financial* yang terjadi di dalam perusahaan.
- b. Mencatat seluruh kegiatan transaksi keuangan yang terjadi dalam perusahaan.
- c. Membuat laporan keuangan berkala untuk *internal* (Direksi), serta *external* (Bappebti, BBJ, serta Kliring).
- d. Melakukan koordinasi dengan divisi lainnya.

#### 5. *Operational and Back Office Manager*

Tugas utamanya adalah:

- a. Mengelola operasional perusahaan sehari-hari.
- b. Mengelola kegiatan administrasi perusahaan.
- c. Mencatat seluruh transaksi, serta melaporkan kegiatan transaksi dalam alur SPA.

- d. Memberikan operasional *support* terhadap seluruh nasabah yang ada dalam perusahaan.
- e. Menyediakan fasilitas-fasilitas operasional perusahaan.
- f. Melakukan koordinasi dengan divisi lainnya.

#### 6. *HRD and Compliance Manager*

Tugas utamanya adalah:

- a. Mengelola sdm yang ada dalam perusahaan agar mempunyai produktivitas dan kinerja yang tinggi.
- b. Melakukan pengecekan serta *confirmation* nasabah sesuai dengan format "*know your customer*" sesuai edaran dari Bappebti
- c. Melakukan *customer related services* yang baik dengan nasabah.
- d. Melakukan mediasi apabila terjadi konflik antara nasabah dengan perusahaan.
- e. Melakukan koordinasi dengan divisi lainnya.

#### 7. *Information Technology Division*

Tugas utamanya adalah:

- a. Mengelola seluruh jaringan teknologi informasi yang ada dalam perusahaan.
- b. Melakukan pengamanan, *up-date*, serta *up-grade* sistem secara berkala.
- c. *Memback-up* data-data penting perusahaan
- d. Melakukan perawatan dan pengadaan barang-barang teknologi informasi.

- e. Melakukan koordinasi dengan divisi lainnya.

#### 8. *Marketing Division*

Tugas utamanya adalah:

- a. Melakukan promosi dan edukasi terhadap produk serta jasa dari perusahaan.
- b. Memberikan pengenalan serta memberikan informasi yang seakurat mungkin tentang pergerakan pasar.
- c. Melakukan training secara berkala terhadap nasabah dan calon nasabah.
- d. Melakukan penjualan produk serta jasa semaksimal mungkin.
- e. Melakukan koordinasi dengan divisi lainnya.

Dari susunan organisasi perusahaan, presiden direktur mempunyai wewenang tertinggi untuk memimpin seluruh staff perusahaan yang ada, dan direktur operasional bertanggung jawab penuh terhadap presiden direktur, sedangkan wewenang direktur operasional mengatur seluruh divisi perusahaan yang ada supaya dapat berjalan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi PT. RTFF dapat dilihat pada lampiran 1.

#### **G. Gambaran Umum Biaya Transaksi Nasabah PT Realtime Forex Futures**

Sebagai salah satu badan usaha yang melakukan kegiatan jual beli komoditi berdasarkan kontrak berjangka atas amanat nasabah dengan menarik sejumlah uang dan / atau surat berharga tertentu sebagai margin. Hampir seluruh kegiatan sehari – hari yang dilakukan perusahaan adalah mengelola

dana nasabah untuk ditransaksikan pada *instrument* berjangka, sehingga sumber utama pendapatan dari perusahaan berasal dari *fee* transaksi yang diberikan nasabah terhadap perusahaan dengan jumlah dan ketentuan yang telah disetujui oleh kedua belah pihak.

Jumlah komisi pertransaksi yang terjadi sangat tergantung terhadap kontrak berjangka yang ditransaksikan, untuk nasabah yang lebih memilih kontrak berjangka *foreign exchange* (forex) dikenakan *fee* sebesar 3 poin (*pips*) serta komisi 50 US\$ per *lot*<sup>105</sup> per *settle*<sup>106</sup>, sedangkan untuk nasabah yang memilih transaksi index harga saham dikenakan *fee* transaksi sebesar 5 poin (*pips*) serta Rp. 500.000 per *settle* untuk index Hang Seng, Rp. 350.000 per *settle* untuk index Kospri, dan Rp. 300.000 per *settle* untuk index Nikei. Sedangkan untuk biaya transaksi komoditi dalam bentuk kontrak gulir indek emas dikenakan biaya sebesar Rp. 220.000, per *settle*. Untuk beberapa jenis kontrak komoditi lainnya disesuaikan dengan biaya transaksi yang berlaku serta dianjurkan oleh PT Bursa Berjangka Jakarta (BBJ), dan yang terakhir untuk jumlah komisi transaksi untuk nasabah dengan jumlah *margin* yang besar maka manajemen biasanya memberikan kompensasi yang bentuknya bisa dalam bentuk pengurangan *fee*, ataupun memberikan tambahan pelayanan baik dari fisik ataupun pengetahuan.

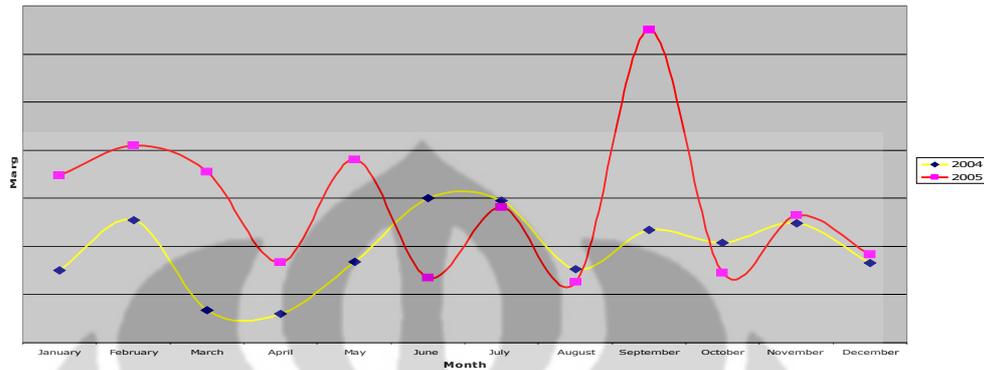
---

<sup>105</sup>Adalah satuan dimana 1 Lot = 1 kontrak berjangka Forex untuk 100,000 US\$.

<sup>106</sup>Adalah satuan 2 Lot transaksi yang telah terjadi dan saling berlawanan (1 lot *buy*, 1 lot *sell*) sehingga posisi tersebut dianggap *clear*.

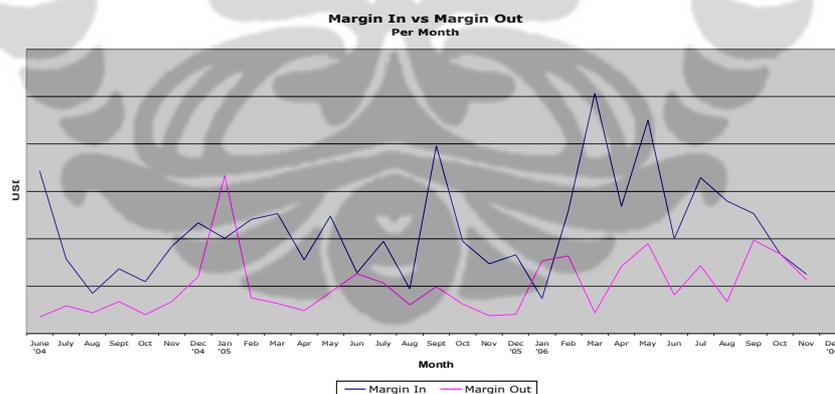
## H. Gambaran Umum *Performance* Hasil Kerja PT Realtime Forex Futures

*Performance* efektifitas kerja yang telah dicapai PT. RTFF dalam mengelola dana nasabah dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar III. 4. Perbandingan *Initial Deposit* Tahun 2004 & 2005  
Sumber: *Marketing Division* PT RTFF. Tahun 2008.

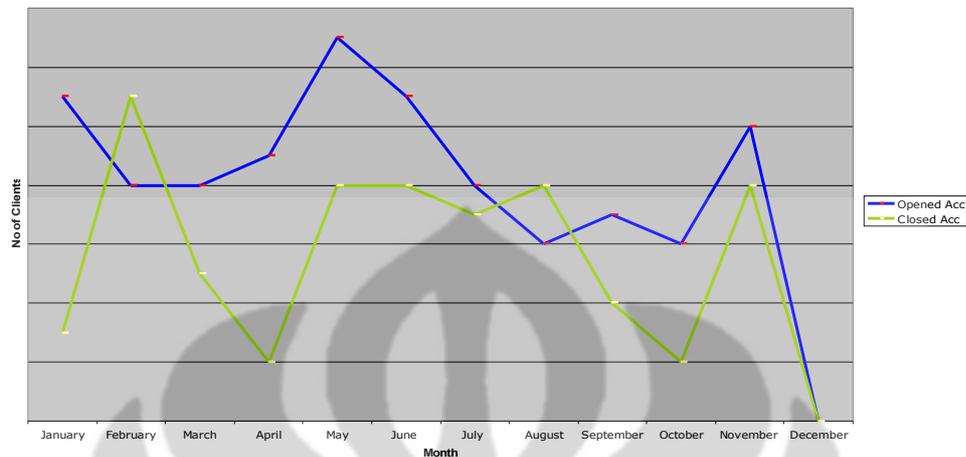
Pengelolaan margin nasabah tahun 2005 ada kecenderungan naik dibandingkan tahun 2004 sebelumnya, sedangkan perbandingan jumlah dana nasabah yang masuk (*margin in*) dan dana nasabah yang keluar (*margin out*) dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar III. 5. Perbandingan *Margin In and Margin Out* Tahun 2004 – 2006  
Sumber: *Marketing Division* PT RTFF. Tahun 2008.

Dana yang dikelola perusahaan terus menunjukkan sinyalemen naik untuk setiap tahunnya (2004 s/d 2006) ini diiringi dengan bertambahnya jumlah nasabah yang memilih melakukan transaksi di PT RTFF, Berikut ini statistik perbandingan

nasabah yang membuka account (*open account*) serta menutup rekening yang dimilikinya (*closed account*);



Gambar III. 6. Perbandingan *Open Account and Closing Account* Tahun 2006  
Sumber: *Marketing Division* PT RTFF. Tahun 2008.

Dari beberapa gambaran *performance* pengelolaan nasabah yang telah terjadi, dapat disimpulkan bahwa ada kenaikan tren kinerja perusahaan setiap tahunnya. Kenaikan kinerja ini pasti selalu didukung oleh setiap kinerja pegawai yang ada di dalam perusahaan, supaya dapat lebih memberikan efektifitas kerja yang lebih baik lagi, setiap pegawai pasti memberikan prioritas utama untuk memberikan pelayanan serta mengelola dana nasabah secara professional sebagai *core business* utama perusahaan.

**BAB IV**  
**ANALISIS PERSEPSI PEGAWAI ATAS EFEKTIFITAS KERJA YANG**  
**DILAKUKAN PADA PT. REALTIME FOREX FUTURES**

Penelitian ini mengambil lokasi keseluruhan pada PT Realtime Forex Futures, dengan waktu penelitian periode bulan Mei 2008. Penelitian ini menghususkan instrumen penelitian tentang persepsi pegawai atas efektifitas kerja dari seluruh pekerja yang ada di dalam perusahaan. Ditentukan jumlah sampel yang dijadikan obyek penelitian adalah sebanyak 40 orang dari seluruh jumlah populasi (*total sampling*).

**A. Penyajian Data Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi menjadi lima kategori, yang meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja pegawai, tingkat pendidikan, serta status pernikahan. Penelitian terhadap karakteristik responden berdasarkan pada beberapa kategori tersebut dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden.

**1. Berdasarkan Jenis Kelamin**

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan dalam analisis distribusi frekuensi pada tabel berikut:

**Tabel IV.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**n=40**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	29	72.5%
Wanita	11	27.5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100 %</b>

Hasil Penelitian Pada Bulan Mei 2008

Identitas berdasarkan jenis kelamin dipilih untuk mengetahui lebih detail berapa banyak karyawan pria dan wanita yang menjadi responden dalam penelitian. Responden yang terdiri dari seluruh pegawai yang ada di PT Realtime Forex Futures mayoritas ditempati oleh jenis kelamin pria. Dengan persentase karyawan pria mencapai 72,5 % dari total keseluruhan responden yang dijadikan kerangka sampel. Hal ini disebabkan jenis kegiatan utama perusahaan yang menyediakan jasa transaksi *derivatif* Berjangka yang terjadi 24 jam dari hari senin sampai dengan jum'at, sesuai dengan pendapat HRD & *Compliance Manager* Bapak Wirawan "karena perusahaan beroperasi 24 jam tanpa henti selama 5 hari kerja dalam seminggu"<sup>107</sup> sehingga pekerjaan berat pada waktu malam hari lebih cocok dilakukan oleh pegawai yang berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan untuk pegawai yang berjenis kelamin wanita, yang berjumlah 11 orang atau 27.5% dari total pekerja rata-rata memiliki jam kerja yang lebih fleksibel serta mengikuti jam kerja pada siang hari.

## **2. Berdasarkan Usia**

Identitas responden berdasarkan usia dicantumkan untuk mengetahui secara mendalam berapa rata-rata usia responden yang menjadi sampel penelitian, dengan mengetahui usia rata-rata responden yang ada maka diharapkan akan diperoleh gambaran tentang usia produktif yang ada dalam perusahaan. Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel berikut:

---

<sup>107</sup>Hasil wawancara dengan Arief Setio Wirawan, HRD & *Compliance Manager* pada 20 Mei 2008.

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**  
**n=40**

<b>Rentang Usia</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
< 29 tahun	19	47.5%
30 - 40 tahun	19	47.5%
> 41 tahun	2	5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100 %</b>

Hasil Penelitian Pada Bulan Mei 2008

Dilihat dari tingkat usia sebagian besar responden berusia sekitar kurang dari 29 tahun yaitu sebanyak 47.5% atau 19 orang, dan untuk kisaran usia 30-40 tahun responden berjumlah sama sebanyak 19 orang atau 47,5% dan terakhir responden yang berusia lebih dari 41 tahun hanya sebanyak 2 orang atau sebesar 5%.

Dari tabel IV.2 dapat dilihat gambaran usia responden yang paling banyak pada rentang usia responden kurang dari 29 tahun serta pegawai yang berumur antara 30-40 tahun dengan komposisi yang sama yaitu 19 orang. Hal tersebut dikarenakan pada umumnya usia tersebut merupakan usia produktif bagi pegawai untuk dapat bekerja dengan maksimum, walaupun karyawan yang berusia muda memiliki lebih banyak ide-ide baru dan lebih enerjik sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik karena kondisi fisik yang prima, namun kisaran usia 30-40 tahun juga mempunyai nilai lebih karena dianggap lebih berpengalaman.

Apabila dikaitkan dengan sisa pegawai yang berumur di atas 41 tahun, pada umumnya responden yang berusia tersebut sudah menduduki posisi yang sangat penting dalam perusahaan, keputusan yang diambil oleh dirinya akan sangat menentukan kebijakan perusahaan, sehingga dengan umur tersebut pegawai dapat memadukan pengalaman serta inisiatifnya dalam mengatur

kelompok usia yang lebih muda dengan segala kelebihannya untuk didaya gunakan mencapai tujuan perusahaan.

### 3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik ketiga adalah karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan. Hal ini dimaksudkan untuk mengelompokkan karyawan pada latar belakang pendidikan formal yang telah dilakukan masing-masing pegawai pada masa sebelum bekerja dalam perusahaan.

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
**n=40**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SLTA atau Sederajat	10	25%
D III	12	30%
S1	17	42.5%
S2	1	2.5%
>S2	0	0%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100 %</b>

Hasil Penelitian Pada Bulan Mei 2008

Berdasarkan tabel IV.3, dapat dilihat bahwa pendidikan formal terakhir para responden pada umumnya adalah sarjana strata 1 atau S1 sebesar 42.5%. Identitas berdasarkan tingkat pendidikan dipilih untuk mengetahui lebih jauh bagaimana latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh setiap pegawai yang menjadi obyek penelitian. Latar belakang pendidikan menjadi salah satu faktor penting dari seorang karyawan untuk dapat *qualified*, cocok, serta pengetahuannya dapat mendukung dalam menjalankan pekerjaannya. Selain faktor lain, seperti: masa kerja (senioritas) dan pengalaman.

#### 4. Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel IV.4 di bawah dapat terlihat pilihan lama kerja karyawan mulai dari kurang 3 tahun sampai dengan lebih dari atau sama dengan 6 tahun. Identitas berdasarkan lama bekerjanya seorang karyawan dipilih untuk mengetahui apakah responden tersebut sudah mempunyai masa kerja yang cukup lama atautkah masih baru. Dengan semakin lamanya seorang karyawan bekerja dalam perusahaan maka diharapkan semakin loyal karyawan tersebut terhadap pekerjaannya.

**Tabel IV.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**  
**n=40**

<b>Lama Kerja</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
< 3 tahun	14	35%
3 s.d 6 tahun	16	40%
> 6 tahun	10	25%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100 %</b>

Hasil Penelitian Pada Bulan Mei 2008

Dari tabel tersebut terlihat, responden yang telah bekerja antara 3 sampai dengan 6 tahun ada pada urutan pertama yaitu sebanyak 16 orang atau 40%, diikuti berturut-turut untuk responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau 35%, kemudian yang terakhir responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 25%.

Alasan utama peneliti membedakan responden kedalam 3 tingkatan masa kerja dikarenakan PT Realtime Forex Futures masih bisa dibilang perusahaan baru dengan umur dibawah 10 tahun, yaitu mulai berdiri pada tahun 2003, sedangkan pengelompokan lama kerja diadakan lebih dari 6 tahun dikarenakan ada 10 orang pegawai yang telah bekerja pada tahun 2000 dengan nama perusahaan berbeda yang diakuisisi serta masih dipekerjakan oleh manajemen PT RTFF hingga saat ini.

## 5. Berdasarkan Status Pernikahan

Dengan banyaknya karyawan yang masih tergolong ke dalam usia produktif maka banyak pula karyawan yang statusnya sudah menikah (lihat tabel IV.5 di bawah). Dimana identitas berdasarkan status yang dimiliki oleh karyawan dipilih untuk mengetahui secara detail mengenai latar belakang responden, apakah telah berkeluarga atau belum. Status pernikahan akan sangat berpengaruh terhadap tuntutan pemenuhan sejumlah kebutuhan yang menjadi tanggung jawabnya serta semakin meningkatkan motivasi bekerja. Semakin tinggi tingkat kebutuhan hidup yang dimiliki oleh pegawai, akan berdampak pula pada tingkat produktifitas yang akan dicapai serta dirasakan.

**Tabel IV.5**  
**Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan**  
**n=40**

<b>Status</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
Menikah	23	57.5%
Belum Menikah	17	42.5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100 %</b>

Hasil Penelitian Pada Bulan Mei 2008

Dalam tabel IV.5 dapat terlihat mayoritas responden dalam penelitian ini sudah menikah yaitu sebanyak 23 orang atau 57,5 %. Sedangkan yang belum menikah sebanyak 17 orang atau 42,5 %. Cukup banyaknya pegawai yang belum menikah dimungkinkan karena usia pegawai yang masih banyak berusia di bawah 29 tahun dan rata-rata masih mempunyai pengalaman yang tidak terlalu lama bekerja, serta masih dalam tahap mempersiapkan karier, pekerjaan serta dalam kehidupan pribadinya.

## **B. Analisis Statistik Deskriptif Persepsi Pegawai Atas Efektifitas Kerja**

Pada bagian ini akan disajikan metode analisis data yang digunakan adalah analisis distribusi frekuensi dan analisis ukuran pemusatan (*central tendency*). tabel distribusi frekuensi digunakan untuk menghitung jumlah pemilih atau responden dengan kategori tertentu yang berisi tentang persepsi pegawai atas efektifitas kerja yang dilakukan pada PT Realtime Forex Futures. Dalam analisis ukuran pemusatan untuk melihat seberapa besar kecenderungan data memusat pada nilai tertentu sehingga akan diketahui dimensi tertinggi, menengah, serta dimensi yang paling rendah dari beberapa jawaban responden, ini dihasilkan setelah Ada beberapa indikator efektifitas kerja menurut Halsey yang akan ditampilkan pada analisis statistik penelitian ini. Indikatornya antara lain sebagai berikut:

### **1. Indikator Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja berarti banyak atau jumlah suatu kegiatan yang dapat diselesaikan oleh tiap-tiap pegawai yang ada didalam perusahaan. Dalam menilai kecakapan ini, adalah dengan mempertimbangkan volume seluruh kegiatan dari banyaknya pekerjaan yang sudah dilakukan, yaitu dengan patokan diselesaikan pada saat itu juga. Sehingga dapat dikatakan efektif dengan tidak menimbulkan waktu tambahan dalam pengerjaan pekerjaan tersebut, akibatnya ini dapat menghindari biaya lembur dan *in-eficiency* biaya dan waktu operasional lainnya.

### **2. Indikator Kualitas Kerja**

Kualitas kerja dapat disebut juga sebagai mutu dari pekerjaan yang telah dilakukan, maksudnya adalah dengan mengetahui baik buruknya

suatu kegiatan serta kadar prioritas dan kepentingan dari suatu kegiatan kerja. Pada indikator ini akan ditimbang semua faktor-faktor seperti kebersihan, ketepatan, kerampungan dan akseptabilitas pekerjaan itu pada umumnya. Dimana dalam aplikasinya dilapangan, faktor-faktor seperti ketelitian dalam melakukan pekerjaan, pertimbangan dalam mengemukakan rekomendasi-rekomendasi dan kecerdikan serta berkembangnya akal pikiran dalam mencari penyelesaian bagi soal-soal yang sulit yang terjadi pada saat bekerja menjadi patokan tercapainya efektifitas yang diharapkan PT Realtime Forex Futures.

### 3. Indikator Inisiatif

Inisiatif adalah kesanggupan memikul pertanggung jawaban dan memulai serta melakukan hal-hal tanpa menunggu instruksi-instruksi terperinci tentang cara bagaimana mengambil setiap langkah kerja yang akan dilakukan. Maksudnya adalah kemauan mandiri untuk bergerak terhadap usaha atau tindakan yang bermula-mula serta dapat mempertanggung jawabkan atas apapun yang telah dikerjakan. Sehingga tujuan dari PT Realtime Forex Futures akan tercapai apabila setiap pegawai mempunyai kecakapan untuk mengambil keputusan keputusan yang segera mengenai jalan apakah yang terbaik ditempuh serta kepercayaan diri sendiri dan keberanian untuk bertindak berdasarkan keputusan tersebut.

### 4. Indikator Sikap Kerja

Sikap kerja biasanya cenderung menunjukkan perbuatan kegiatan yang berdasarkan pada pendirian, bisa dalam bentuk loyalitas serta

keterbukaan dalam menerima masukan dari luar untuk kemajuan organisasi. Dengan kata lain penilaian dari indikator sikap kerja ialah sampai dimanakah setiap pegawai menaruh minat di dalam pekerjaannya, bila timbul keadaan-keadaan darurat dan diperlukan daya usaha yang lebih besar dari yang biasanya, apakah pegawai tersebut dengan serta merta menghadapi tugas itu dengan antusiasme, atau perlukah pegawai tersebut diberi peringatan berkali-kali bahwa pekerjaannya mengalami penurunan, apakah pegawai tersebut kelihatan berhasrat belajar lebih banyak mengenai pekerjaannya, apakah pegawai tersebut waspada terhadap pikiran-pikiran yang baru, serta apakah pegawai tersebut mengikuti suatu kursus atau membaca buku-buku yang akan menolongnya untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Apabila seluruh jawabannya iya, maka dipastikan efektifitas kerja akan tercapai.

#### 5. Indikator Usaha

Kegiatan usaha yang dilakukan pegawai dapat secara langsung dilihat apabila pegawai telah melakukan kegiatan dengan mengerahkan tenaga, pikiran, atau badan untuk mencapai suatu maksud. Kecakapan ini didasarkan atas bagaimana lengkapnya seorang pegawai memiliki segala keterangan mengenai segala jenis pekerjaan yang diharapkan dilakukannya dalam menjalankan tugas jabatan yang diembannya. Bentuknya yang paling *simple* adalah setiap pegawai tersebut telah berusaha bekerja keras semaksimal mungkin supaya dapat memberikan pelayanan terhadap nasabah untuk melakukan transaksi dengan aman, nyaman, serta reliabel di dalam perusahaan.

## 6. Indikator Kerjasama

Kerjasama adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang secara bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu, dalam aplikasi keseharian yang sangat mudah dilihat adalah bagaimanakah keramahan pegawai dalam bekerja dengan rekan-rekan sekerjanya, bagaimana sikapnya terhadap supervisi, apakah ia menerima baik atau tidak menyukai saran-saran yang dikemukakan kepadanya. Bila pegawai tersebut berhubungan dengan pihak lain baik itu dari dalam maupun luar organisasi, pegawai tersebut menunjukkan minat yang sungguh-sungguh terhadap mereka dan soal-soal yang dihadapi oleh orang lain tersebut, sehingga dengan berjalannya proses ini akan mempermudah proses kerja yang terjadi diperusahaan.

## 7. Indikator Orijinalitas

Orijinalitas dapat diartikan juga sebagai keaslian atau ketulenan dari hasil kerja yang telah dicapai pegawai. Dengan menemukan hal-hal baru yang lebih positif, ide-ide yang segar, serta inovasi-inovasi dalam pekerjaan akan memberikan suasana atau hasil yang nantinya diharapkan proses kegiatan bekerja dapat lebih cepat, mudah, murah serta berjalan secara efektif dan efisien.

Berikut ini akan disajikan distribusi frekuensi yang berisi persepsi pegawai atas efektifitas kerja yang diberikan berdasarkan indikator-indikator menurut Hasley diatas.

## 1. Analisis Indikator Kuantitas Kerja

Untuk mengetahui persepsi dari seluruh pegawai atas kuantitas kerja yang telah dilakukan selama ini, maka pertanyaan yang disebar oleh peneliti adalah mengenai penyelesaian seluruh beban pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai sehari-hari.

**Tabel IV.6**  
**Jawaban Responden Untuk Indikator Kuantitas Kerja**  
**n=40**

Kategori	Frekuensi	Persentase
STS	0	0%
TS	0	0%
KS	3	7,5%
S	26	65%
SS	11	27,5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Hasil Penelitian Pada Bulan Mei 2008

Berbicara tentang banyak atau jumlah suatu kegiatan yang dapat diselesaikan, responden cenderung memberikan penilaian mayoritas setuju bahwa dalam kegiatannya sehari-hari pegawai dapat melakukan seluruh beban pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari pilihan 26 responden atau 65%, sedangkan yang mengatakan sangat setuju telah melakukan seluruh pekerjaannya sebesar 27,5% masih cukup banyak diatas responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 7,5% atau sekitar 3 responden.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk indikator pertama tidak terlihat jawaban responden yang menunjukkan ketidaksetujuan atas penyelesaian kuantitas kerja. Terbukti dari wawancara yang juga dilakukan oleh peneliti, dimana peneliti mendapatkan keterangan bahwa mayoritas karyawan merasa jumlah pekerjaan yang dibebankan perusahaan pada setiap pegawai telah dapat diselesaikan dengan baik. Ini ditunjukkan dari jawaban Bapak

Wirawan yang menyatakan “sudah”<sup>108</sup> tentang komposisi beban pekerjaan setiap pegawai sudah merata serta sesuai dengan keinginan perusahaan.

## 2. Analisis Indikator Kualitas Kerja

Untuk indikator kedua ini tentang persentase persepsi kualitas kerja yang ditunjukkan oleh responden atas tingkat baik buruknya sesuatu atau kadar kegiatan yang telah dilakukan, salah satunya dalam pemberian penilaian tentang seluruh pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan mutu ataupun kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan, mencapai angka 62,5%. Terdapat 25 responden menjawab setuju bahwa kualitas pekerjaannya sudah maksimal, sedangkan yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 responden atau 20% dari populasi, 6 orang responden yang merasa kurang setuju atau 15%, serta yang sangat tidak setuju hanya berjumlah satu orang atau hanya 2,5% dari seluruh pegawai.

**Tabel IV.7**  
**Jawaban responden untuk indikator kualitas kerja**  
**n=40**

Kategori	Frekuensi	Persentase
STS	1	2,5%
TS	0	0%
KS	6	15%
S	25	62,5%
SS	8	20%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Hasil Penelitian Pada Bulan Mei 2008

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dengan manajer HRD, bahwa setiap karyawan diwajibkan untuk selalu menyesuaikan setiap keadaan tugas dan kewajibannya secara bertautan, yang artinya pendelegasian tugas

---

<sup>108</sup>*Ibid*

sangat penting dan wajib harus dilakukan oleh setiap karyawan<sup>109</sup>. Karena dengan sistem bertautan seperti diatas tadi, maka pencapaian kualitas kerja akan mudah terselesaikan dengan baik.

### 3. Analisis Indikator Inisiatif

Hampir sama halnya dengan indikator sebelumnya, pada indikator inipun responden masih menunjukkan sikap setuju atas sejumlah inisiatif yang mesti dikerjakan, karena responden merasa mereka cenderung aktif bekerja tanpa harus menunggu supervisi, pengawasan ataupun perintah atasannya dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Responden yang menyatakan sangat tidak puas adalah sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%, sedangkan 9 orang responden lebih memilih kurang setuju yaitu sebesar 22,5%, namun mayoritas pegawai tetap setuju dan puas apabila pelaksanaan inisiatif yang telah mereka jalankan.

**Tabel IV.8**  
**Jawaban responden untuk indikator inisiatif**  
**n=40**

Kategori	Frekuensi	Persentase
STS	1	2,5%
TS	0	0%
KS	9	22,5%
S	22	55%
SS	8	20%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Hasil Penelitian Pada Bulan Mei 2008

Menurut pendapat dari Bapak Wirawan, yang mengatakan seluruh pemecahan masalah selalu dapat dilakukan dengan baik<sup>110</sup>. Dari hasil wawancara yang berhasil dilakukan ini, sebenarnya karyawan tidak terlalu merasa sulit dengan beberapa proses pengambilan keputusan yang terjadi,

<sup>109</sup> *Ibid.*

<sup>110</sup> *Ibid*

karena dengan jumlah pegawai yang terbilang sedikit atau hanya berkisar 40 orang proses birokratisasi serta gap pengambilan keputusan antara bagian yang ada di dalam perusahaan jaraknya sangat pendek, sehingga dalam mengambil tindakan dapat langsung dilaksanakan bisa melalui tatap muka langsung tanpa ada halangan jarak yang terlalu jauh.

#### 4. Analisis Indikator Sikap Kerja

Sikap kerja dalam kehidupan sehari-hari biasanya cenderung menunjukkan perbuatan kegiatan yang berdasarkan pada pendirian, realisasinya bisa dalam bentuk loyalitas serta keterbukaan dalam menerima masukan dari luar untuk kemajuan organisasi, pendirian dari masing-masing anggota kelompok sangat bermacam-macam dan berbeda menurut kondisi serta latar belakang pegawai. Sikap kerja yang dilakukan sehari-hari dalam perusahaan mengenai etos kerja serta disiplin kerja manajer HRD masih memberikan penilaian yang cukup baik, Pegawai kami selalu menepati aturan yang telah ditetapkan, walaupun suasana kerja bernuansa kekeluargaan, namun hukuman tetap diberlakukan demi menjaga kedisiplinan masing-masing karyawan<sup>111</sup>.

**Tabel IV.9**  
**Jawaban responden untuk indikator sikap kerja**  
**n=40**

Kategori	Frekuensi	Persentase
STS	0	0%
TS	0	0%
KS	1	2,5%
S	31	77,5%
SS	8	20%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Hasil Penelitian Pada Bulan Mei 2008

<sup>111</sup>*Ibid*

Dari hasil penelitian yang didapat peneliti, didapat persentase yang cukup besar, yaitu 77,5% responden menjawab setuju atas loyalitas serta penerimaan masukan-masukan baru dari pihak luar. pegawai menganggap sikap kerja masing-masing pegawai sudah mencukupi, dari tambahan pernyataan dengan memberikan nilai sangat setuju diberikann oleh 8 orang responden serta sisanya yang berjumlah satu orang responden merasa kurang setuju dengan sikap kerja yang selama ini terjadi. Berbicara tentang sikap kerja tentunya hanya akan menyinggung kepada tingkatan produktivitas yang berhasil ditunjukkan oleh masing-masing individu. Seluruh karyawan harus dipandang sama dimana mereka memiliki kesempatan yang sama untuk menunjukkan sikap kerja yang sesuai dengan harapan dari perusahaan.

#### 5. Analisis Indikator Usaha

Indikator usaha ini ditunjukkan secara langsung dari kegiatan usaha yang dilakukan pegawai yang dapat secara langsung dilihat apabila pegawai telah melakukan kegiatan dengan mengerahkan tenaga, pikiran, atau badan untuk mencapai suatu maksud, karena tugas utama perusahaan yang mengelola dana masyarakat maka kerja keras yang dilakukan oleh pegawai dan dapat langsung dilihat adalah dari pencapaian target pengelolaan dana nasabah, penilaian pegawai atas indikator Usaha dapat dilihat pada tabel dibawah:

**Tabel IV.10**  
**Jawaban responden untuk indikator usaha**  
**n=40**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
STS	0	0%
TS	1	2,5%
KS	9	22,5%
S	24	60%
SS	6	15%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Hasil Penelitian Pada Bulan Mei 2008

Untuk jawaban responden pada indikator kelima inipun, dapat dilihat dengan jelas bahwa indikator untuk bekerja keras sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan direspon dengan rasa setuju yang lumayan besar dari karyawan. Sejumlah 24 responden menjawab setuju, jika masing-masing pegawai telah bersungguh-sungguh bekerja keras sesuai dengan keinginan perusahaan.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa sebenarnya dengan keterbatasan jumlah pegawai serta penggunaan teknologi informasi yang tidak memerlukan banyak tenaga kerja manusia, pelaksanaan kerja dalam organisasi cenderung dilakukan dengan tepat guna, satu pegawai diberikan beberapa *job desk* yang bermacam-macam, dan telah menjadi suatu kebiasaan di dalam perusahaan bahwa setiap pegawai harus bisa menjalankan pekerjaan yang lainnya diluar dari jabatan yang dipegangnya. Sehingga apabila ada salah satu pegawai yang berhalangan dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai yang lainnya tidak terlalu repot menyelesaikan pekerjaan itu.

## **6. Analisis Indikator Kerjasama**

Untuk jawaban responden pada indikator yang menjadikan koordinasi sebagai tolak ukur dalam keberhasilan kinerja dalam perusahaan, sebanyak 24 responden menjawab setuju dengan ketentuan menjadikan koordinasi sebagai bahan pertimbangan dalam mempermudah pekerjaan yang dilaksanakan. Sebenarnya tingkat koordinasi menjadi satu hal yang secara langsung berkaitan dengan sejumlah hasil kerja yang dapat ditunjukkan oleh pegawai. karyawan dengan tingkat kerjasama yang tinggi, maka secara otomatis akan memiliki

kemudahan kerja yang tinggi pula. Dan apabila pegawai berhasil memanfaatkan jam kerjanya sebaik mungkin dalam bekerjasama dengan pegawai lainnya, produktifitas yang akan dicapai pun akan semakin tinggi.

**Tabel IV.11**  
**Jawaban responden untuk indikator kerjasama**  
**n=40**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
STS	0	0%
TS	0	0%
KS	4	10%
S	24	60%
SS	12	30%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Hasil Penelitian Pada Bulan Mei 2008

Dari tabel diatas dapat terlihat total pegawai yang sangat setuju apabila koordinasi dilakukan antar pegawai mencapai 30%, sedangkan orang lainnya yang merasa kurang setuju dengan koordinasi yang kurang baik hanya berada pada kisaran 10% atau hanya sebatas 4 orang responden. Proses koordinasi antar pegawai sangat penting diaplikasikan dalam perusahaan karena sesuai dengan hasil wawancara dihasilkan bahwa:

Setiap karyawan selalu melakukan penyerahterimaan tugas berikutnya dalam setiap jadwal pergantian jam kerja mereka masing-masing setiap hari selama 5 hari kerja dalam seminggu, ini wajib tercatat dalam buku catatan tugas yang telah tersedia didalam area kerja mereka, sehingga setiap pergantian jam kerja, karyawan setelahnya akan mengetahui permasalahan atau apapun yang telah dikerjakan dan harus dilanjutkan oleh jam kerja berikutnya. Hal ini sangat penting sekali demi kelancaran kinerja didalam perusahaan seperti PT. RTFF ini, karena perusahaan beroperasi 24 jam tanpa henti selama 5 hari kerja dalam seminggu<sup>112</sup>

<sup>112</sup>*Ibid*

## 7. Analisis Indikator Orijinalitas

Untuk indikator terakhir, sebanyak 70% menunjukkan pegawai setuju dengan ikut serta berusaha mengembangkan gagasan-gagasan baru, yang didasarkan atas perubahan lingkungan yang terjadi, dan hanya satu orang pegawai yang menunjukkan sangat tidak setuju dengan apa yang terjadi selama ini. Kecenderungan pegawai yang sangat setuju dengan ketulenan kerja sebagai acuan dalam perubahan perusahaan akan menghasilkan kondisi yang signifikan. Setiap individu dinilai berdasarkan apa yang dia tunjukkan dan mendapatkan *output* sesuai dengan ide, gagasan, pengorbanan yang telah mereka lakukan.

**Tabel IV.12**  
**Jawaban responden untuk indikator orijinalitas**  
**n=40**

Kategori	Frekuensi	Persentase
STS	1	2,5%
TS	0	0%
KS	6	15%
S	28	70%
SS	5	12,5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Hasil Penelitian Pada Bulan Mei 2008

Berdasarkan tabel IV.12, dapat dilihat rata-rata responden menunjukkan persepsi setuju terhadap kinerja pegawai yang dapat ikut serta untuk berusaha mengembangkan gagasan-gagasan yang baru dan orisinal. Hal ini diakui oleh sebagian besar pegawai seluruh bagian di PT Realtime Forex Futures. Karena setiap orang berharap memberikan kinerja dalam jumlah besar, para karyawan tersebut untuk memaksimalkan tingkat produktifitas mereka. Penting bagi sebagian besar karyawan untuk mendapatkan nilai lebih, dengan banyaknya ide-ide, faktor-faktor, serta gagasan-gagasan baru yang menyebabkan perubahan di dalam perusahaan.

Dalam indikator ini, terdapat pula kondisi-kondisi dimana seorang individu (pegawai) dapat lebih menonjol dibandingkan dengan rekan-rekan lainnya, sehingga memudahkan dirinya untuk mendapatkan penghargaan dan keuntungan yang lebih dari perusahaan, sehingga dengan terjadinya kondisi tersebut masing-masing pegawai termotivasi untuk memberikan ide-ide yang lebih cemerlang.

Pada akhirnya peneliti dapat melihat dan mengambil kesimpulan untuk indikator orijinalitas di dalam diri tiap masing-masing pegawai itu sangat penting untuk di dayagunakan, sebab selain pentingnya indikator ini untuk perubahan, pihak manajemen perusahaan dengan lapang dada juga siap menerima gagasan serta ide-ide positif yang baru, sesuai dengan yang dikatakan Bapak Wirawan bahwa setiap ide akan kami tampung dan akan dipertimbangkan dalam rapat direksi, namun dalam perkembangannya setiap karyawan kami selalu memiliki ide yang selalu dapat membantu perkembangan perusahaan<sup>113</sup>.

### **C. Perhitungan Skor Atas Indikator**

Untuk melihat hasil penelitian, akan dianalisis dengan menggunakan teknik rentang kriteria yang digunakan untuk melihat persepsi pegawai atas efektifitas kerja yang terjadi dalam perusahaan. Bentuk pernyataan seperti yang telah diuraikan sebelumnya adalah berupa pernyataan positif terhadap keseluruhan komponen berupa pernyataan yang dinilai. Menghitung skor tiap komponen adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi dengan data nilai bobotnya. Menentukan rentang skala atau kriteria menggunakan rumus:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

---

<sup>113</sup>*ibid*



berada pada rentang kriteria tertentu. Hasil dari perhitungan pernyataan tersebut dapat secara garis besar dapat dilihat pada bagian dibawah ini:

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Tiap Bobot					Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Setiap pegawai mampu menyelesaikan seluruh beban pekerjaan sehari-hari	0	0	3	26	11	168	Sangat Setuju
2.	Setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan mutu / kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan	1	0	6	25	8	159	Setuju
3.	Setiap pegawai selalu berinisiatif serta aktif bekerja tanpa harus menunggu supervisi ataupun perintah pimpinan	1	0	9	22	8	156	Setuju
4.	Setiap pegawai loyal atau setia menerima masukan-masukan demi perubahan dan perbaikan menjalankan pekerjaan	0	0	1	31	8	167	Setuju
5	Setiap pegawai selalu bersungguh-sungguh bekerja keras sesuai keinginan perusahaan	0	1	9	24	6	155	Setuju
6.	Setiap pegawai selalu berkoordinasi dengan pegawai lainnya agar dapat mempermudah pekerjaan.	0	0	4	24	12	168	Sangat Setuju
7.	Setiap pegawai dapat ikut serta dan selalu berusaha mengembangkan gagasan / penemuan baru guna perbaikan pelaksanaan kerja	1	0	6	28	5	156	Setuju

Sumber: Hasil olahan penelitian Mei 2008

Berdasarkan tabel hasil perhitungan diatas, dengan merujuk pada skor penilaian secara keseluruhan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kuantitas kerja serta indikator kerjasama menempati urutan pertama dengan skor penilaian masing-masing mencapai 168. Nilai ini menunjukkan pegawai merasa sangat

setuju dengan efektifitas kerja yang terjadi dalam perusahaan. Disusul oleh indikator selanjutnya yaitu indikator sikap kerja yang mendapat respon setuju dengan skor penilaian yang diperoleh sebesar 167 atau 83.5% dari total persentase jawaban responden secara keseluruhan. Persepsi sangat setuju ditunjukkan pegawai terhadap indikator ini, karena pegawai menganggap sikap kerja yang telah mereka lakukan dalam pengimplementasiannya masih berada dalam skala yang bagus.

Setelah ditentukan bobot dan skor yang dihasilkan dari jawaban-jawaban responden di atas, selanjutnya hasil *questioner* tersebut di rekapitulasi berdasarkan dimensi tertinggi, menengah, serta terendah dari jumlah persentase indikator atas seluruh jawaban responden. Rekapitulasi tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.13**  
**Rekapitulasi Indikator Persepsi Pegawai Atas Efektifitas Kerja**  
**n=40**

<b>NO</b>	<b>ASPEK INDIKATOR</b>	<b>BOBOT SKOR</b>	<b>SKOR (%)</b>
1	Indikator Kuantitas Kerja	168	84%
2	Indikator Kualitas Kerja	159	79,5%
3	Indikator Inisiatif	156	78%
4	Indikator Sikap Kerja	167	83,5%
5	Indikator Usaha	155	77,5%
6	Indikator Kerjasama	168	84%
7	Indikator Orijinalitas	156	78%

Sumber: Hasil olahan penelitian Mei 2008

Dari hasil skor persentase penilaian jawaban responden diatas yang didapatkan dari pembagian bobot skor dengan rentang kriteria jawaban yang paling maksimal (200), dihasilkan dimensi skor tertinggi untuk indikator kuantitas

serta kerjasama pegawai. Dimana diperoleh kisaran skor jawaban sebesar 168 atau 84% dari seluruh pegawai PT Realtime Forex Futures setuju dengan kinerja seluruh pegawai yang dinilai telah konsisten dalam praktek melaksanakan seluruh beban pekerjaan serta koordinasi antar pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kekonsistenan pegawai dalam mempraktekkan kebijakan perusahaan dirasa telah sesuai dengan rancangan program kebijakan dari *job desk* dan hubungan pelaksanaan pekerjaan secara tertulis. Penyelenggaraan program penilaian efektifitas kerja benar-benar nyata dan bukan menjadi kebijakan yang terealisasi hanya diatas kertas saja, dalam menarik perhatian yang cukup baik dari seluruh pegawai.

Dimensi indikator kedua tertinggi yang merasa cocok dan setuju dilakukan oleh setiap pegawai adalah indikator sikap kerja yang mencapai bobot skor sebesar 167 atau sekitar 83.5%, pegawai memberikan penilaian yang sangat baik, sebanyak 31 responden memilih setuju bahwa sikap kerja pegawai dimana loyalitas dan setia menerima masukan-masukan demi perbaikan menjalankan perusahaan dianggap sudah tercapai dengan optimal. Sikap masing-masing pegawai tersebut dalam menerima masukan tidak luput dari kebijakan dari perusahaan yang secara terbuka mau membicarakan langsung hal-hal yang terjadi di lapangan serta menerima ide-ide serta gagasan dalam pertemuan (*meeting*) yang dilakukan rutin secara periodik dan terus menerus satu kali dalam satu minggu.

Dimensi indikator dengan nilai terkecil yaitu persepsi pegawai atas indikator usaha. Hal ini terjadi dikarenakan masalah beberapa penilaian pegawai yang menganggap bahwa usaha serta kerja keras rekan-rekan kerja sesama pegawai memberikan bias terhadap kinerja masing-masing bagian, sebab

dikarenakan adanya pelaksanaan kerja yang rangkap dan dapat dilakukan oleh beberapa pegawai, ada sedikit masalah yang muncul kemudian dimana ada sebagian pekerja yang menganggap remeh dan dapat melaksanakan seluruh pekerjaan tersebut, sehingga mereka cenderung tidak memberikan kinerja yang optimal. Nilai sebesar 155 atau 77,5% diperoleh dari jawaban responden terhadap dimensi ini. Dengan skor terkecil dari keseluruhan skor responden terhadap indikator-indikator yang ada, sebenarnya tidak sepenuhnya membuat pegawai memiliki pandangan yang kurang baik terhadap efektifitas kerja.

Dari keseluruhan kenyataan hasil analisis tabel frekuensi atas indikator-indikator variabel efektifitas kerja di atas, maka dapat dirumuskan bahwa sebagian besar pegawai memberikan jawaban yang baik dengan secara mayoritas memberikan persepsi setuju terhadap efektifitas kerja sehari-harinya di dalam perusahaan untuk bersikap terbuka dan terus menerus meningkatkan kinerja organisasinya.