

BAB II

TEORI TENTANG KINERJA DAN LABA RUGI

2.1. Kinerja

2.1.1. Definisi Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.¹

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²

Menurut A.A. Anwar Prabu dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* definisi kinerja adalah *hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.*³

Menurut Prawirosentono dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan* definisi kinerja adalah *hasil*

¹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009, hlm. 67.

² Rivai dkk, *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 50.

³ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Loc.Cit.*

*kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.*⁴

Menurut Veithzal Rivai dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* definisi kinerja adalah *kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.*⁵

Dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Pada dasarnya, pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

⁴ Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, tnp., ttp., 1999, hlm. 2.

⁵ Veithzal Rifai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 15.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut A. Dale Timple terdapat beberapa faktor dalam kinerja yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut:

“Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (dispositional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan, atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi”.⁶

Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para pegawai memiliki sejumlah akibat psikologi dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang pegawai yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pemimpin yang memperlakukan kinerja buruk seorang bawahan karena kekurangan ikhtiar mungkin diharapkan mengambil tindakan hukum. Sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan dengan kinerja buruk dengan

⁶ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2010, hlm. 15.

kurangnya kemampuan atau keterampilan, pimpinan akan merekomendasikan suatu program pelatihan di dalam ataupun luar lembaga. Oleh karena itu, jenis atribusi yang dibuat oleh seorang pimpinan dapat menimbulkan akibat-akibat yang serius. Cara seorang pegawai menjelaskan kinerjanya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam berperilaku dan berbuat di tempat kerja.

2.1.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kerja bersifat nyata, bukan abstrak dan memungkinkan pemimpin dan karyawan untuk mengambil pandangan yang positif tentang bagaimana kinerja bisa menjadi lebih baik di masa depan dan bagaimana masalah-masalah yang timbul dalam memenuhi standar dan sasaran kinerja dapat dipecahkan. Penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kerja.

Penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Leon C. Mengginson dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara adalah *suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.*⁷

Sedangkan menurut Henry Simamora, penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah *suatu proses dalam organisasi yang bertujuan mengevaluasi pelaksanaan kerja masing-masing individu dalam organisasi tersebut.*⁸

Penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkan standar baku penampilan. Kegiatan penilaian

⁷ *Idem*, hlm. 69.

⁸ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta, 1999, hlm. 415.

kinerja ini membantu dalam pengambilan keputusan oleh manajer dan memberi umpan balik kepada personel tentang pelaksanaan kerjanya. Melalui penilaian ini manajer akan mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian tugas yang telah disusun sebelumnya. Dengan melakukan penilaian yang demikian seorang pemimpin akan menggunakan uraian tugas sebagai tolak ukur. Bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan tugas, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik, bila di bawah standar uraian tugas tersebut berarti pelaksanaan tugas tersebut kurang baik.

Allah Berfirman dalam QS. At-Taubah (105):

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ
 تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*⁹

Sebagaimana agama universal, konten ajaran tidak pernah lekang oleh waktu, atau lapuk oleh zaman. Dengan basisnya Al-Quran, Islam mengajarkan kepada umat-Nya bahwa kinerja harus dinilai. Setiap pekerja mukmin harus memberi penilaian dan harus siap pula dinilai.

⁹ Dudung Abdussomad Toha, Al Quran Online, <http://www.dudung.net/quran-online/indonesia/9/100>.

Menurut Surya Dharma dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Kinerja*, kriteria bagi penilaian kinerja harus berimbang di antara:¹⁰

1. Pencapaian dalam hubungannya dengan berbagai sasaran;
2. Perilaku dalam pekerjaan sejauh mempengaruhi peningkatan kinerja;
3. Efektifitas sehari-hari.

Jadi, dengan memperhatikan kriteria bagi penilaian kinerja diharapkan akan menghasilkan karyawan-karyawan yang bertanggung jawab dan dapat meningkatkan kinerja karyawan baik di lingkungan organisasi pemerintahan maupun di lingkungan swasta.

2.1.4. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu langkah yang harus dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Proses pengukuran kinerja seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dalam meraih tujuannya. Tujuan mendasar di balik dilakukannya pengukuran adalah untuk meningkatkan kinerja secara umum. Melalui pengukuran ini, tingkat pencapaian kinerja dapat diketahui.

Moehariono menyimpulkan ada beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja, yaitu sebagai berikut:¹¹

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja

¹⁰ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, hlm. 130.

¹¹ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia, ttp., 2009, hlm. 61.

mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (*critical success factors*) dan indikator kinerja kunci (*key performance indicator*).

3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi.
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

Beberapa indikator-indikator kinerja karyawan dalam pengukuran kinerja menurut Gomes adalah sebagai berikut:¹²

1. *Quantity of work*: Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*: Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*: Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*: Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*: Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*: Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative*: Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities*: Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan guna mewujudkan visi dan misi perusahaan. Sesuai dengan suatu rencana yang telah ditetapkan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian.

¹² Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, 2003, hlm. 134.

2.1.5 Evaluasi Kinerja

Kinerja tidak lepas dari apa yang dinamakan dengan evaluasi kinerja yang merupakan penilaian atas hasil kerja karyawan serta tujuan evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja adalah penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit kerja organisasi atau perusahaan.¹³ Dengan demikian, evaluasi kinerja dapat dikatakan sebagai suatu sistem dan cara penilaian pencapaian hasil kerja individu pegawai, unit kerja maupun organisasi secara keseluruhan.

Tujuan evaluasi kinerja yaitu untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi.

Tujuan evaluasi kinerja menurut Mangkunegara adalah untuk:¹⁴

1. Meningkatkan saling pengertian di antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang ingin diubah.

Menurut Dharma, evaluasi kinerja mempunyai tujuan antara lain:¹⁵

1. Pengembangan dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu di training dan membantu evaluasi hasil training.

¹³ Payaman Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta, 2005, hlm. 105.

¹⁴ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit.*, hlm. 10.

¹⁵ Surya Dharma, *Op.Cit.*, hlm. 14.

2. Pemberian Reward digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, intensif, dan promosi.
3. Motivasi digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, dan rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Perencanaan SDM dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan, serta perencanaan SDM.
5. Kompensasi, memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah serta bagaimana pemberian kompensasi yang adil.
6. Komunikasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.

Dalam cakupan yang lebih umum, Payaman Simanjuntak menyatakan bahwa tujuan dari evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, terutama bila terjadi kelambatan atau penyimpangan.¹⁶ Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan memperhatikan tujuan dari evaluasi kinerja diharapkan dapat dihasilkan suatu hasil kerja yang tepat guna berdasarkan misi, visi, sasaran, serta tujuan yang jelas.

2.2. Key Performance Indicator (KPI)

Key Performance Indicator (KPI) menjadi salah satu elemen penting pada setiap organisasi. Hampir setiap organisasi, dengan segala bentuknya, membutuhkan ukuran terperinci untuk memastikan target pencapaian dapat diselesaikan oleh setiap personil atau penanggung jawab. Pengukuran kinerja bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang pencapaian organisasi dilihat dari sudut pandang pencapaian kinerja individu atau unit kerja. KPI merupakan salah satu alat evaluasi yang dapat digunakan oleh organisasi guna memudahkan proses pengembangan organisasi.

¹⁶ Payaman Simanjuntak, Op.Cit., hlm. 106.

Penyusunan KPI membutuhkan kejelian tersendiri untuk memastikan keunikan setiap organisasi. Artinya, satu indikator yang digunakan oleh sebuah organisasi tidak dapat serta merta diterapkan oleh organisasi yang lain. Hal ini perlu diperhatikan untuk menghindari ketidaksesuaian instrumen yang diterapkan pada organisasi. Hal ini akan sangat tergantung pula dengan target pencapaian setiap organisasi.

KPI sering juga disebut dengan istilah lain, yaitu *Key Success Indicators* (KSI). KPI merupakan instrumen yang berupa serangkaian alat ukur kuantitatif yang digunakan oleh organisasi, perusahaan, lembaga pemerintah, atau lembaga nirlaba untuk memeriksa kinerja dan mengukur capaian berdasarkan indikator tertentu.¹⁷

Penggunaan KPI bertujuan untuk memastikan berjalannya mandat organisasi yang diberikan kepada masing-masing individu atau unit. Pengukuran pelaksanaan mandat atau tugas organisasi kepada individu diukur dari pencapaian masing-masing untuk setiap mandat. Penggunaan instrumen ini berfungsi untuk mengevaluasi kinerja organisasi berbasis unit maupun untuk memotret keseluruhan organisasi secara general dengan mengevaluasi bagian terkecil organisasi. KPI bisa digunakan sebagai instrumen guna memperbaiki kinerja organisasi. KPI merupakan bagian dari instrumen untuk membangun penilaian objektif atas kinerja setiap bagian pada organisasi.

Darmin A. Pella menyebutkan 10 persyaratan agar KPI dinilai sebagai KPI yang memenuhi syarat atau baik. Persyaratan tersebut terkait dengan asas manfaat

¹⁷ Irsyadul Ibad, *Menyusun "Key Performance Indicators" Organisasi*, <http://ensiklo.com/2014/11/menyusun-key-performance-indicators-organisasi/>.

dan kesesuaian instrumen terhadap kebutuhan sebuah organisasi. Nilai kebutuhan ditentukan oleh seberapa jauh organisasi membutuhkan KPI sekaligus seberapa rinci penilaian akan dilakukan. Kesepuluh unsur tersebut adalah:¹⁸

1. Kompatibel dengan kemampuan organisasi mengkomunikasikan strategi evaluasi atau pengukuran kinerja.
2. Fokus evaluasi atau pengukuran secara optimal terhubung dengan isu-isu strategis dalam organisasi.
3. Bersifat kuantitatif dan memungkinkan untuk dievaluasi secara objektif.
4. Frekuensi Pemutakhiran berbasis nilai manfaat bagi organisasi.
5. Indikator pada instrumen KPI bersifat reliabel, dapat dikuantifikasi, dan dapat digunakan secara berulang-ulang.
6. Memiliki manfaat untuk meningkatkan kinerja.
7. Hasil berkemungkinan dapat diperbandingkan dengan hasil pada organisasi yang lain.
8. Terkait dengan ketersediaan sumber daya dan data.
9. Validitas pengukuran yang memenuhi standar terkini.
10. Biaya yang ditimbulkan oleh implementasi KPI tidak lebih besar dari nilai yang diperoleh oleh organisasi.

Studi Morgan dan Schiemann di tahun 1999 menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan yang berhasil dalam bisnisnya adalah perusahaan yang juga lebih baik dalam pengelolaan sistem manajemen sumber daya manusia dan pengukuran produktifitas karyawannya daripada perusahaan lainnya. Ini dimulai dengan menemukan indikator kinerja utama yang berkualitas dan efektif.

2.3. Repayment Rate (RR)

Pengertian pengembalian kredit (kolektibilitas) menurut Dahlan Siamat dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Lembaga Keuangan* adalah gambaran

¹⁸ Darmin A. Pella, *Memilih Key Performance Indicator Berkualitas*, <http://www.dap.aidaconsultant.com/memilih-key-performance-indicator-berkualitas/>, diakses pada tanggal 21 November 2014.

kondisi pembayaran pokok dan bunga pinjaman serta tingkat kemungkinan diterimanya kembali dana yang ditanamkan dalam surat-surat berharga.¹⁹

Tingkat pengembalian pinjaman (*repayment rate*) adalah indikator kinerja yang paling penting bagi Bank/Lembaga Keuangan Non Bank karena indikator tersebut merupakan prasyarat utama agar sebuah Bank/Lembaga Keuangan Non Bank mampu mandiri dan sustainabel dalam jangka panjang. RR yaitu persentase utang yang dibayar lancar oleh debitur dan merupakan perbandingan antara *outstanding* lancar dibanding dengan total *outstanding*. Tujuan RR adalah untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengembalian (pinjaman yang telah dikembalikan).

Tingkat kolektibilitas kredit menjadi dibagi menjadi:²⁰

1. Kredit lancar yaitu kredit yang perjalanannya lancar atau memuaskan, artinya segala kewajiban (bunga atau angsuran utang pokok diselesaikan oleh nasabah secara baik).
2. Kredit dalam perhatian khusus yaitu kredit yang selama 1-2 bulan mutasinya mulai tidak lancar, debitur mulai menunggak.
3. Kredit tidak lancar yaitu kredit yang selama 3 atau 6 bulan mutasinya tidak lancar, pembayaran bunga atau utang pokoknya tidak baik. Usaha-usaha approach telah dilakukan tapi hasilnya tetap kurang baik.
4. Kredit diragukan yaitu kredit yang telah tidak lancar dan telah pada jatuh temponya belum dapat juga diselesaikan oleh debitur yang bersangkutan.
5. Kredit macet sebagai kelanjutan dari usaha penyelesaian atau pengaktifan kembali kredit yang tidak lancar dan usaha itu tidak berhasil, barulah kredit tersebut dikategorikan kedalam kredit macet.

2.4. Laba Rugi

Di suatu akhir periode akuntansi perusahaan ada dua hasil yang sering terjadi, yaitu laba atau rugi. Laporan laba rugi adalah suatu bentuk laporan

¹⁹ Dahlan Siamat, *Manajemen Lembaga Keuangan*, tnp., ttp., 2004, hlm. 174.

²⁰ Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia Nomor 31/147/Kep/DIR Tanggal 12 November 2008, Pasal 6 ayat (1).

keuangan yang menyajikan informasi hasil usaha perusahaan yang isinya terdiri dari pendapatan usaha dan beban usaha untuk satu periode akuntansi tertentu.

Laba atau rugi sering dimanfaatkan sebagai ukuran untuk menilai prestasi perusahaan atau sebagai dasar ukuran penilaian yang lain, seperti laba per lembar saham. Unsur-unsur yang menjadi bagian pembentuk laba adalah pendapatan dan biaya. Dengan mengelompokkan unsur-unsur pendapatan dan biaya, akan dapat diperoleh hasil pengukuran laba yang berbeda antara lain laba kotor, laba operasional, laba sebelum pajak, dan laba bersih.

2.4.1. Laba

2.4.1.1. Definisi Laba

Laba merupakan selisih lebih pendapatan dikurangi biaya-biaya yang dikeluarkan untuk memperoleh pendapatan tersebut. Laba biasanya dinyatakan dalam satuan uang. Laba merupakan elemen yang paling menjadi perhatian pemakai karena angka laba diharapkan cukup kaya untuk merepresentasi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat pada tingkat laba yang diperoleh perusahaan itu sendiri karena tujuan utama perusahaan pada umumnya adalah untuk memperoleh laba yang sebesar-besarnya dan laba merupakan faktor yang menentukan bagi kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri.

Menurut I. Gilanso pengertian laba adalah selisih antara penerimaan atau pendapatan total dan jumlah seluruh biaya.²¹ Pengertian laba menurut

²¹ I. Gilanso, *Pengantar Ekonomi Mikro*, tnp., ttp., 1996, hlm. 36.

Soemarso adalah selisih lebih pendapatan atas beban sehubungan dengan kegiatan usaha.²² Menurut Hendry Simamora pengertian laba adalah perbedaan pendapat dengan beban, jikalau pendapatan melebihi beban maka hasilnya adalah laba bersih.²³

Faktor utama dalam menentukan besar kecilnya laba adalah pendapatan dan biaya. Besar kecilnya laba merupakan indikator dalam berhasil atau tidaknya manajemen dalam mengelola manajemen perusahaan.

2.4.1.2. Jenis-jenis Laba

Dalam bukunya *Akuntansi Suatu Pengantar 1*, Soemarso menyebutkan beberapa laba dalam bagian perhitungan laba rugi yaitu:²⁴

1. Laba Bruto

Laba bruto yaitu selisih antara penjualan bersih dengan harga pokok penjualan. Laba bruto kadang disebut juga laba kotor. Disebut laba kotor karena jumlah ini masih harus dikurangi dengan biaya usaha.

2. Laba Usaha

Laba usaha yaitu selisih antara laba bruto dan biaya usaha. Laba usaha adalah laba yang diperoleh semata-mata dari kegiatan utama perusahaan.

3. Laba Bersih

Laba Bersih yaitu selisih lebih semua pendapatan dan keuntungan terhadap semua biaya dan kerugian. Laba bersih merupakan angka terakhir

²² Soemarso. S. R., *Akuntansi Suatu Pengantar*, Salemba Empat, Jakarta, 2005, hlm. 230.

²³ Henry Simamora, *Akuntansi Basis Pengambilan Keputusan Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta, 2000, hlm. 25.

²⁴ Soemarso. S. R., *Op.Cit.*

dalam laporan laba rugi jumlah ini merupakan kenaikan bersih terhadap modal.

Menurut Ahmed Belkaoui dalam menyajikan laporan laba rugi akan terlihat penggolongan dalam penetapan pengukuran laba sebagai berikut:²⁵

1. Laba kotor atas penjualan, merupakan selisih dari penjualan bersih dan harga pokok penjualan. Laba ini dinamakan laba kotor hasil penjualan bersih sebelum dikurangi dengan beban operasi lainnya untuk periode tertentu.
2. Laba bersih operasi perusahaan yaitu laba kotor dikurangi dengan sejumlah penjualan, biaya administrasi dan umum.
3. Laba bersih sebelum potongan pajak, merupakan pendapatan perusahaan secara keseluruhan sebelum potongan pajak perseroan, yaitu perolehan apabila laba dikurangi atau ditambah dengan selisih pendapatan dan biaya lain-lain.
4. Laba kotor sesudah potongan pajak yaitu laba bersih setelah ditambah atau dikurangi dengan pendapatan dan biaya non operasi dan dikurangi dengan pajak perseroan.

2.4.2. Rugi

Rugi adalah *loss* yaitu (kerugian), jumlah pengeluaran atau biaya yang lebih besar dibandingkan dengan pendapatan yang diterima; dalam asuransi dapat pula diartikan sebagai besarnya pembayaran yang harus diberikan oleh penanggung kepada tertanggung atas terjadinya hal yang diasuransikan.²⁶

2.4.3. Laporan Laba Rugi

2.4.3.1. Definisi Laporan Laba Rugi

Menurut Munawir dalam bukunya yang berjudul *Analisa Laporan Keuangan* menjelaskan bahwa *laporan laba rugi merupakan suatu laporan*

²⁵ Ahmed Riahi Belkaoui, *Teori Akuntansi*, Buku 1, Salemba Empat, Jakarta, 2000, hlm. 124.

²⁶ *Kamus BI-Bank Sentral Republik Indonesia*

yang sistematis tentang penghasilan, biaya, rugi-laba yang diperoleh oleh suatu perusahaan selama periode tertentu.²⁷

Menurut Kusnadi dalam buku *akuntansi keuangan lanjutan* yang menjelaskan bahwa *laporan laba rugi adalah suatu laporan yang disusun secara sistematis berdasarkan prinsip akuntansi hasil operasi perubahan selama satu tahun atau satu periode akuntansi.*²⁸

Menurut Budi Rahardjo dalam bukunya yang berjudul *Memahami Laporan Keuangan* menyatakan bahwa:

“Perhitungan Laba Rugi yaitu berisi informasi mengenai jumlah yang diterima dari penjualan barang dan pendapatan lain, dikurangi dengan biaya dan beban pengeluaran yang telah dikeluarkan perusahaan untuk beroperasi atau melaksanakan kegiatan usahanya, yang hasilnya adalah suatu laba atau keuntungan bersih atau kerugian untuk tahun tersebut”.²⁹

2.4.3.2. Tujuan Pelaporan Laba Rugi

Bagi internal perusahaan khususnya manajemen, laporan laba rugi dapat menjadi informasi untuk menilai sampai seberapa jauh efisiensi biaya dan laba yang dapat dicapai oleh perusahaan atas kinerja yang telah dilakukan. Oleh karena itu, selanjutnya hal ini dapat dijadikan motivasi bagi manajerial dan seluruh karyawan untuk terus berkinerja lebih baik lagi. Laporan laba rugi dapat digunakan untuk membantu pengguna laporan keuangan memprediksi arus kas masa depan.

²⁷ Munawir, *Analisa Laporan Keuangan*, tnp., ttp., 1995, hlm. 26.

²⁸ Kusnadi, *Akuntansi Keuangan Lanjutan*, tnp., ttp., 2000, hlm. 19.

²⁹ Budi Rahardjo, *Memahami Laporan Keuangan*, tnp., ttp., 1994, hlm. 33.

Informasi laba rugi dapat digunakan oleh investor dan kreditor untuk:

1. Mengevaluasi kinerja masa lampau perusahaan. Dengan memeriksa pendapatan-pendapatan dan biaya-biaya, maka pemakai laporan laba rugi dapat menilai kinerja perusahaan dan membandingkannya dengan perusahaan pesaing.
2. Menyediakan basis untuk memprediksi kinerja di masa yang akan datang. Informasi kinerja masa lampau dapat digunakan dalam menentukan *trend* penting yang menyediakan informasi kinerja masa mendatang.
3. Membantu menilai risiko atau ketidakpastian dari arus kas masa mendatang. Komponen-komponen dalam informasi laba, seperti pendapatan, biaya, laba, dan rugi menggambarkan hubungan diantara komponen tersebut dan dapat digunakan untuk menilai risiko pada tingkat tertentu suatu arus kas di masa mendatang.

2.4.3.3. Manfaat Laporan Laba Rugi

Manfaat laporan laba rugi adalah sebagai berikut:

1. Laporan laba rugi merupakan titik pangkal penafsiran keberhasilan perusahaan pada periode berikutnya. Dengan mendasar pada analisis masing-masing pendapatan dan biaya, maka dapat disusun kecenderungan pendapatan dan biaya pada periode berikutnya.

2. Laporan laba rugi merupakan media untuk menilai tingkat kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba (*rentabilitas ekonomis atau return on investment* disingkat ROI).
3. Laporan laba rugi merupakan tolok ukur keberhasilan perusahaan. Dengan menganalisa laporan laba rugi para pengguna dapat menilai kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber-sumber ekonomis perusahaan agar berhasil dan berdaya guna.

2.4.3.4. Unsur-unsur Laporan Laba Rugi

Untuk dapat menggambarkan informasi mengenai potensi perusahaan dalam menghasilkan laba selama periode tertentu (kinerja), laporan laba rugi mempunyai dua unsur:

1. Penghasilan

Yang diartikan kenaikan manfaat ekonomi dalam bentuk pemasukkan atau peningkatan aktiva atau penurunan kewajiban perusahaan selama periode tertentu dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Pendapatan

Pendapatan yaitu penghasilan yang timbul dalam pelaksanaan aktivitas yang biasa dan yang dikenal dengan sebutan yang berbeda, seperti misalnya penjualan barang dagang, penghasilan jasa, pendapatan bunga, pendapatan deviden, *royalties*, dan sewa.

b. Keuntungan

Keuntungan yaitu pos lain yang memenuhi definisi penghasilan dan mungkin timbul atau tidak timbul dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan yang rutin misalnya pos yang timbul dalam pengalihan aktiva lancar, revaluasi sekuritas, kenaikan jumlah aktiva jangka panjang.

2. Beban

Yang diartikan sebagai penurunan manfaat ekonomi dalam bentuk arus keluar, penurunan aktiva, atau kewajiban perusahaan selama periode tertentu dapat disubklasifikasikan sebagai berikut:

a. Beban

Yang timbul dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan yang biasanya meliputi misalnya harga pokok penjualan, gaji dan upah, serta penyusutan.

b. Kerugian

Yang mencerminkan pos lain yang memenuhi definisi beban yang timbul atau tidak timbul dari aktivitas perusahaan yang jarang terjadi, seperti misalnya rugi karena bencana kebakaran, banjir, atau pelepasan aktiva tidak lancar.

Selisih antara total penghasilan dan beban disebut penghasilan bersih. Di dalam laporan laba rugi, keuntungan dan kerugian biasanya disajikan secara terpisah, sehingga akan memberikan informasi yang lebih baik dalam pengambilan keputusan ekonomi.

2.5. Hubungan Kinerja dan Laba Rugi

NPF merupakan rasio yang dipergunakan untuk mengukur kemampuan bank dalam mengcover risiko pengembalian pembiayaan oleh debitur, begitu pula dengan RR. Bank dalam memberikan pembiayaan harus melakukan analisis terhadap kemampuan debitur untuk membayar kembali kewajibannya. Setelah pembiayaan diberikan, bank wajib melakukan pemantauan terhadap penggunaan pembiayaan serta kemampuan dan kepatuhan debitur dalam memenuhi kewajibannya. Bank dapat melakukan peninjauan, penilaian, dan pengikatan terhadap agunan untuk memperkecil resiko pembiayaan.

Peranan karyawan sangat penting menunjang keberhasilan setiap perusahaan terutama perusahaan yang bergerak disektor jasa. Karyawan merupakan bagian dari jasa itu sendiri, sehingga bagi nasabah, karyawan berfungsi sebagai komunikator sekaligus wakil dari citra perusahaan. Disinilah peran kinerja karyawan. Karyawan *me-monitoring* debitur untuk memastikan agar debitur membayar kembali kewajibannya.

Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap laba rugi. Karena semakin tinggi NPF dan semakin rendah RR mengakibatkan semakin tinggi resiko pembiayaan bermasalah yang berpotensi akan menurunkan keuntungan yang diperoleh. Demikian sebaliknya, semakin rendah NPF dan semakin tinggi RR maka profitabilitas suatu bank akan semakin tinggi. Dalam hal ini, karyawan harus mampu menjaga NPF dan RR agar bank mendapatkan keuntungan.