

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Managerial Skill

2.1.1 Manajemen dan Manajer

Menurut Mary Parker Follet, “manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Menurut G.R. Terry, “manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata”. Manajemen juga adalah suatu ilmu pengetahuan maupun seni. Seni adalah suatu pengetahuan bagaimana mencapai hasil yang diinginkan atau dalam kata lain seni adalah kecakapan yang diperoleh dari pengalaman, pengamatan dan pelajaran serta kemampuan untuk menggunakan pengetahuan manajemen.

Menurut Mary Parker Follet, “manajemen adalah suatu seni untuk melaksanakan suatu pekerjaan melalui orang lain”. Definisi dari mary ini mengandung perhatian pada kenyataan bahwa para manajer mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara mengatur orang-orang lain untuk melaksanakan apa saja yang dalam pekerjaan itu, bukan dengan cara melaksanakan pekerjaan itu oleh dirinya sendiri.

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Fungsi manajemen pertama kali diperkenalkan oleh seorang industrialis Perancis bernama Henry Fayol pada awal abad ke-20. Ketika itu, ia menyebutkan lima fungsi manajemen, yaitu merancang, mengorganisir, memerintah, mengordinasi, dan mengendalikan. Namun saat ini, kelima fungsi tersebut telah diringkas menjadi tiga, yaitu:

a. Perencanaan (*planning*)

Planning adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Perencanaan merupakan proses terpenting dari

semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi – fungsi lainnya tak dapat berjalan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Organizing dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, pada tingkatan mana keputusan harus diambil.

c. Pengarahan (*directing*)

Directing adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

Prinsip-prinsip dalam manajemen bersifat lentur dalam arti bahwa perlu dipertimbangkan sesuai dengan kondisi-kondisi khusus dan situasi-situasi yang berubah. Menurut Henry Fayol, seorang pencetus teori manajemen yang berasal dari Perancis, prinsip-prinsip umum manajemen ini terdiri dari:

1. Pembagian kerja (*division of work*)
2. Wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*)
3. Disiplin (*discipline*)
4. Kesatuan perintah (*unity of command*)
5. Kesatuan pengarahan (*unity of direction*)
6. Mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan sendiri (*subordination of individual interests to the general interests*)
7. Pembayaran upah yang adil (*remuneration*)
8. Pemusatan (*centralisation*)
9. Hirarki (*hierarchy*)
10. Tata tertib (*order*)
11. Keadilan (*equity*)
12. Stabilitas kondisi karyawan (*stability of tenure of personnel*)
13. Inisiatif (*Initiative*)
14. Semangat kesatuan (*esprits de corps*)

Manajemen adalah kebiasaan yang dilakukan secara sadar dan terus menerus dalam membentuk organisasi. Semua organisasi mempunyai orang yang bertanggung jawab terhadap organisasi dalam mencapai sasarannya. Orang ini disebut manajer.

Seorang manajer merupakan ujung tombak atau kunci keberhasilan kegiatan suatu organisasi. Manajer adalah seorang yang pengalaman, pengetahuan, dan keterampilannya diakui oleh organisasi untuk

memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan dan mengembangkan kegiatan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Menurut James A.F. Stoner (et al, 1996), “manajer adalah orang yang bertanggung jawab untuk mengarahkan usaha yang bertujuan membantu organisasi dalam mencapai sasarannya”.

Manajer harus sepenuhnya memahami setiap fungsi dasar manajemen yang akan membentuk pekerjaan mereka. Manajer seharusnya juga mengetahui bahwa sementara masing – masing fungsi penting, manajer yang efektif terlatih dalam melaksanakan setiap fungsi dan harus mampu bergerak maju mundur di antara berbagai aktivitas secara bersamaan. Manajer tidak boleh hanya efektif dalam salah satu fungsi atau hanya melaksanakan sebagian fungsi saja, karena pada kenyataannya semua fungsi penting.

Ada tiga tingkatan manager menurut Bateman dan Scoot (2008:24-25):

1. Manajer tingkat atas

Manajer tingkat atas (*top-level managers*) adalah para eksekutif senior dari sebuah organisasi yang bertanggung jawab terhadap keseluruhan manajemennya. Manajer – manajer tingkat atas, sering kali merujuk kepada manajer strategis, yang diminta fokus pada isu – isu jangka panjang dan menekankan pada keberlangsungan, pertumbuhan, dan keefektifan secara keseluruhan dari organisasi.

2. Manajer tingkat menengah

Manajer tingkat menengah (*middle-level managers*) berada pada hierarki organisasi dibawah manajemen tingkat atas dan diatas para manajer garis depan. Kadang kala disebut manajer taktis, mereka bertanggung jawab untuk menerjemahkan tujuan – tujuan dan rencana – rencana umum yang dibuat oleh para manajer strategis ke dalam sasaran – sasaran dan aktivitas – aktivitas yang lebih spesifik.

3. Manajer garis depan

Manajer garis depan (*frontline managers*) adalah para manajer pada tingkat lebih rendah yang mengawasi operasi – operasi organisasi. Para manajer ini serigkali memiliki jabatan seperti penyelia (*supervisor*) atau manajer penjualan. Mereka secara langsung terlibat dengan para pekerja non-manajemen dan mengimplementasikan rencana – rencana khusus yang dibuat oleh para manajer tingkat menengah.

Sebagai tambahan untuk memenuhi sejumlah peran, manajer juga memerlukan sejumlah keahlian khusus jika mereka ingin berhasil. Keahlian manajemen yang paling utama adalah keahlian teknis, interpersonal, konseptual, diagnostik, komunikasi, pengambilan keputusan, dan manajemen waktu (Ricky, Griffin. 2004:19).

2.1.2 Managerial Skill

Menurut Bigelow (1998), sebenarnya tidak banyak teks yang mendefinisikan apa yang dimaksud dengan keterampilan manajerial.

Banyak teks yang lebih menekankan kepada proses pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan daripada mendefinisikan secara spesifik keterampilan manajerial.

Robert L. Katz pada tahun 1970-an mengemukakan bahwa setiap manajer membutuhkan minimal tiga keterampilan dasar. Ketiga keterampilan tersebut adalah:

1. Keterampilan konseptual (*conceptional skill*)

Manajer tingkat atas (*top manager*) harus memiliki keterampilan untuk membuat konsep, ide, dan gagasan demi kemajuan organisasi. Gagasan atau ide serta konsep tersebut kemudian haruslah dijabarkan menjadi suatu rencana kegiatan untuk mewujudkan gagasan atau konsepnya itu. Proses penjabaran ide menjadi suatu rencana kerja yang kongkret itu biasanya disebut sebagai *proses perencanaan* atau *planning*. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa keterampilan konseptual juga merupakan keterampilan untuk membuat *rencana kerja*.

2. Keterampilan berhubungan dengan orang lain (*humanity skill*)

Selain kemampuan konseptual, manajer juga perlu dilengkapi dengan keterampilan berkomunikasi atau keterampilan berhubungan dengan orang lain, yang disebut juga keterampilan kemanusiaan. Komunikasi yang persuasif harus selalu diciptakan oleh manajer terhadap bawahan yang dipimpinnya. Dengan komunikasi yang persuasif, bersahabat, dan terbuka akan membuat karyawan merasa dihargai dan kemudian

mereka akan bersikap terbuka kepada atasan. Keterampilan berkomunikasi diperlukan, baik pada tingkatan manajemen atas, menengah, maupun bawah.

3. Keterampilan teknis (*technical skill*)

Keterampilan ini pada umumnya merupakan bekal bagi manajer pada tingkat yang lebih rendah. Keterampilan teknis ini merupakan kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan tertentu, misalnya menggunakan program komputer, memperbaiki mesin, membuat kursi, akuntansi dan lain-lain.

Selain tiga keterampilan dasar di atas, Ricky W. Griffin menambahkan dua keterampilan dasar yang perlu dimiliki manajer, yaitu:

1. Keterampilan manajemen waktu

Keterampilan manajemen waktu merupakan keterampilan yang merujuk pada kemampuan seorang manajer untuk menggunakan waktu yang dimilikinya secara bijaksana. Griffin mengajukan contoh kasus Lew Frankfort dari Coach. Pada tahun 2004, sebagai manajer, Frankfort digaji \$2.000.000 per tahun. Jika diasumsikan bahwa ia bekerja selama 50 jam per minggu dengan waktu cuti 2 minggu, maka gaji Frankfort setiap jamnya adalah \$800 per jam—sekitar \$13 per menit. Dari sana dapat kita lihat bahwa setiap menit yang terbuang akan sangat merugikan perusahaan. Kebanyakan manajer, tentu saja, memiliki gaji yang jauh lebih kecil dari Frankfort. Namun demikian, waktu yang mereka miliki tetap

merupakan aset berharga, dan menyianyiakannya berarti membuang-buang uang dan mengurangi produktivitas perusahaan.

2. Keterampilan membuat keputusan

Keterampilan membuat keputusan merupakan kemampuan untuk mendefinisikan masalah dan menentukan cara terbaik dalam memecahkannya. Kemampuan membuat keputusan adalah yang paling utama bagi seorang manajer, terutama bagi kelompok manajer atas (*top manager*). Griffin mengajukan tiga langkah dalam pembuatan keputusan. Pertama, seorang manajer harus mendefinisikan masalah dan mencari berbagai alternatif yang dapat diambil untuk menyelesaikannya. Kedua, manajer harus mengevaluasi setiap alternatif yang ada dan memilih sebuah alternatif yang dianggap paling baik. Dan terakhir, manajer harus mengimplementasikan alternatif yang telah ia pilih serta mengawasi dan mengevaluasinya agar tetap berada di jalur yang benar.

2.1.3 Conceptual Skill

Keterampilan konseptual (*conceptual skills*) bergantung pada kemampuan manajer untuk berfikir secara abstrak. Manajer memerlukan kapasitas mental untuk memahami keseluruhan organisasi dan lingkungannya, untuk memahami bagaimana semua bagian dari organisasi berjalan bersama dan untuk memandang organisasi dalam suatu cara yang holistik. Keterampilan konseptual ini membuat mereka mampu berfikir secara strategis, untuk melihat “gambaran besar” dan untuk membuat

keputusan dengan dasar yang luas yang dapat melayani keseluruhan organisasi.

Manajer pada tingkat atas (*top manager*) harus memiliki keterampilan untuk membuat konsep, ide, dan gagasan demi kemajuan organisasi. Keterampilan ini sering disebut sebagai keterampilan konseptual (*conceptional skill*). Gagasan atau ide serta konsep tersebut kemudian harus dijabarkannya menjadi suatu rencana kegiatan untuk menciptakan gagasan atau konsepnya itu. Proses penjabaran ide menjadi rencana kerja yang konkret itu biasanya disebut sebagai proses perencanaan. Oleh karena itu keterampilan konseptual juga merupakan keterampilan untuk membuat rencana kerja.

Keterampilan konseptual ini sangat diperluka bagi manajer pada tingkat-tingkat yang tinggi. Semakin tinggi tingkatan manajerial seseorang harus semakin membekali dirinya dengan keterampilan konseptual ini. Apabila seorang manajer pada level yang tinggi tidak memiliki keterampilan konseptual ini, maka tentu saja organisasi yang dipimpinnya ini akan mengalami kemandegan dan tidak mampu berkembang.

2.1.3.1 Tingkat Pendidikan

Manajer termasuk kategori *human capital* derajat tertinggi, yaitu *intellectual capital* yang paling sulit digantikan dan memiliki *value added* tinggi serta berperan sentral dalam mencapai kinerja saham perusahaan (Stewart, 1997:137). Banyaknya tantangan

bisnis membawa implikasi bahwa hanya organisasi yang memiliki manajer dengan kemampuan tinggi yang bisa dengan cepat mengubah strategi menjadi tindakan, mengelola proses secara efisien, dan memaksimalkan sumbangan pekerja untuk menciptakan pertumbuhan perusahaan secara kontinyu (Ulrich,1998:59-75).

Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental (Hasbullah, 2008). Menurut Basrowi (2010) pendidikan mempunyai tugas menyiapkan sumber daya manusia unuk pembangunan. Derap langkah pembangunan selalu diupayakan seiring dengan tuntutan zaman. Sementara menurut Muliani (2009) perkembangan zaman selalu memunculkan persoalan-persoalan baru yang tidak pernah terpikirkan sebelumnya.

Tingkat pendidikan di Indonesia dapat diartikan sebagai perwujudan proses pembelajaran di sekolah sebagai penyelenggara pendidikan formal. Sedangkan pengertian sekolah adalah lembaga pendidikan yang secara resmi menyelenggarakan kegiatan pembelajaran secara sistematis, berencana, sengaja, dan

terarah, yang dilakukan oleh pendidik yang professional, dengan program yang diruangkan dalam kurikulum tertentu dan diikuti oleh peserta didik pada setiap jenjang tertentu.

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru (Suhardjo, 2007).

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.

- c. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2.1.3.2 Masa Kerja

Siagian (2000:60) menyatakan bahwa masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor dan sebagainya (Alwi, 2001:717). Sedangkan, menurut Martoyo (2000:34) masa kerja atau pengalaman kerja adalah mereka yang dipandang mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegensi yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya.

Perhitungan masa kerja adalah dihitung sejak adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau sejak pekerja pertama kali mulai bekerja di perusahaan tertentu dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja. Hal ini merujuk pada Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK”):

“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.”

2.2 Leverage

2.2.1 Laporan Keuangan

Dalam upaya untuk membuat keputusan yang rasional, pihak ekstern perusahaan maupun pihak intern perusahaan seharusnya menggunakan suatu alat yang mampu menganalisis laporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan.

Menurut Mamduh M. Hanafi dan Abdul Halim (2002:63), Laporan Keuangan adalah laporan yang diharapkan bisa memberi informasi mengenai perusahaan, dan digabungkan dengan informasi yang lain, seperti industri, kondisi ekonomi, bisa memberikan gambaran yang lebih baik mengenai prospek dan risiko perusahaan.

Menurut Standar Akuntansi Keuangan yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia tujuan laporan keuangan adalah menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja, serta perubahan posisi keuangan suatu perusahaan yang bermanfaat bagi sejumlah besar pemakai dalam pengambilan keputusan.

Laporan keuangan yang disusun untuk tujuan ini memenuhi kebutuhan bersama sebagian besar pemakai. Namun, laporan keuangan tidak menyediakan semua informasi yang mungkin dibutuhkan pemakai dalam mengambil keputusan ekonomi karena secara umum

menggambarkan pengaruh keuangan dan kejadian masa lalu, dan tidak diwajibkan untuk menyediakan informasi nonkeuangan.

Pada dasarnya laporan keuangan tidak hanya sebagai alat pengujian saja tetapi juga sebagai dasar untuk dapat menentukan atau menilai posisi keuangan suatu perusahaan. Dengan analisis tersebut, maka dapat membantu pihak yang berkepentingan dalam mengambil keputusan. Jadi untuk mengetahui kondisi keuangan suatu perusahaan serta hasil-hasil yang telah dicapai perusahaan tersebut perlu adanya laporan keuangan perusahaan.

2.2.2 Rasio Keuangan

Rasio keuangan merupakan bentuk informasi yang paling penting bagi perusahaan selama satu periode tertentu. Berdasarkan rasio tersebut, dapat dilihat posisi dan kondisi keuangan maupun kinerja perusahaan dimasa yang akan datang. Selain itu, rasio keuangan merupakan laporan yang menyederhanakan informasi yang menggambarkan hubungan antara pos tertentu dengan pos yang lainnya. Dengan dilakukan penyederhanaan tersebut sehingga lebih mudah atau dapat menilai secara cepat hubungan antara pos dengan pos yang lainnya dan juga dapat membandingkannya dengan rasio lain, dengan itu kita dapat memperoleh informasi dan memberikan penilaian. Analisis keuangan tersebut merupakan alat utama yang digunakan untuk memprediksi tingkat perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang.

Sofyan (2006 : 297), mendefisi "Rasio Keuangan adalah angka yang diperoleh dari hasil perbandingan dari satu pos laporan keuangan dengan pos lainnya yang mempunyai hubungan yang relevan dan signifikan (berarti)". Sedangkan menurut Muslich (2004 : 47), "Analisis rasio merupakan alat analisis yang berguna apabila dibandingkan dengan rasio standar".

Dari analisis Laporan keuangan yang dilakukan dimaksudkan untuk menyederhanakan informasi dari laporan keuangan tersebut. Rasio keuntungan digunakan untuk mengukur seberapa besar tingkat keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan, dimana semakin besar tingkat keuntungan menunjukkan semakin baik manajemen dalam mengelola perusahaan.

Rasio-rasio keuangan pada dasarnya menggunakan angka-angka atau perbandingan antara laporan laba rugi dengan neraca. Dengan semacam itu diharapkan ada pengaruh perbedaan ukuran akan hilang. Menurut Jumingan (2006:122) jenis-jenis rasio keuangan adalah:

- a. Rasio Likuiditas, bertujuan mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya.
- b. Rasio *Leverage*, bertujuan mengukur sejauh mana kebutuhan keuangan perusahaan dibelanjai dengan dana pinjaman. Misalnya rasio total utang dengan total aktiva (*total debt to total assets ratio*), kelipatan keuntungan terhadap dalam menutup beban bunga (*time interest earned*), kemampuan

keuntungan dalam menutup beban tetap (*fixed charge coverage*) dan sebagainya.

- c. Rasio aktivitas, bertujuan mengukur efektivitas perusahaan dalam mengopersikan dana. Misalnya *inventory turnover*, *average collection period*, *total asset turnover*, dan sebagainya.
- d. Rasio profitabilitas, bertujuan mengukur efektivitas manajemen yang tercermin pada imbalan hasil dari investasi melalui kegiatan penjualan. Misalnya *Profit margin on sales*, *return on total asset*, *return on net worth* dan sebagainya
- e. Rasio pertumbuhan, bertujuan mengukur kemampuan perusahaan dalam mempertahankan kedudukannya dalam pertumbuhan perekonomian dan industri.
- f. Rasio valuasi, bertujuan mengukur performance perusahaan secara keseluruhan, karena rasio ini merupakan pencerminan dari rasio risiko dan rasio imbalan hasil.

2.2.3 Leverage

Solvabilitas suatu perusahaan menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban finansialnya baik jangka pendek maupun jangka panjang apabila sekiranya perusahaan dilikuidasi. Suatu perusahaan yang solvable berarti bahwa perusahaan tersebut mempunyai aktiva atau kekayaan yang cukup untuk membayar semua hutang-hutangnya begitu pula sebaliknya perusahaan yang tidak mempunyai kekayaan

yang cukup untuk membayar hutang-hutangnya disebut perusahaan yang insolvable.

Perusahaan yang solvable yaitu perusahaan yang total utangnya lebih besar dari total aktivasnya. Rasio ini juga menyangkut struktur keuangan perusahaan. Struktur keuangan adalah bagaimana perusahaan mendanai aktivitasnya. Biasanya, aktivitas perusahaan didanai dengan utang jangka panjang, utang jangka panjang dan modal pemegang saham.

Banyak konsep dari para ahli yang mendefinisikan rasio solvabilitas atau *leverage*, yaitu:

- Menurut G. Sugiarto dan F. Winarni (2005:115)

Rasio solvabilitas adalah rasio yang mengukur sejauh mana kemampuan perusahaan untuk membayar semua utang – utangnya, baik utang jangka pendek maupun utang jangka panjang.

- Menurut M. Hanafi dan Abdul halim (2003:75)

Rasio solvabilitas adalah rasio yang mengukur sejauh mana kemampuan perusahaan memenuhi kewajiban jangka panjangnya.

- Menurut Syafri (2008:303)

Rasio solvabilitas adalah rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka panjangnya atau kewajiban – kewajibannya apabila perusahaan di likuidasi.

- Menurut Bambang Riyanto (2001:32)

Rasio solvabilitas suatu perusahaan menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi segala kewajiban finansialnya apabila sekiranya perusahaan tersebut pada saat itu dilikuidasikan.

- Menurut Sutrisno, (2001:16)

Rasio solvabilitas adalah kemampuan perusahaan untuk memenuhi semua kewajibannya apabila perusahaan di likuidasi.

Tujuan dan Manfaat Rasio *Leverage*

Menurut Kasmir (2009:153), terdapat beberapa tujuan perusahaan menggunakan rasio *leverage* :

1. “Untuk mengetahui posisi perusahaan terhadap kewajiban kepada pihak lainnya (kreditor),
2. Untuk menilai kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban yang bersifat tetap (seperti angsuran pinjaman termasuk bunga),
3. Untuk menilai keseimbangan antara nilai aktiva khususnya aktiva tetap dengan modal,
4. Untuk menilai seberapa besar aktiva perusahaan dibiayai oleh utang, dan
5. Untuk menilai seberapa besar pengaruh utang perusahaan terhadap pengelolaan aktiva.”

Sementara itu, manfaat rasio *leverage* adalah menurut Kasmir (2009:154), adalah:

1. “Untuk menganalisis kemampuan posisi perusahaan terhadap kewajiban kepada pihak lainnya,
2. Untuk menganalisis kemampuan perusahaan memenuhi kewajiban yang bersifat tetap (seperti angsuran pinjaman termasuk bunga),
3. Untuk menganalisis keseimbangan antara nilai aktiva khususnya aktiva tetap dengan modal,
4. Untuk menganalisis seberapa besar utang perusahaan dibiayai oleh utang, dan
5. Untuk menganalisis seberapa besar utang perusahaan berpengaruh terhadap pengelolaan aktiva.”

2.2.3.1 Debt to Equity Ratio (DER)

Hutang secara Manajemen Keuangan adalah bertujuan untuk *me-leverage* atau mendongkrak kinerja keuangan perusahaan. Jika perusahaan hanya mengandalkan modal atau ekuitasnya saja, tentunya perusahaan akan sulit melakukan ekspansi bisnis yang membutuhkan modal tambahan. Nah disinilah, peranan hutang sangat membantu perusahaan untuk melakukan ekspansi tersebut. Namun jika jumlah hutang sudah melebihi jumlah ekuitas yang dimiliki maka resiko perusahaan dari sisi likuiditas keuangan juga semakin tinggi.

Untuk itu diperlukan sebuah rasio khusus untuk melihat kinerja tersebut. *Debt to Equity Ratio* (DER) adalah rasio yang membandingkan jumlah Hutang terhadap ekuitas. *Debt to Equity Ratio* (DER) atau rasio hutang atas modal adalah menggambarkan sampai sejauh mana modal pemilik dapat menutupi hutang-hutang kepada pihak luar. Sawir (2001:13) menyatakan bahwa *debt to equity ratio* adalah menggambarkan proporsi antara kewajiban yang dimiliki dan seluruh kekayaan yang dimiliki.

Debt to equity ratio adalah ratio yang memberikan gambaran mengenai struktur modal yang dimiliki perusahaan atau keseimbangan proporsi antara aktiva yang didanai oleh kreditor dan yang didanai oleh pemilik perusahaan, sehingga dapat dilihat tingkat resiko tak tertagihnya suatu utang (Prastowo dan Juliaty, 2002:84).

Rasio ini sering digunakan para analis dan para investor untuk melihat seberapa besar hutang perusahaan jika dibandingkan ekuitas yang dimiliki oleh perusahaan atau para pemegang saham. Rasio ini dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{DER} = \frac{\text{Total Liabilities}}{\text{Total Equity}} \times 100\%$$

Nilai DER ditunjukkan dengan *total debts* yang dibagi dengan nilai *total shareholders equity*. Semakin tinggi DER

menunjukkan semakin besar total utang terhadap total ekuitas (Ang, 1997), hal ini juga akan menunjukkan semakin ketergantungan perusahaan terhadap pihak luar (kreditur) sehingga tingkat resiko perusahaan semakin besar.

Semakin tinggi angka DER maka diasumsikan perusahaan memiliki resiko yang semakin tinggi terhadap likuiditas perusahaannya. DER dengan angka dibawah 1.00, mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki hutang yang lebih kecil dari ekuitas yang dimilikinya. Tetapi sebagai investor kita juga harus jeli dalam melihat DER ini, sebab jika total hutangnya lebih besar dari pada ekuitas, maka kita harus lihat lebih lanjut apakah hutang lancar atau hutang jangka panjang yang lebih besar :

- Jika jumlah hutang lancar lebih besar dari pada hutang jangka panjang, hal ini masih bisa kita terima, karena besarnya hutang lancar sering disebabkan oleh hutang operasi yang bersifat jangka pendek.
- Jika hutang jangka panjang yang lebih besar, maka dkuatirkan perusahaan akan mengalami gangguan likuiditas dimasa yang akan datang. Selain itu laba perusahaan juga semakin tertekan akibat harus membiayai bunga pinjaman tersebut.
- Beberapa perusahaan yang memiliki DER lebih dari satu, hal ini sangat mengganggu pertumbuhan kinerja

perusahaanya juga mengganggu pertumbuhan harga sahamnya. Karena itu sebagian besar para investor menghindari perusahaan yang memiliki angka DER lebih dari 2.

2.2.3.2 Long Term Debt to Equity Ratio (LTDER)

Long term debt-to-equity menggambarkan besaran dalam jangka panjang yang harus ditanggung para penanam modal dari dananya untuk tiap satu rupiah pendanaan ekuitas. *Long term debt-to-equity* merupakan proksi dari rasio solvabilitas.

Long Term Debt to Equity Ratio (LTDER) merupakan perbandingan antara hutang jangka panjang terhadap modal perusahaan (pemegang saham). Semakin rendah rasio akan semakin tinggi kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka panjang. Hutang membawa risiko karena setiap hutang pada umumnya akan menimbulkan keterikatan yang tetap bagi perusahaan dalam bentuk kewajiban membayar bunga serta cicilan kewajiban pokoknya secara periodik. Rasio ini dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{LTDER} = \frac{\text{Total Long Term Debt}}{\text{Total Equity}} \times 100\%$$

2.3 Shareholder's Return

2.3.1 Saham

Saham merupakan sumber keuangan korporasi yang berasal dari pemilik korporasi (*Stockholders*) dan merupakan bukti kepemilikan atas korporasi oleh pemegangnya serta surat berharga yang dapat diperdagangkan di pasar bursa (Manahan, 2005 : 138). Disisi lain, ada pendapat yang berbeda menurut Husnan (2005:29), “saham merupakan searik kertas yang menunjukkan hak pemodal (yaitu pihak yang memiliki kertas tersebut) untuk memperoleh bagian dari prospek atau kekayaan organisasi yang menerbitkan sekuritas tersebut dan berbagai kondisi yang memungkinkan pemodal tersebut menjalankan haknya”.

Saham merupakan surat berharga yang paling populer dan dikenal luas di masyarakat. Menurut Darmadji dan Fakhruddin (2011:6), ada beberapa jenis saham yaitu:

1. Ditinjau dari segi kemampuan dalam hak tagih atau kalim, maka saham terbagi atas:
 - a. Saham biasa (*common stock*), yaitu merupakan saham yang menempatkan pemiliknya paling junior terhadap pembagian deviden, dan hak atas harta kekayaan perusahaan apabila perusahaan tersebut dilikuidasi.
 - b. Saham preferen (*preferred stock*), merupakan saham yang memiliki karakteristik gabungan antara obligasi dan saham biasa, karena bisa menghasilkan pendapatan tetap (seperti

bunga obligasi), tetapi juga bisa tidak mendatangkan hasil seperti ini yang dikehendaki oleh investor.

2. Dilihat dari cara peralihannya, saham dibedakan menjadi :
 - a. Saham atas unjuk (*bearer stock*), artinya pada saham tersebut tidak tertulis nama pemiliknya, agar mudah dipindahtangankan dari satu investor ke investor lain.
 - b. Saham atas nama (*registered stock*), merupakan saham yang ditulis dengan jelas siapa nama pemiliknya, di mana cara peralihannya harus melalui prosedur tertentu.
3. Ditinjau dari kinerja perdagangannya, maka saham dapat dikategorikan menjadi:
 - a. Saham unggulan (*blue-chip stock*), yaitu saham biasa dari suatu perusahaan yang memiliki reputasi tinggi, sebagai leader di industri sejenis, memiliki pendapatan yang stabil dan konsisten dalam membayar deviden.
 - b. Saham pendapatan (*income stock*), yaitu saham biasa dari suatu emiten yang memiliki kemampuan membayar deviden lebih tinggi dari rata-rata deviden yang dibayarkan pada tahun sebelumnya.
 - c. Saham pertumbuhan (*growth stock-well known*), yaitu saham-saham dari emiten yang memiliki pertumbuhan pendapatan yang tinggi, sebagai *leader* di industri sejenis yang mempunyai reputasi tinggi. Selain itu terdapat juga *growth stock lesser*

known, yaitu saham dari emiten yang tidak sebagai leader dalam industri namun memiliki ciri *growth stock*.

- d. Saham spekulatif (*speculative stocks*), yaitu saham suatu perusahaan yang tidak bisa secara konsisten memperoleh penghasilan dari tahun ke tahun, akan tetapi memungkinkan penghasilan yang tinggi di masa mendatang, meskipun belum pasti.
- e. Saham siklikal (*counter cyclical stocks*), yaitu saham yang tidak terpengaruh oleh kondisi ekonomi makro maupun situasi bisnis secara umum.

2.3.2 Pengembalian Saham

Return merupakan hasil yang diperoleh dari investasi, *return* dapat berupa *return* realisasi yang sudah terjadi atau *return* ekspektasi yang belum terjadi tetapi diharapkan akan terjadi masa mendatang (Jogiyanto, 2008). *Return* saham adalah sejumlah tingkat keuntungan yang diharapkan oleh investor melalui harga yang telah diinvestasikan melalui saham. Pengertian *return* saham pada penelitian ini sama dengan *capital gain*, karena belum ada pembagian *dividen*.

Menurut Darmadji dan Fakhrudin (2011:9-11) ada keuntungan dan risiko dalam investasi saham.

- Keuntungan:

1. Dividen

Dividen adalah pembagian keuntungan yang diberikan perusahaan penerbit saham tersebut atas keuntungan yang dihasilkan perusahaan. Dividen yang dibagikan perusahaan dapat berupa dividen tunai dan dividen saham. Dividen tunai yaitu kepada setiap pemegang saham diberikan dividen berupa uang tunai dalam jumlah rupiah tertentu untuk setiap saham. Dividen saham yaitu kepada setiap pemegang saham diberikan dividen sejumlah saham, sehingga jumlah saham yang dimiliki seorang investor akan bertambah dengan adanya pembagian dividen saham tersebut.

2. *Capital gain*

Capital gain merupakan selisih antara harga beli dan harga jual. *Capital gain* terbentuknya dengan adanya aktivitas perdagangan saham di pasar sekunder. Umumnya investor dengan orientasi jangka pendek mengejar keuntungan melalui *capital gain*.

- Risiko:

1. Tidak mendapat dividen

Perusahaan akan membagikan dividen jika operasinya menghasilkan keuntungan. Sebaliknya, perusahaan tidak dapat membagikan dividen jika perusahaan tersebut mengalami kerugian.

Dengan demikian potensi keuntungan investor untuk mendapatkan dividen ditentukan oleh kinerja perusahaan tersebut.

2. *Capital loss*

Dalam aktivitas perdagangan saham, investor tidak selalu mendapatkan *capital gain* alias keuntungan atas saham yang dijualnya. Dengan demikian seorang investor mengalami *capital loss*.

2.3.2.1 *Price Earning Ratio (PER)*

Price Earning Ratio dipergunakan oleh berbagai pihak atau investor untuk membeli saham. Investor akan membeli suatu saham perusahaan dengan *Price Earning Ratio* yang tinggi, karena *Price Earning Ratio* yang tinggi menggambarkan laba bersih Per saham yang cukup tinggi.

Menurut Manurung (2004:26) *Price Earning Ratio* adalah hasil bagi antara harga saham dan laba bersih per saham. Harga saham dipasar merupakan harga yang berlaku. Sedangkan laba bersih merupakan laba bersih per saham proyeksi tahun berjalan. Sedangkan menurut Sugianto (2008:73) *Price Earning Ratio (PER)* adalah rasio ini diperoleh dari harga pasar saham biasa dibagi dengan laba per saham (EPS), maka semakin tinggi rasio ini akan mengindikasikan bahwa kinerja perusahaan juga semakin membaik, sebaliknya jika PER terlalu tinggi juga dapat

mengindikasikan bahwa harga saham yang ditawarkan sudah sangat tinggi atau tidak rasional.

Menurut Garrison dan Noreen, penerjemah Hinduan dan Tanujaya (2007:594), *Price Earning Ratio* adalah hubungan antara harga pasar saham dan laba per saham. Disisi lain Sutrisno (2005:240), menjelaskan bahwa Menurut PER adalah suatu rasio yang mengukur seberapa besar perbandingan antara harga saham perusahaan dengan keuntungan yang akan diperoleh oleh para pemegang saham.

Pertumbuhan laba dan dividen serta expected serta expected rate of return dari suatu saham berubah – ubah nilainya, maka PER diharapkan juga akan berubah sepanjang waktu berjalan dan pada akhirnya menuju suatu tingkat nilai PER rata – rata dari saham – sahamnya yang mempunyai tingkat resiko yang sama.

PER adalah mengukur jumlah uang yang akan dibayar oleh investor untuk setiap rupiah pendapatan perusahaan. Semakin tinggi PER maka semakin besar kepercayaan investor terhadap masa depan perusahaan. Rasio ini dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{PER} = \frac{\text{Harga Pasar Saham}}{\text{Laba Bersih Per Saham (EPS)}} \times 100\%$$

Kegunaan *price earning ratio* adalah untuk melihat bagaimana pasar menghargai kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh *earning per share*-nya. Semakin besar *price earning ratio* suatu saham maka harga saham tersebut akan semakin mahal terhadap pendapatan bersih per sahamnya. Menurut Prastowo (2002:96), Angka rasio ini biasanya digunakan investor untuk memprediksi kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dimasa yang akan datang.

Perusahaan dengan peluang tingkat pertumbuhan tinggi biasanya mempunyai *price earning ratio* yang tinggi pula, dan hal ini menunjukkan bahwa pasar mengharapkan pertumbuhan laba di masa mendatang. Sebaliknya perusahaan dengan tingkat pertumbuhan yang rendah cenderung mempunyai *price earning ratio* yang rendah pula. Semakin rendah *price earning ratio* suatu saham maka semakin baik atau murah harganya untuk diinvestasikan. *Price earning ratio* menjadi rendah nilainya bisa karena harga saham cenderung semakin turun atau karena meningkatnya laba bersih perusahaan. Jadi semakin kecil nilai *price earning ratio* maka semakin murah saham tersebut untuk dibeli dan semakin baik pula kinerja per lembar saham dalam menghasilkan laba bagi perusahaan. Semakin baik kinerja per lembar saham akan mempengaruhi banyak investor untuk membeli saham tersebut.

2.3.2.2 Dividend Per Share (DPS)

Menurut Gibson (2003: 116), salah satu alasan investor membeli saham adalah untuk mendapatkan dividen. Investor mengharapkan dividen yang diterimanya dalam jumlah besar dan mengalami peningkatan setiap periode.

Dividen per lembar saham (DPS) menurut Susan Irawati (2006:64) adalah besarnya pembagian dividen yang akan dibagikan kepada pemegang saham setelah dibandingkan dengan rata-rata tertimbang saham biasa yang beredar. Dapat dikatakan bahwa *Dividen Per Share* merupakan perbandingan antara total dividen dengan jumlah saham yang beredar.

Perusahaan yang *dividend per share* nya lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan – perusahaan sejenis akan lebih diminati oleh investor, karena investor akan memperoleh kepastian modal yang ditanamkannya, yakni hasil berupa dividen. Namun perlu di ingat bahwa perusahaan juga perlu memperhatikan kebutuhan investasinya, sehingga perusahaan perlu menetapkan kebijakan dividen yang berkaitan dengan penentuan pembagian pendapatan (*earning*) antara penggunaan untuk dibayarkan kepada pemegang saham sebagai dividen dan untuk digunakan dalam perusahaan yang akan diperlukan untuk investasi perusahaan. Rasio ini dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{DPS} = \frac{\text{Total Dividen}}{\text{Jumlah Saham yang Beredar}} \times 100\%$$

2.4 Pengaruh Managerial Skill Dan Rasio Leverage Terhadap Shareholder's Return

2.4.1 Pengaruh Managerial Skill Terhadap Shareholder's Return

Dalam penelitian dibidang manajemen dan perilaku organisasi, teori eselon atas menjelaskan variabel demografi seperti tingkat pendidikan dan pengalaman manajemen puncak mempengaruhi keputusan strategis perusahaan (Hambrick dan Mason, 1984). Teori eselon atas menunjukkan bahwa manajemen puncak merupakan sumber daya penting untuk keberhasilan perusahaan karena berpengaruh signifikan kepada keberhasilan dan keputusan strategis perusahaan (Escriba Esteve, 2009; Barney, 1991; dan Hambrick dan Mason,1984). Asumsi yang mendasari teori eselon atas adalah bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman manajemen adalah kemampuan kognitif dari manajer puncak. Manajer puncak dengan tingkat pendidikan dan pengalaman yang tinggi dapat membuat keputusan yang berkualitas tinggi karena mereka memiliki kemampuan kognitif untuk melaksanakan keputusan strategis yang kompleks (Escriba dan Esteve, 2009).

Du (2007:45) dalam penelitian survainya di Xi'an China menyatakan bahwa pendidikan berhubungan positif terhadap kinerja

perusahaan dan secara statistik signifikan pada alfa 5%. Sedangkan di Indonesia, Jalius (1991:112) telah meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Dalam penelitiannya, dia menemukan bahwa tingkat pendidikan manajer berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Pada perusahaan-perusahaan yang *go-public*, Sulaiman (1994:146) menguji informasi nonkeuangan yang mempengaruhi perubahan harga saham. Ia menemukan bahwa pendidikan manajer (sebagai faktor nonkeuangan) berpengaruh positif terhadap perubahan harga saham dan tentunya tingkat pengembalian saham terhadap pemilik saham.

Carmeli dan Tishler (2006), menggunakan teori eselon atas untuk mengetahui pengaruh *managerial skill* pada tim manajemen puncak terhadap kinerja perusahaan. Penelitian tersebut menemukan bahwa *managerial skill* yang dimiliki oleh manajemen puncak mempengaruhi kinerja perusahaan. Kemampuan manajerial diukur dengan tingkat pendidikan dan pengalaman bertahun-tahun dari manajemen puncak sehingga dapat mempengaruhi *shareholder's return*. Semakin berpendidikan dan berpengalaman manajemen puncak mungkin memiliki tingkat toleransi terhadap risiko tinggi karena mereka yakin akan kemampuan mereka untuk menganalisis hasil dari keputusan strategis mereka.

2.4.2 Pengaruh Rasio Leverage Terhadap Shareholder's Return

DER menunjukkan tentang imbalan antara beban hutang dibandingkan modal sendiri. DER juga memberikan jaminan tentang seberapa besar hutang-hutang perusahaan dijamin modal sendiri. Pemilihan alternatif penambahan modal yang berasal dari hutang karena pada umumnya hutang memiliki beberapa keunggulan (Brigham and Gapenski, 1997: 767-768): 1) bunga mengurangi pajak sehingga biaya hutang rendah, 2) kreditur memperoleh *return* terbatas sehingga pemegang saham tidak perlu berbagi keuntungan ketika kondisi bisnis sedang maju, 3) kreditur tidak memiliki hak suara sehingga pemegang saham dapat mengendalikan perusahaan dengan penyertaan dana yang kecil. Sesuai dengan *EBIT-EPS Analysis* (Gitman, 1994:465-468); bila biaya bunga hutang murah, perusahaan akan lebih beruntung menggunakan sumber modal berupa hutang yang lebih banyak, karena menghasilkan laba per saham yang makin banyak. Penggunaan hutang yang makin banyak, yang dicerminkan oleh debt ratio (rasio antara hutang dengan total aktiva) yang makin besar, pada perolehan laba sebelum bunga dan pajak (EBIT) yang sama akan menghasilkan laba per saham yang lebih besar. Jika laba per saham meningkat, maka akan berdampak pada meningkatkannya harga saham atau *return* saham, sehingga secara teoritis DER akan berpengaruh positif pada *return* saham.

Tika maya Pribawanti (2007) melakukan penelitian *debt to equity ratio* terhadap *return* saham, *Debt to equity ratio* adalah rasio *leverage*

yang merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur tingkat *leverage* (penggunaan hutang) terhadap *shreholders'equity* yang dimiliki perusahaan. Semakin tinggi DER menunjukkan komposisi total hutang (jangka pendek dan jangka panjang) semakin besar dibandingkan dengan total modal sendiri, sehingga berdampak semakin besar beban perusahaan terhadap pihak luar (kreditur). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *debt to equity ratio* berpengaruh signifikan negatif terhadap *return* saham. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi DER menunjukkan komposisi hutang (jangka panjang dan jangka pendek) semakin besar dibandingkan dengan total modal sendiri, sehingga berdampak semakin besar beban perusahaan terhadap pihak luar (kreditur). Hal ini menunjukkan sumber modal perusahaan tergantung dari pihak luar sehingga mengurangi minat investor dalam menanamkan modal terhadap perusahaan. Menurunnya minat investor berdampak pada penurunan harga saham yang berakibat terhadap *total return*. Hal ini yang mendasari dugaan penulis mengenai pengaruh *debt to equity ratio* terhadap *return* saham.

Pengaruh *Debt to Equity Ratio* terhadap *return* saham diperkuat oleh pernyataan Modigliani dan Miller (1958) bahwa nilai suatu perusahaan akan meningkat seiring peningkatan DER yang disebabkan oleh efek *corporate tax shield*. Dengan asumsi keadaan pasar mendekati sempurna dan terdapat kebijakan pajak, pada umumnya bunga yang dibayarkan akibat penggunaan hutang dapat dipergunakan untuk mengurangi penghasilan yang dikenakan pajak atau *tax deductible*.

merupakan DER dengan perhitungan kewajiban yang dipersempit menjadi hanya meliputi kewajiban jangka panjang. Dapat ditarik kesimpulan bahwa LDER juga memiliki karakteristik yang serupa dengan DER (Wibowo, Riswandha Adi:2014).

