

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja keuangan merupakan indikator penting yang menunjukkan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan finansialnya. Analisis menggunakan data historis untuk menarik kesimpulan mengenai kondisi perusahaan (Onyekwelu & Ironkwe, 2021). Pentingnya pelaporan laba sebagai dasar pengambilan keputusan investor telah banyak didokumentasikan. Laporan laba rugi sangat bermanfaat dalam berbagai hal, seperti menjadi dasar perhitungan pajak, ukuran pencapaian kinerja perusahaan, kriteria penentuan besarnya laba yang dapat dibagikan, pedoman pengelolaan distribusi laba, serta alat manajemen bagi suatu entitas ekonomi, yang secara keseluruhan membantu meningkatkan perekonomian masyarakat. Kinerja keuangan diukur melalui berbagai rasio keuangan, salah satunya adalah *Return on Assets* (ROA), yang menunjukkan efisiensi perusahaan dalam memanfaatkan aset untuk menghasilkan keuntungan (Sholahudin & Sudarmawan, 2024).

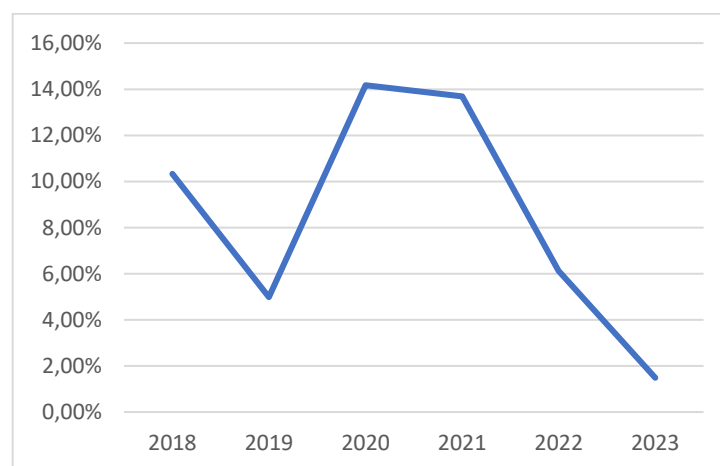
Kinerja keuangan perusahaan di sektor kesehatan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan pengelolaan sumber daya manusianya. Dalam industri layanan seperti kesehatan, tenaga medis dan staf pendukung merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan (Premananda, 2025). Efisiensi penggunaan aset tidak hanya bergantung pada alat dan fasilitas medis, tetapi juga

pada kemampuan tenaga kerja dalam menjalankan proses layanan secara optimal (Fitriatin & Yustini, 2023).

Sebelum pandemi COVID-19, sektor kesehatan di Indonesia sudah menghadapi tantangan serius berupa kekurangan tenaga medis dan distribusi sumber daya manusia (SDM) kesehatan yang tidak merata, terutama di daerah terpencil dan perbatasan (Kementerian Kesehatan RI, 2019). Saat pandemi terjadi, beban kerja tenaga kesehatan meningkat drastis karena lonjakan jumlah pasien, jam kerja yang panjang, dan tekanan psikologis akibat tingginya angka kematian dan risiko penularan (WHO, 2020). Kondisi ini menyebabkan banyak tenaga kesehatan mengalami kelelahan fisik dan mental, bahkan tidak sedikit yang mengalami *burnout* hingga mengundurkan diri dari pekerjaannya (ICN, 2021). Pasca pandemi, sektor kesehatan menghadapi tantangan baru dalam pemulihan layanan dan peningkatan kualitas SDM, mengingat kebutuhan pelatihan lanjutan dan adaptasi terhadap sistem pelayanan berbasis digital semakin mendesak (Kementerian Kesehatan RI, 2022). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik, termasuk perencanaan kebutuhan dan pengembangan tenaga kerja, peningkatan kapasitas, dan perlindungan kesejahteraan tenaga kesehatan, menjadi faktor kunci dalam menjaga keberlanjutan dan daya saing (Vithana et al., 2023).

Tren rata-rata *Return on Assets* (ROA) perusahaan sektor kesehatan pada Gambar 1.1 menunjukkan pola yang fluktuatif selama periode 2018–2023. Sebelum pandemi, yakni tahun 2018 dan 2019, rata-rata ROA berada di angka 10,32% dan menurun ke 4,98%, mencerminkan efisiensi penggunaan aset yang mulai melemah. Namun, pada masa awal pandemi tahun 2020, ROA melonjak tajam hingga

mencapai 14,17%, dan masih cukup tinggi pada 2021 sebesar 13,69%. Lonjakan ini dapat dikaitkan dengan tingginya permintaan layanan kesehatan dan peningkatan operasional yang signifikan selama pandemi. Meski begitu, tren tersebut tidak berlangsung lama. Pada 2022 dan 2023, ROA terus menurun hingga mencapai titik terendah di angka 1,50%. Penurunan ini mencerminkan tantangan pascapandemi, termasuk kelelahan tenaga kerja, berkurangnya permintaan layanan, dan kebutuhan adaptasi terhadap sistem baru yang belum sepenuhnya optimal (WHO, 2021). Hal ini memperkuat urgensi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sebagai faktor kunci dalam menjaga efisiensi dan keberlanjutan kinerja keuangan perusahaan di sektor kesehatan.



Gambar 1. 1 Grafik Rata-Rata ROA Perusahaan Sektor Kesehatan Tahun 2018-2023

Berbagai perusahaan sektor kesehatan mengalami fluktuasi kinerja keuangan yang dapat dilihat dari indikator *Return on Assets* (ROA) selama beberapa tahun terakhir. Pandemi COVID-19 (*Corona Virus Disease -19*) menjadi salah satu faktor signifikan yang memicu lonjakan permintaan terhadap layanan kesehatan, mendorong perusahaan-perusahaan seperti Mitra Keluarga Karyasehat

Tbk. dan Prodia Widyahusada Tbk. untuk meningkatkan pengeluaran pada tenaga kerja guna menangani peningkatan operasional secara tiba-tiba. Peningkatan alokasi sumber daya manusia dapat berdampak langsung pada efisiensi operasional perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari ROA pada tahun 2021 yang meningkat menjadi 0,198 dan 0,229. Dalam konteks akuntansi sumber daya manusia, perusahaan yang berhasil meningkatkan pelatihan dan pemberdayaan tenaga kerja mampu meningkatkan produktivitasnya (Mega & Rahayu, 2024). Berikut adalah beberapa perusahaan yang telah listing sejak tahun 2018-2023.

Tabel 1. 1 ROA Perusahaan Tbk. Sektor Kesehatan Tahun 2018-2023

Nama Perusahaan	ROA					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Darya-Varia Laboratoria Tbk.	0,119	0,121	0,082	0,070	0,074	0,072
Medikaloka Hermina Tbk.	0,046	0,068	0,102	0,171	0,050	0,064
Kalbe Farma Tbk.	0,138	0,125	0,124	0,126	0,127	0,103
Mitra Keluarga Karyasehat Tbk.	0,129	0,142	0,145	0,198	0,158	0,136
Prodia Widyahusada Tbk.	0,091	0,105	0,120	0,229	0,139	0,096
Pyridam Farma Tbk	0,045	0,049	0,097	0,007	0,181	-0,056
Siloam International Hospitals	0,003	-0,043	0,015	0,075	0,073	0,114
Tempo Scan Pacific Tbk.	0,069	0,071	0,092	0,091	0,092	0,110

Sumber: idx.co.id, data diolah (2025)

Namun, setelah pandemi mereda, beberapa perusahaan sektor kesehatan mulai mengalami penurunan kinerja keuangan, seperti yang terjadi pada Mitra Keluarga Karyasehat Tbk. dan Medikaloka Hermina Tbk. pada tahun 2022 dan 2023. Hal ini disebabkan oleh penurunan permintaan layanan kesehatan serta berkurangnya fokus pada pengembangan sumber daya manusia. Pengurangan dalam pengembangan karyawan sering kali berujung pada penurunan produktivitas, yang berpengaruh langsung pada kinerja keuangan perusahaan (Putra & Kartika,

2023). *Turnover* tenaga kerja yang tinggi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mengurangi efisiensi penggunaan aset perusahaan (Maehendrayuga et al., 2024).

Selain itu, perusahaan yang lebih konsisten dalam mengelola sumber daya manusianya menunjukkan stabilitas dalam kinerja keuangan. Perusahaan seperti Kalbe Farma Tbk. dan Tempo Scan Pacific Tbk. menunjukkan tren ROA yang relatif stabil, yang dapat dihubungkan dengan pengelolaan dan pengembangan karyawan berkelanjutan. Pengelolaan berkelanjutan dalam sumber daya manusia, termasuk pelatihan dan program pengembangan karier, berdampak positif pada produktivitas jangka panjang (Zaky, 2022).

Sebaliknya, fluktuasi besar dalam kinerja keuangan perusahaan seperti Pyridam Farma Tbk. dapat menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Fluktuasi yang signifikan bisa disebabkan oleh kebijakan rekrutmen yang tidak konsisten atau kurangnya fokus pada pelatihan tenaga kerja. Ketidakmampuan perusahaan dalam mempertahankan atau memotivasi karyawan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan efisiensi operasional (Firmansyah et al., 2024).

Sektor kesehatan menarik untuk diteliti karena sektor ini memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap kualitas dan pengelolaan sumber daya manusia. Berbeda dengan sektor manufaktur atau teknologi yang lebih bertumpu pada mesin dan sistem, industri kesehatan sangat bergantung pada peran tenaga medis, paramedis, dan staf pendukung dalam memberikan layanan langsung kepada masyarakat. Selain itu, pandemi COVID-19 telah menguji ketahanan dan efisiensi pengelolaan SDM di sektor ini, menunjukkan bahwa investasi pada SDM menjadi

faktor krusial dalam menjaga kelangsungan dan kinerja keuangan perusahaan. Di masa pascapandemi, perusahaan sektor kesehatan dihadapkan pada tantangan baru, seperti meningkatnya kebutuhan layanan kesehatan, perubahan perilaku pasien, serta tuntutan terhadap pelayanan yang lebih cepat dan efisien, yang semuanya sangat berkaitan dengan kinerja tenaga kerja. Oleh karena itu, sektor ini menjadi representatif dan relevan untuk diteliti dalam konteks pengaruh akuntansi sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja keuangan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mengkoordinasikan semua kegiatan organisasi, menuju pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Pengembangan SDM sangat penting bagi perusahaan karena manusia adalah penggerak utama operasional bisnis. Tanpa SDM yang kompeten dan termotivasi, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuan strategisnya. Melalui pelatihan, pendidikan, serta program peningkatan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kapabilitas SDM-nya. Karyawan yang terlatih dengan baik cenderung lebih produktif, inovatif, dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan (Hidayat et al., 2024). Ini berarti perusahaan akan mendapatkan hasil maksimal dari sumber dayanya serta mengurangi biaya yang terkait dengan *turnover* karyawan atau penurunan kualitas kerja. Di sisi lain, pengembangan SDM juga memperkuat keunggulan kompetitif perusahaan dengan mendorong inovasi dan memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan laba (Aji & Mala, 2024).

Oleh karena itu, akuntansi sumber daya manusia telah menjadi fokus dari banyak penelitian akademis sejak akhir tahun 1960-an (Onyekwelu & Ironkwe, 2021). Akuntansi sumber daya manusia merupakan proses mengidentifikasi dan mengukur data tentang sumber daya manusia dan mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pihak-pihak yang berkepentingan (American Accounting Association's Committee on Human Resource Accounting, 1973). Dalam konteks akuntansi SDM, manusia dianggap sebagai aset berharga yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bisnis. Perusahaan perlu mencatat, melaporkan, dan mengungkapkan berbagai bentuk pengeluaran yang berkaitan dengan SDM (Sundari et al., 2024).

Akuntansi SDM memiliki peran penting dalam mencatat dan melaporkan semua pengeluaran yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Pengeluaran untuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan keterampilan, dan kesejahteraan karyawan dalam akuntansi SDM dipandang sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Dengan pendekatan ini, akuntansi SDM bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengeluaran pada SDM dapat meningkatkan nilai karyawan sebagai aset, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja keuangan perusahaan. Ini menekankan pentingnya memahami pengeluaran untuk pengembangan SDM tidak hanya sebagai biaya, tetapi sebagai upaya jangka panjang yang mampu menghasilkan keuntungan strategis bagi perusahaan (Vithana et al., 2023).

Akuntansi sumber daya manusia diukur menggunakan biaya pelatihan, biaya gaji, dan biaya pensiun karyawan (Moin & Qureshi, 2023; Yahaya et al.,

2022). Biaya pelatihan karyawan mencakup pengeluaran yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan pengetahuan karyawan. Pengeluaran untuk pelatihan dan pengembangan SDM merupakan investasi strategis jangka panjang yang dapat meningkatkan keterampilan karyawan dan kinerja perusahaan (Yahaya et al., 2022). Penelitian Onyekwelu & Ironkwe (2021) menyatakan bahwa akuntansi SDM yang diukur dengan biaya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan asuransi tercatat di Nigeria. Penelitian Yahaya et al. (2022) menyatakan bahwa akuntansi SDM yang diukur dengan biaya pelatihan dan pengembangan staf berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan konglomerat di Nigeria.

Biaya gaji karyawan adalah pengeluaran perusahaan yang dialokasikan untuk membayar gaji, upah, dan tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Gaji yang sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi karyawan tidak hanya mendorong kinerja individu, tetapi juga meningkatkan kinerja perusahaan (Moin & Qureshi, 2023). Penelitian Moin & Qureshi (2023) menyatakan bahwa akuntansi SDM yang diukur dengan biaya gaji karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan tekstil terdaftar di PSX. Namun, penelitian Korolo & Korolo (2024) menyatakan bahwa akuntansi SDM yang diukur dengan gaji dan upah berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan bank uang deposito terdaftar di Nigeria.

Biaya pensiun merupakan pengeluaran yang dialokasikan oleh perusahaan untuk membiayai kewajiban dana pensiun atau manfaat pensiun yang akan diterima oleh karyawan yang sudah atau akan pensiun. Guna mempertahankan loyalitas

karyawan dalam jangka panjang, perusahaan memberikan imbalan pensiun sebagai bentuk penghargaan atas kontribusinya selama bekerja. Hal ini berkontribusi pada stabilitas tenaga kerja perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan (Yahaya et al., 2022). Penelitian Yahaya et al. (2022) menyatakan bahwa akuntansi SDM yang diukur dengan biaya imbalan pascakerja berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan konglomerat di Nigeria. Namun, Korolo & Korolo (2024) menyatakan bahwa akuntansi SDM yang diukur dengan biaya pensiun tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan bank uang deposito terdaftar di Nigeria dan Nopita & Saputra (2023) menyatakan bahwa akuntansi SDM yang diukur dengan biaya imbalan pascakerja tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan konglomerasi perbankan publik di Indonesia.

Berdasarkan fenomena dan uraian latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Sektor Kesehatan Terdaftar Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2018-2023”. Kurangnya studi empiris di sektor kesehatan menciptakan gap penelitian yang perlu diisi untuk memahami bagaimana akuntansi SDM yang diukur dengan biaya pelatihan, biaya gaji, dan biaya pensiun karyawan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji pengaruh akuntansi SDM terhadap kinerja keuangan perusahaan sektor kesehatan di Indonesia.

1.2. Perumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah dipaparkan, rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah akuntansi sumber daya manusia yang diproksikan melalui:

1. Biaya pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja keuangan?
2. Biaya gaji karyawan berpengaruh terhadap kinerja keuangan?
3. Biaya pensiun karyawan berpengaruh terhadap kinerja keuangan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini, yaitu untuk menguji dan membuktikan akuntansi sumber daya manusia yang diproksikan melalui:

1. Biaya pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja keuangan.
2. Biaya gaji karyawan berpengaruh terhadap kinerja keuangan.
3. Biaya pensiun karyawan berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis dan akademis, yang diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana pengelolaan gaji karyawan, biaya pelatihan,

dan biaya pensiun dapat memengaruhi kinerja keuangan perusahaan, khususnya dalam sektor kesehatan. Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi perusahaan untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia, guna meningkatkan kinerja keuangan dan efisiensi operasional.

b. Bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan kurikulum dan kegiatan akademik di bidang akuntansi, khususnya yang berkaitan dengan akuntansi sumber daya manusia dan kinerja keuangan perusahaan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dan dosen dalam pengembangan penelitian lebih lanjut di bidang ini.

2. Manfaat Akademis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan penulis wawasan yang lebih dalam tentang pengaruh faktor-faktor sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan perusahaan, serta meningkatkan keterampilan dalam melakukan analisis kuantitatif. Penulis juga dapat mengembangkan kompetensi penelitian di bidang akuntansi dan manajemen sumber daya manusia, yang berguna untuk karir akademis maupun profesional di masa depan.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk studi lanjutan yang lebih mendalam mengenai pengaruh variabel-variabel sumber daya manusia terhadap aspek-aspek lain dalam kinerja perusahaan, baik di sektor

kesehatan maupun di sektor lainnya. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan model pengukuran kinerja yang lebih komprehensif dan aplikatif.