

**HUBUNGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
MODAL MANUSIA DENGAN KEPUTUSAN
INVESTASI**

Taufiqurrahman*

* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info

Keywords:
*Investment decisions,
human resources accounting
information*

Abstract

This study explores firstly, whether human resource accounting information in individual experience are relationship to investment decisions. Secondly it examines which individual perceptions of human resource accounting information is relationship to investment decisions. In this paper the services, investment and manufacturing companies decision makers of Indonesia Stock Exchange, were selected as the statistical population in 2012. Sampling technique was random sampling Technique. Furthermore, this research distributed 80 questionnaires between investment experts and analysts and financial managers and experts of auditing companies. The results indicate that human resource accounting information is relevant and relationship to investment decisions.

Corresponding Author:
taufiq27rahman@yahoo.com

Penelitian ini mengeksplorasi pertama, apakah informasi akuntansi sumber daya manusia dalam pengalaman individu berhubungan dengan keputusan

investasi. Kedua, mengkaji persepsi individu informasi akuntansi sumber daya manusia berhubungan dengan keputusan investasi. Dalam makalah ini, perusahaan pembuat keputusan seperti perusahaan jasa, investasi dan manufaktur di Bursa Efek Indonesia, terpilih sebagai penduduk statistik pada tahun 2012. Teknik pengambilan sampel adalah teknik random sampling. Selain itu, penelitian ini membagikan 80 kuesioner antara para ahli dan analis investasi dan manajer keuangan serta ahli dari perusahaan audit. Hasil menunjukkan bahwa informasi akuntansi sumber daya manusia dan berhubungan dengan keputusan investasi adalah relevan.

©2013 JSAB. All rights reserved

Pendahuluan

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) merupakan struktur yang menyatu dalam suatu entitas, yang menggunakan sumber daya fisik dan komponen lain, untuk merubah data transaksi keuangan/akuntansi menjadi informasi akuntansi dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan akan informasi dari para pengguna atau pemakainya (Hall, 2011). Sistem Informasi Akuntansi memainkan peranan penting dalam bidang ekonomi, perdagangan dan manufaktur dan merupakan prinsip dan prosedur yang telah ada sepanjang periode bisnis untuk membentuk bisnis dalam melaporkan untuk kepentingan manajemen dan publik.

Setiap melakukan aktivitas ekonomi tidak terlepas dari empat faktor produksi yaitu; manusia, uang, peralatan, dan tanah. Uang, peralatan, dan tanah merupakan subjek akuntansi, sedangkan manusia (sumber daya manusia) bukan merupakan subjek akuntansi (Flamholtz, 1999).

Dalam dua puluh tahun terakhir memasukan akuntansi ke dalam sumber daya manusia merupakan keniscayaan, sehingga timbul isu baru dalam ilmu ekonomi yaitu Akuntansi Sumber daya Manusia (ASM). Penelitian ASM dimulai

pada awal tahun 60-an oleh Rensis Likert dalam Raju *et al.* (2004). Para ahli ekonomi mempertimbangkan modal manusia sebagai faktor produksi, dan mereka mengeksplorasi dengan cara yang mengukur dengan investasi dalam pendidikan, kesehatan, dan bidang lainnya.

Conner (1991) melihat dari sisi yang berbeda bahwa teori sumber daya mempertimbangkan sumber daya manusia (SDM) lebih eksplisit. Teori ini menyatakan bahwa posisi persaingan perusahaan tergantung dari SDM sebagai aset yang spesifik dan tidak dapat ditiru yang dimiliki perusahaan adalah manusia. Hal tersebut merupakan keuntungan karena mereka memiliki pengetahuan yang saling ketergantungan. Hal ini akan menjelaskan mengapa perusahaan lebih produktif dari pada perusahaan lainnya. Dengan teknologi yang sama, tim kerja yang solid membuat hal itu berbeda.

ASM menarik perhatian sejumlah hal yang dapat dipertimbangkan dalam jangka pendek. Walaupun banyak aspek pekerjaan akuntansi berdasarkan perilaku dan organisasi yang telah ditunjukkan, tetapi penelitian, tulisan, antusiasme dan juga kritik-kritik dan kekecewaan menghiasi area ASM (Wilson, 2005).

Bisnis perusahaan sering menyatakan bahwa tenaga kerja mereka adalah aset mereka yang paling penting, sementara pada saat yang sama mereka gagal untuk mengenali dalam perencanaan manajerial, pengambilan keputusan dan dalam laporan tahunan yang diterbitkan. ASM upaya, dalam banyak kasus, telah diarahkan ke perspektif kontrol manajemen internal. Namun, potensi kegunaan informasi ASM tampaknya akan menjadi lebih besar untuk eksternal pengambil keputusan daripada manajemen perusahaan (Benson, 2011).

Terdapat dua alasan akuntansi sumber daya manusia (Steen *et al.*, 2011). Pertama, manusia adalah sumber daya yang berharga bagi perusahaan sepanjang mereka menunjukkan unjuk kerja yang dapat dihitung. Kedua, nilai manusia sebagai sumber daya tergantung dari bagaimana pemberi kerja (Pimpinan Perusahaan) memperkerjakannya. Dengan perkataan lain gaya kepemimpinan akan memengaruhi nilai sumber daya manusia. Penelitian ini memfokuskan pada aspek informasi kegunaan ASM , pengambilan keputusan, penilaian dan isu-isu

yang berhubungan dengan SDM. Dengan demikian, rumusan masalahnya adalah; (1) Apakah terdapat hubungan antara informasi Akuntansi Sumber Daya Manusia pada latar belakang individu dengan keputusan investasi? (2) Apakah terdapat hubungan antara informasi Akuntansi Sumber Daya Manusia pada persepsi individu tentang penilaian Sumber Daya Manusia dengan keputusan investasi?

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mempelajari hubungan dari pemberian informasi Akuntansi Sumber Daya Manusia pada keputusan investasi dalam rangka meningkatkan kualitas keputusan keuangan yang dibuat oleh kelompok-kelompok di dalam dan di luar organisasi melalui memasukkan informasi Akuntansi Sumber daya Manusia total pengambilan keputusan variabel tradisional.

Akuntansi Sumber daya Manusia didefinisikan (ASM) sebagai identifikasi sumber daya manusia dan proses pengukuran dan juga komunikasi kepada pihak yang berkepentingan (*American Accounting Association*, 1970). Hubungan langsung Sistem Informasi Akuntansi terhadap keputusan investasi berdampak pada laporan biaya sumber daya manusia dan besar kecilnya keuntungan setelah dikurangi pajak dalam suatu periode. Misalnya, seorang manajer berusaha keras untuk meminimalkan pembayaran pajak, akan terlihat porsi investasi sumber daya manusia yang dibebankan lebih tinggi dari pada investasi sumber daya fisik untuk mendapatkan keuntungan pajak jangka pendek. Dengan perkataan lain, manajer secara sadar sudah menurunkan keuntungan karena membebankan investasi sumber daya manusia di atas investasi sumber daya fisik, sehingga dapat menunda dampak pada laba yang dilaporkan.

ASM bisa menghindari bias yang tidak diinginkan dengan cara berkomunikasi dengan anggota-anggota organisasi yang perannya dianggap penting atas dasar kontribusi mereka bagi pengembangan sumber daya manusia. Jika komunikasi ini efektif, akan memengaruhi perilaku keputusan investasi. Penilaian kondisi sumber daya manusia cenderung mendorong manajer untuk mengambil keputusan investasi jangka panjang (Catusus, 2009). Dampak

keputusan investasi sumber daya manusia dan gaya manajemen akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi.

Disertakannya data sumber daya manusia yang sesuai dalam laporan keuangan yang akan dipublikasikan, dalam semua kemungkinan, membuat pernyataan tersebut untuk lebih bermakna dalam memprediksi kinerja masa depan, yang tentu saja menjadi perhatian utama para investor (Graham *et al.*, 2005).

Ketika para pemimpin perusahaan menjalankan proses pengukuran ASM dengan memperlakukan sumber daya manusia sebagai modal, mereka lebih cenderung untuk membuat keputusan yang memperlakukan karyawan perusahaan sebagai investasi jangka panjang perusahaan. Flamholtz *et al.* (2002) menggambarkan paradigma ASM dalam hal “*psycho-technical systems*” (PTS) sebagai pendekatan terhadap pengukuran organisasi. Menurut pendekatan PTS, dua fungsi pengukuran adalah: pertama, fungsi proses dalam proses pengukuran dan kedua, informasi numerik dari angka itu sendiri. Sedangkan satu peran ASM adalah untuk memberikan langkah-langkah numerik, peran yang lebih penting adalah proses pengukuran itu sendiri.

Proses pengukuran ASM sebagai fungsi ganda berupaya meningkatkan pengakuan bahwa modal manusia sangat penting untuk produktivitas dan pertumbuhan jangka pendek dan jangka panjang organisasi. Ketika para manajer melalui proses pengukuran sumber daya manusia, mereka lebih cenderung untuk fokus pada sisi manusia dari organisasi dan lebih cenderung untuk mempertimbangkan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang berharga bagi organisasi yang harus dikelola seperti itu (Bullen dan Eyler, 2009).

Selama dua dekade terakhir, beberapa ahli ASM, termasuk Thekee dan Mitchell (2008) telah menyarankan bahwa ASM bisa menguntungkan para investor. Para Investor harus mengetahui perubahan modal manusia dalam rangka untuk mengevaluasi dengan baik aset dan pendapatan. Laba akuntansi konvensional dapat salah saji dan menyimpang, jika kondisi perubahan aset

sumber daya manusia selama periode berjalan tidak dilaporkan sebagai aset (Flamholtz, 2004).

Herman dan Mitchell (2008) membahas bagaimana pelaporan menurut paradigma kewajiban sumber daya manusia cocok menjadi kerangka akuntansi tradisional sebagai kewajiban kontinjensi, meneliti dampak keuangan dari pelaporan seperti pada penilaian pasar dan perencanaan internal, dan mengeksplorasi pengukuran kewajiban sumber daya manusia. Dari ulasan tentang dampak keuangan atas sumber daya manusia, kewajiban pelaporan penelitian secara logis meluas, hasil itu untuk mendukung paradigma yang diusulkan. Penelitian ini memberikan dukungan untuk kelayakan dan perlu untuk mengadopsi paradigma kewajiban sumber daya manusia untuk menilai, pelaporan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Flamholtz *et al.* (2003) memanfaatkan ukuran Akuntansi Sumber daya Manusia (ASM) dari nilai realisasi yang diharapkan, dan menemukan bahwa partisipasi karyawan dalam program pengembangan manajemen meningkatkan nilai individu untuk perusahaan. Selain itu peneliti mencatat bahwa ASM mengukur disediakan manajemen tingkat atas dengan sistem akuntansi alternatif untuk mengukur biaya dan nilai orang untuk sebuah organisasi. Jadi ASM diwakili kedua paradigma atau cara memandang keputusan sumber daya manusia, dan serangkaian pengukuran untuk mengukur dampak dari strategi manajemen sumber daya manusia pada biaya dan nilai orang sebagai sumber daya organisasi.

Ogan (1988) dalam Holley (2009) menemukan dalam penelitian eksperimen dalam menilai hubungan Sistem Informasi Akuntansi sumber daya manusia terhadap keputusan rotasi, mutasi, dan pemberhentian yang dibuat oleh manajer. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi sumber daya manusia tidak membuat perbedaan dalam personil keputusan rotasi, mutasi, dan pemberhentian berdampak pada peningkatan kepercayaan manajer terhadap keputusannya.

Hendricks (1976) dalam Cherian dan Farouq (2013) melakukan penelitian menggunakan mahasiswa akuntansi dan keuangan sebagai subyek. Investor

simulasinya membuat dua investasi saham/keputusan modal alokasi, satu dengan dan satu tanpa data biaya sumber daya manusia. Dalam penelitian ini, Sistem Informasi Akuntansi sumber daya manusia memiliki dampak berarti pada keputusan investasi secara statistik.

Schwan (1976) dalam Cherian dan Farouq (2013) mempertimbangkan efek tindakan biaya sumber daya manusia pada bankir pengambilan keputusan. Ia menemukan bahwa penyertaan data Akuntansi sumber daya manusia dalam laporan keuangan yang dipublikasikan mengakibatkan, satu, peringkat secara signifikan berbeda kesiapan manajemen untuk memenuhi tantangan masa depan dan peluang dan, dua, prediksi statistik berbeda dari laba bersih perusahaan.

Acland (1976) dalam Cherian dan Farouq (2013) memilih sampel yang terdiri dari 500 analis keuangan dan menyediakan laporan keuangan untuk beberapa dari mereka dan laporan yang berisi indeks perilaku beberapa analis lain sehingga mereka dapat membuat keputusan tentang investasi dalam satu atau dua perusahaan. Penyisipan indeks perilaku disebabkan bahwa beberapa analis akan membuat keputusan yang berbeda dari mereka yang hanya memiliki informasi keuangan. Perbedaan ini terlihat dalam analis yang telah menerima informasi ASM dengan indeks perilaku. Penelitian dilakukan tentang dampak relatif dari pengungkapan informasi keuangan ASM dibandingkan informasi non-moneter. Dengan demikian dapat diduga bahwa (H_1): Ada hubungan antara informasi Akuntansi Sumber daya Manusia pada latar belakang individu dengan keputusan investasi.

Tomassini (1977) dalam Holley (2009) memberikan sampel yang terdiri dari mahasiswa akuntansi, informasi keuangan tradisional dan informasi yang mengandung akuntansi sumber daya manusia. Sistem Informasi Akuntansi sumber daya manusia menyebabkan perbedaan dalam pengambilan keputusan investasi.

Flamholtz (1976) dalam Flamholtz *et al.* (2002) menyatakan bahwa informasi non-moneter memiliki hubungan terhadap keputusan investasi. Dalam penelitiannya Flamholtz menggali tiga jenis informasi kepada akuntan, informasi

tradisional, informasi non-moneter tentang Akuntansi sumber daya manusia. Informasi ini diberikan sekitar tiga kasus A, B dan C masing-masing ke akuntan.

Nabil Elias (1972) dalam Cherian dan Farouq (2013) tersedia dua kelompok laporan keuangan, kesatu, laporan tradisional dan yang kedua, laporan yang berisi informasi ASM, dalam penelitiannya dengan sampel termasuk mahasiswa akuntansi, analis keuangan dan akuntan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa informasi akuntansi sumber daya manusia memiliki hubungan signifikan terhadap keputusan investasi, meskipun hubungan antara informasi akuntansi sumber daya manusia dan keputusan investasi yang diambil adalah tidak kuat.

Dengan demikian dapat diduga bahwa (H_2): Ada hubungan antara informasi Akuntansi Sumber daya Manusia pada persepsi individu tentang penilaian Sumber daya Manusia dengan keputusan investasi.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Tanggapan terhadap kuesioner terstruktur disusun dengan menggunakan software SPSS versi 20.00 pada tingkat signifikan ($\alpha = 5\%$), dan metode statistik yang relevan yaitu koefisien korelasi, T-test, F-test, Chi-square (χ^2).

Dalam penelitian ini, unit analisis yang dipilih adalah perusahaan jasa, investasi, dan manufaktur yang aktif dan terdaftar (*listed*) di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2012, dengan responden; (1) Ahli investasi, analis, auditor dan manajer keuangan yang bekerja di perusahaan yang terdaftar di BEI. Responden terpilih 68 perusahaan dari Bursa Efek Indonesia sebagai ukuran sampel dengan menggunakan teknik *random sampling*. Selain itu, peneliti membagikan 80 kuesioner antara para ahli investasi, analis, auditor, dan manajer keuangan namun kuesioner yang diterima dari responden adalah 52.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Usia, Tingkat pendidikan, Jumlah tahun pengalaman bisnis, Jenis pekerjaan, Pengalaman mengevaluasi saham, Jumlah tahun pengalaman

manajerial, Jumlah artikel belajar dan ikut seminar yang berkaitan dengan ASM, Jumlah transaksi saham pribadi, Jumlah program selesai pada akuntansi dan keuangan.

Keputusan investasi adalah pemilihan saham perusahaan antara saham beberapa perusahaan yang berbeda atas dasar informasi laporan keuangan, diukur melalui penyajian laporan keuangan dua perusahaan yang bekerja di industri yang sama, ukuran yang sama dan sama dalam jumlah saham biasa dengan harga yang sama. Variabel ini diukur dengan skala Likert (sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju) terhadap 9 pertanyaan tentang ASM sebagai berikut:

- 1) Perusahaan yang mengungkapkan informasi SDM yang lebih, transaksi saham mereka akan dilakukan dengan lebih mudah.
- 2) Jika perusahaan mengungkapkan informasi SDM yang lebih tinggi dalam laporan tahunan, keputusan investasi yang optimal akan meningkat oleh kelompok pengguna.
- 3) ASM pelaporan informasi akan menjadi pemasaran yang baik untuk merekrut orang-orang baik.
- 4) ASM pelaporan informasi akan membantu investor untuk pengukuran kinerja manajer dan seluruh unit bisnis.
- 5) Meskipun organisasi dapat menunjukkan karyawan sebagai aset dalam neraca, mereka bukan pemilik dari orang-orang.
- 6) Evaluasi sumber daya manusia menyebabkan reaksi perilaku sebagai aset yang menandai efisiensi organisasi bermasalah.
- 7) Dalam kasus evaluasi sumber daya manusia internal, tidak perlu untuk mengevaluasi sumber daya eksternal manusia seperti niat baik yang dihasilkan dari kehadiran pelanggan.
- 8) Penurunan atau peningkatan investasi pada sumber daya manusia diungkapkan melalui pengajuan mereka dalam laporan keuangan dengan cara yang lebih baik.

9) Penyajian nilai sumber daya manusia dalam laporan keuangan adalah sebaliknya Pedoman Standar Akuntansi Keuangan.

Pada bagian ini pertanyaan yang berhubungan dengan pemilihan metode yang paling tepat diterapkan telah dirancang berdasarkan teori pengukuran akuntansi. Metode ini meliputi biaya perolehan, biaya penggantian, biaya kesempatan, metode stokastik dengan imbalan, estimasi biaya dan estimasi manfaat fitur-fitur. Karakteristik kualitatif meliputi objektivitas, reliabilitas, relevansi, ketepatan waktu, imparsialitas, efektivitas biaya, kemampuan beradaptasi dengan sistem saat ini akuntansi.

Berkenaan dengan pertanyaan yang disebutkan dalam kuesioner dan berdasarkan hasil analisis data, temuan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

Uji Hipotesis 1

Hipotesis kedua penelitian ini untuk survei informasi ASM pada latar belakang dan pengalaman individu memiliki hubungan dengan pengambilan keputusan investasi. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan uji-F. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa $F_{hitung} (10.178) > F_{tabel}(2,569)$ alpha 5%. Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima.

Tabel 1
Hubungan Informasi Latar Belakang dengan Keputusan Investasi
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.968	4	8.159	10.178	.001 ^a
	Residual	37.580	47	.950		
	Total	51.548	51			

Koefisien korelasi antara perbedaan skor dan usia adalah 0,458 dan korelasi antara perbedaan skor dan pengalaman adalah 0,784. Kedua korelasi yang signifikan pada $\alpha=0,05$. Korelasi antara usia dan pengalaman bisnis adalah 0,734. Karena perbedaan skor yang berkaitan dengan usia dan pengalaman dan karena usia dan pengalaman sangat berhubungan, dua korelasi parsial dihitung. Pertama, korelasi parsial rendah 0.008 dihitung untuk perbedaan skor dan usia,

mengendalikan pengalaman. Kedua, korelasi parsial 0,316 dihitung untuk perbedaan skor dan pengalaman, mengontrol usia. Dengan demikian, informasi Akuntansi sumber daya manusia pada pengalaman bisnis memiliki hubungan dengan keputusan investasi.

Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua penelitian untuk menguji hubungan antara sudut pandang pribadi individu dan dampak informasi ASM pada pembuatan keputusan. Berdasarkan hasil analisis data $\chi^2_{hitung} = 31,208$ dan harga $\chi^2_{tabel} = 9,488$. Fakta ini mengungkapkan bahwa $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya informasi persepsi pada penilaian sumber daya manusia mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan keputusan investasi. Dengan demikian peningkatan informasi persepsi pada penilaian sumber daya manusia akan semakin baik keputusan investasi.

Tabel 2
Uji Chi-Kuadrat

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	31.208 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	29.509	4	.000
Linear-by-Linear Association	18.940	1	.000
N of Valid Cases	100		

Simpulan

Sebagai kesimpulan penulis berkesimpulan bahwa metode evaluasi SDM berdasarkan sudut pandang ahli dan dengan menggunakan karakteristik kualitatif informasi akuntansi. Hasil dari survei tersebut menunjukkan bahwa metode biaya perolehan, juga disebut biaya asli, adalah metode yang paling berlaku di status perusahaan-perusahaan Indonesia. Dalam metode ini biaya sumber daya manusia meliputi akuisisi, merekrut, pelatihan dan pengembangan biaya. Metode ini memiliki penerimaan yang lebih besar oleh lembaga pajak, dan itu lebih umum dari pada metode lain dalam operasi akuntansi aset penilaian. Mengenai temuan yang disebutkan di atas kami menemukan bahwa masuknya informasi akuntansi sumber daya manusia dalam laporan keuangan yang dipublikasikan

mengakibatkan, satu, peringkat secara signifikan berbeda dari kesiapan analisis untuk memenuhi tantangan masa depan.

Implikasi

Dengan mempertimbangkan dengan hasil penelitian, kurangnya informasi Akuntansi Sumber daya Manusia pengungkapan dalam laporan keuangan dan catatan atas laporan keuangan akan menyebabkan kemiringan pengguna. Sebagai hasil studi menunjukkan, penggunaan informasi Akuntansi Sumber daya Manusia dalam laporan keuangan memiliki dampak tambahan pada proses pengambilan keputusan investasi. Informasi Akuntansi Sumber daya Manusia dapat memainkan peran penting dalam manajerial pengambilan keputusan internal dan langkah-langkah yang dapat digunakan untuk menunjukkan bahwa investasi dalam sumber daya manusia perusahaan dapat menghasilkan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan.

Ada beberapa penelitian yang telah menemukan hubungan yang signifikan antara informasi Akuntansi Sumber daya Manusia dan keputusan investasi. Temuan utama dari studi ini mengkonfirmasi hasil Herman dan Mitchell (2008), Flamholtz *et al.* (2003). Selanjutnya, hasil menunjukkan bahwa latar belakang dan pengalaman variabel individu tidak berdampak pada pengambilan keputusan berdasarkan informasi ASM. Menurut peneliti salah satu faktor yang menyebabkan perbedaan ini bisa disebabkan oleh budaya yang berbeda. Hasil lain menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara informasi akuntansi sumber daya manusia pada persepsi individu tentang evaluasi sumber daya manusia dengan keputusan investasi. Jadi, kita dapat menyatakan bahwa informasi akuntansi sumber daya manusia relevan dan akuntan dapat memperjelas dalam informasi akuntansi manajemen dan mengungkapkan dalam catatan laporan keuangan atau mereka dapat memberikan dalam laporan keuangan (seperti neraca atau laporan laba rugi) untuk pemahaman yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Bullen, Maria L., and Kel-Ann Eyler, (2009), “Human resource accounting and international developments implications for measurement of human capital.” *Journal of International Business and Cultural Studies*. Volume 7.
- Catusus, Bino., *et al*, (2009). “The communication of human accounts examining models of sense giving.” *Journal of Human Resource Costing &Accounting*. Vol. 13 No. 2, pp. 163-179.
- Chris Dawson, (1994), “The Use of a Simulation Methodology to Explore Human Resource Accounting.” *Management Decision*. Vol. 32 No. 7, pp. 46-52.
- Conner, K. R., (1991). “a Historical Comparison of Resource-Based Theory and Five Schools of Thought Within Industrial Organization Economics: Do We Have a New Theory of the Firm?.” *Journal of Management*, 17, 1, pp. 121-154.
- Eric, Flamholtz G., *et al*, (2002), “Human Resource Accounting: a Historical Perspective and Future Implications.” *Management Decision*. Vol. 40 No. 10, pp. 947-954.
- Flamholtz, Eric .G., (1999). *Human Resource Accounting Advances in Concepts, Methods and Applications*. New York: Springer Science.
- Hall, James A., (2008). *Accounting Information Systems*. Masson, USA: Cengage Learning.
- Herman, Theeke and John B. Mitchell, (2008), “Financial Implications of Accounting for Human Resources Using a Liability Model.” *Journal of Human Resource Costing &Accounting*. Vol. 12 No. 2, pp. 124-137.
- Jacob Cherian and Sherine Farouq, (2013), “A Review of Human Resource Accounting and Organizational Performance.” *International Journal of Economics and Finance*; Vol. 5, No. 8.
- John R. Grahama, *et al*, (2005). “The Economic Implications of Corporate Financial reporting.” *Journal of Accounting and Economics*. Vol. 40, 3-73.
- Micah, Leyira *et al*, (2012), “Firms Financial Performance and Human Resource Accounting Disclosure in Nigeria.” *International Journal of Business and Management*; Vol. 7, No. 14.
- Nick Holley, (2009), “HR Models–lessons from best practice.” *Henley Business School*.www.henley.reading.ac.uk

Raju, T., M. Ashok Kumar and Sangeetha Mohandas T. (2004). "Human resource accounting: An accountant's dilemma." Vol. 60.

Steen, Adam., *et al*, (2011). "Conflicting conceptualizations of human resource accounting." *Journal of Human Resource Costing & Accounting*. Vol. 15 No. 4, pp. 299-312.

Wilson, John P., (2005). *Human Resource Development Learning and Training for Individuals and Organizations*. London: Kogan Page.