

BAB II. PENCEGAHAN OCCUPATIONAL FRAUD PERBANKAN SYARIAH

**Indah Anisykurlillah¹, Hasan Mukhibad², dan Kuat Waluyo
Jati³**

^{1,2,3}Program Studi Akuntansi FE, Universitas Negeri Semarang

indah_anis@mail.unnes.ac.id; hasanmukhibad@mail.unnes.ac.id;

kuatwaluyojati.unnes@mail.unnes.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.15294/ie.v1i2.111>

Abstrak

Penipuan masih menjadi masalah di industri perbankan. Jumlah kasus penipuan pada perbankan memiliki jumlah kasus tertinggi dibandingkan jenis bisnis lainnya. Perbankan syariah yang telah mengharamkan praktik penipuan juga tidak lepas dari kejadian tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan pengaruh ukuran, jenis kelamin, keahlian, dan independensi anggota komite audit serta kesejahteraan karyawan perusahaan terhadap penipuan karyawan. Penelitian yang dilakukan ini melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya yang mengukur penipuan menggunakan kuesioner, sedangkan penelitian ini menggunakan jumlah kasus sebagai indikator penipuan karyawan. 14 bank syariah merupakan sampel penelitian dengan rentang pengamatan tahun 2010-2020. Temuan penelitian memberi bukti bahwa keahlian akuntansi anggota komite audit dan kesejahteraan karyawan dapat mempengaruhi tindakan penipuan yang dilakukan karyawan. Jumlah anggota, gender, dan independensi dari anggota komite audit tidak terbukti memiliki pengaruh pada pengendalian kecurangan. Keahlian komite audit dan kesejahteraan karyawan dapat menjadi sistem pengendalian internal yang efektif dalam mengurangi penipuan. Oleh karena itu, perbankan harus merekrut anggota komite audit yang memiliki keahlian profesional dan selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan yang dimiliki.

Kata kunci: Employee Fraud, Employee Well-being, Audit Committee Gender, Audit Committee Expertise

PENDAHULUAN

Masalah *fraud* dapat dialami oleh semua organisasi (Law, 2011b). Data Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) tahun 2020 melaporkan terdapat 2.504 kasus *fraud* dengan kerugian \$3,6 billion (ACFE, 2020). Dari jumlah kasus itu, Global Fraud Survey melaporkan bahwa jumlah *occupational fraud* pada bank sebanyak 1.388 kasus (Mukhibad *et al.*, 2021) dengan kerugian \$232.000 (Awang & Ismail, 2018). Kasus berdasarkan negara menunjukkan bahwa di Indonesia terjadi peningkatan kasus dari 29 kasus (ditahun 2018) menjadi 36 kasus ditahun 2020 (ACFE, 2020 dan ACFE, 2018). *Fraud* yang merupakan tindakan ilegal terjadi pada perusahaan yang berbasis agama. Mukhibad (2017) dan Mukhibad *et al.* (2021) melaporkan kasus *fraud* terjadi pada bank syariah di Indonesia. *Fraud* juga menimpa South African Islamic Bank, Ihlas Finance House, Dubai Islamic Bank (Yusuf *et al.*, 2016). Skandal keuangan terjadi pada Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB) dengan kerugian RM456 juta (Rahman & Anwar, 2014). *Fraud* yang terjadi pada bank syariah merupakan ironi (Mukhibad *et al.*, 2021). Al-Qur'an sebagai sumber utama hukum Islam membatasi empat jenis aktivitas komersial: larangan pencurian, penipuan, mengambil keuntungan yang tidak adil, dan terlibat dalam aktivitas yang dilarang secara umum (Ahmad, 2004). Kasus inilah yang melandasi dilakukannya penelitian ini.

Studi sebelumnya tentang *fraud* pada bank syariah lebih banyak mengkaji *financial statement fraud* (Anisykurlillah *et al.*, 2020; Mukhibad *et al.*, 2021; Awang, 2019; dan Uciati & Mukhibad, 2019). Pendekatan ini dengan mengidentifikasi *discretionary* atas pembiayaan yang disalurkan sebagai indikator *financial statement fraud*. Pendekatan lain dilakukan oleh Fathi *et al.* (2017) dan Awawi & Salin (2018) menggunakan pendekatan data wawancara dan kuesioner untuk mengukur *fraud* yang dilakukan karyawan. Namun pendekatan ini bersifat persepsi dan sulit untuk

mengidentifikasi secara cermat atas kasus fraud yang dilakukan karyawan. Dengan kelemahan ini, penelitian ini menggunakan pendekatan berbeda dalam mengukur *occupational fraud*, yakni berdasarkan jumlah kasus *fraud* yang dilaporkan oleh masing-masing bank dalam setiap tahunnya.

Permasalahan utama sebagai pemicu *fraud* pada bank syariah adalah rendahnya pengendalian internal bank (Hamdani & Albar, 2016; Nawawi & Salin, 2018; dan Mukhibad, 2017). Salah satu upaya yang dapat meningkatkan pengendalian internal adalah corporate governance (CG) (Halbouni *et al.*, 2016 dan Zakaria *et al.*, 2016). Selain itu, CG menyediakan struktur untuk mengarahkan dan mengendalikan bisnis dengan tingkat efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas, yang lebih tinggi (Kumari & Pattanayak, 2017). Sehingga CG sebagai kontrol yang selanjutnya dapat mengurangi potensi fraud (Law, 2011; G. Chen *et al.*, 2006; dan Farber, 2005b). CG adalah sebuah proses di mana semua organ berkontribusi pada pendeteksian dan pencegahan penipuan (Halbouni *et al.*, 2016), meningkatkan transparansi dan akuntabilitas (Kumari & Pattanayak, 2017). Sehingga CG sebagai pengendalian kontrol yang selanjutnya dapat mengurangi potensi *fraud* (Halbouni *et al.*, 2016; Zakaria *et al.*, 2016; dan Farber, 2005b). Sesuai dengan hasil penelitian Hamdani & Albar (2016); Nawawi & Salin (2018); dan Mukhibad (2017), maka penelitian ini menekankan pada komite audit sebagai faktor utamanya dalam menjelaskan fraud. Dalam struktur CG pada perusahaan yang menggunakan *two-tier system* seperti Indonesia, komite audit adalah organ yang dibentuk oleh dewan komisaris, memiliki tugas untuk mengawasi operasi, dan proses pengendalian internal bank. Nasir *et al.* (2019); Marzuki *et al.* (2019); Deloitte (2018); dan Law (2011) telah membuktikan bahwa efektivitas peran komite audit dalam pengawasan dapat mengendalikan *frauds*.

TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengelolaan entitas bisnis yang besar dan kompleks menyebabkan adanya pemisahan antara pemilik dengan direksi.

Pemilik perusahaan memberikan kepercayaan atas aset perusahaan kepada direktur untuk dikelola. Untuk kontrak ini, pemilik akan memperoleh manfaat berupa kenaikan nilai perusahaan dan deviden. Di satu sisi, direktur memperoleh keuntungan berupa gaji dan renumerasi dan kesejahteraan lainnya. Namun demikian, hubungan ini akan menjadi cacat ketika salah satu pihak, terutama direktur tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, seperti dengan melakukan *fraud*.

Salah satu upaya untuk mengendalikan perilaku *fraud* adalah melakukan efektifitas pengawasan dan mengendalikan melalui pembentukan struktur *corporate governance* (CG). CG menentukan bagaimana suatu perusahaan diatur melalui akuntabilitas yang tepat untuk kinerja manajerial dan keuangan (Rezaee, 2005). Ahli lain mendefinisikan bahwa CG adalah sebuah proses di mana semua peserta berkontribusi pada deteksi dan pencegahan penipuan, dengan tujuan untuk memastikan profitabilitas jangka panjang dan kemakmuran perusahaan, yang pada gilirannya memberikan kontribusi untuk menciptakan nilai tambah bagi pemegang saham dan perlindungan pemangku kepentingan lainnya dari laporan keuangan perusahaan (Halbouni *et al.*, 2016).

Tata kelola perusahaan yang tidak efektif dikaitkan *financial fraud* (misalnya Enron, WorldCom, dan Global Crossing) dan akibatnya menimbulkan pertanyaan tentang integritas dan perilaku etis eksekutif puncak, kecukupan dan efektivitas pengendalian internal, keandalan laporan keuangan, kualitas audit internal dan eksternal (Rezaee, 2005). CG menyediakan struktur untuk mengarahkan dan mengendalikan bisnis dengan tingkat efisiensi, transparansi, akuntabilitas, dan keadilan yang lebih tinggi (Kumari & Pattanayak, 2017). Implementasi CG dengan baik terbukti dapat mengurangi potensi terjadinya *fraud* (Law, 2011a; G. Chen *et al.*, 2006; Farber, 2005b; Halbouni *et al.*, 2016; dan Zakaria *et al.*, 2016).

Sistem CG dan fungsinya sangat luas (Rezaee, 2005). Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan *Securities and Exchange*

Commission (SEC) menjelaskan walaupun semua dewan memiliki kontribusi secara tidak langsung dalam membentuk pengawasan dan pengendalian, namun fungsi utama yang bertanggungjawab terhadap pencegahan *fraud* adalah komite audit. Komite audit memiliki tugas pemantauan dan evaluasi atas perencanaan dan pelaksanaan audit serta pemantauan atas tindak lanjut hasil audit dalam rangka menilai kecukupan pengendalian intern, termasuk kecukupan proses pelaporan keuangan (Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55/POJK.03/2016 Tentang Penerapan Tata Kelola Bagi Bank Umum, 2016). Farber (2005b); Park (2020); Marzuki *et al.* (2019); Farber (2005b); Uzun *et al.* (2004); Zain *et al.* (2006); Persons (2005); Carcello & Neal (2000); Nasir *et al.* (2019); dan Zain *et al.* (2006) memberi penekanan terkait fungsi utama komite audit dalam mengendalikan *fraud*. Sependapat dengan peneliti sebelumnya, penelitian ini menfokuskan pada komite audit sebagai faktor yang utama dalam menjelaskan *fraud* dengan tidak menghiraukan faktor lain seperti komisaris.

Karyawan/manajer/eksekutif dalam sebuah perusahaan dapat melakukan tindakan penipuan (*occupational fraud*) yang merugikan perusahaan (Suh *et al.*, 2018). Mereka yang memiliki akses tertentu dalam perusahaan memiliki kesempatan untuk melakukan tindakan-tindakan yang akan menguntungkan dirinya sendiri. Komite audit memiliki akses ke proses audit internal dan eksternal. Sehingga komite audit adalah organ pertama yang dapat mengidentifikasi penyimpangan yang ada diperusahaan (Halbouni *et al.*, 2016). Penyimpangan yang terjadi pada perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu semata, namun juga merupakan tindakan sistemik yang melibatkan sistem pengendalian yang dimiliki oleh perusahaan. Kasus *fraud* terjadi pada entitas yang memiliki sistem lingkungan pengendalian internal yang rendah. Oleh karena itu, memperkuat sistem pengendalian dapat mengendalikan *fraud* (Nasir *et al.*, 2019; Marzuki *et al.*, 2019; Deloitte, 2018; dan Law, 2011b). OJK sebagai regulator perbankan di Indonesia menyatakan bahwa komite audit

memiliki tugas untuk memantau dan memastikan efektifitas sistem pengendalian internal dan pelaksanaan tugas auditor internal dan auditor independen/eksternal. Dengan demikian, maka komite audit memiliki peran penting untuk mengendalikan potensi kecurangan dalam sebuah perusahaan (Tan *et al.*, 2017; McLaughlin *et al.*, 2021; dan Rezaee, 2005).

Salah satu indikator yang dapat meningkatkan kualitas komite audit dalam menjalankan tugasnya adalah jumlah anggota (Wilbanks *et al.*, 2017 dan Farber, 2005b). Entitas yang memiliki jumlah anggota komite audit yang besar dapat meningkatkan konsistensi pengawasan (Wilbanks *et al.*, 2017). Komite audit memerlukan sumber daya dewan yang signifikan untuk dapat memenuhi tanggung jawabnya secara efektif (Persons, 2009). Jumlah komite audit yang lebih besar dapat membawa keahlian dan pengetahuan dewan (Wilbanks *et al.*, 2017). Efektifitas pengawasan pengendalian intern dikaitkan dengan jumlah anggota komite audit yang besar, sehingga jumlah komite audit dapat mengendalikan *fraud* (Wilbanks *et al.*, 2017; Persons, 2009; Farber, 2005a; dan Farber, 2005b). H₁: Jumlah anggota komite audit berpengaruh negatif terhadap *Occupational Fraud*

Indikator lain yang digunakan oleh peneliti dalam menjelaskan efektifitas komite audit dalam melakukan pengawasan adalah gender. Perbedaan perempuan dan laki-laki menyebabkan terjadinya perbedaan sikap, gaya komunikasi, kepribadian, keaktifan dalam rapat, intoleran dengan perilaku oportunistik dan kebijakan penghindaran risiko, meningkatkan peran pemantauan, lebih konservatif dan membuat keputusan yang lebih etis (McLaughlin *et al.*, 2021; Marzuki *et al.*, 2019; dan Oradi & Izadi, 2020). Perbedaan gender yang menyebabkan perbedaan sikap dan kebijakan inilah yang mendasari peneliti menggunakan gender sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kualitas *corporate governance*, termasuk evaluasi efektifitas komite audit (McLaughlin *et al.*, 2021; Ud Din *et al.*, 2021; Oradi & Izadi, 2020; dan Marzuki *et al.*, 2019).

Komite audit perempuan dianggap mampu meningkatkan efektifitas komite audit. Komite audit 34endid terbukti dapat menurunkan manajemen pendapatan (Gavious *et al.*, 2012), *reduction in financial restatements* (Oradi & Izadi, 2020), dan meningkatkan kualitas laporan keuangan (Ud Din *et al.*, 2021). Komite audit 34endid lebih cenderung melaporkan terlibat dalam aktivitas komite audit untuk menilai integritas manajemen (Wilbanks *et al.*, 2017). Kaplan *et al.* (2009) menemukan 34endid lebih cenderung melaporkan kecurangan pelaporan keuangan

H₂: Komite audit 34endid berpengaruh 34endidik terhadap *Occupational Fraud*. Dewan komisaris merupakan elemen yang harus dibentuk oleh perusahaan di Indonesia berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) (2015). Adanya dewan komisaris akan menjembatani kepentingan-kepentingan yang dimiliki oleh 34endidika dan melakukan fungsi pengawasan atas kinerja direksi perusahaan. Berdasarkan (POJK, 2015), anggota komite audit yang dibentuk harus memiliki latar belakang 34endidikan dan keahlian minimal akuntansi atau keuangan.

Pada peraturan lain disebutkan bahwa anggota komite audit juga harus memiliki keahlian pada bidang audit (POJK, 2020). Keberadaan anggota komite audit yang memiliki beragam keahlian akan membuat mereka semakin tepat dalam menjalankan tugas dan wewenang. Praktik-praktik kecurangan akan dapat dihindari dan dideteksi sedini mungkin sehingga tidak menjadi kasus yang merugikan perusahaan. Hal ini akan menutup kesempatan bagi pegawai apabila ingin melakukan praktik kecurangan pada perusahaan. Persons (2009) merangkum bahwa keahlian dari anggota komite audit, utamanya terkait akuntansi dan keuangan adalah hal penting untuk membatasi tindakan manajer dalam manipulasi laba maupun tindakan lain yang tidak etis. Cohen *et al.* (2014) menemukan bahwa anggota komite audit yang mengkombinasikan keahlian akuntansi dengan keahlian lain mampu berkinerja lebih baik sehingga meningkatkan efektifitas dari komite audit. Oleh karena itu, anggota komite audit yang memiliki beragam keahlian akan mampu menangkal terjadinya

praktik kecurangan. (Anisykurlillah *et al.*, 2020; Marzuki *et al.*, 2019; dan Farber, 2005b) telah memberikan bukti bahwa komite audit dengan latarbelakang pendidikan akuntansi memiliki pengaruh negatif terhadap *fraud*. H₃: Keahlian anggota komite audit dalam akuntansi berpengaruh negatif terhadap *Occupational Fraud*

Karyawan/manajer/eksekutif dalam sebuah perusahaan dapat melakukan tindakan penipuan (*occupational fraud*) yang merugikan perusahaan (Suh *et al.*, 2018). Mereka yang memiliki akses tertentu dalam perusahaan memiliki kesempatan untuk melakukan tindakan-tindakan yang akan menguntungkan dirinya sendiri. Komite audit memiliki peran penting untuk mengendalikn potensi kecurangan dalam sebuah perusahaan. Tugas komite audit ini merupakan delegasi dari dewan komisaris untuk menjalankan fungsi yang seharusnya dilakukan oleh pemegang saham. Berdasar keanggotaan, komite audit minimal berjumlah 3 orang yang terdiri dari komisaris 3 independent dan pihak dari luar perusahaan (POJK, 2015). Pengendalian dan pengawasan yang kuat dapat dilakukan apabila anggota komite audit tersebut dapat menjaga independensinya.

Independensi komite audit mampu memberikan peningkatan pada monitoring pengendalian internal dan kualitas laporan keuangan (Barua *et al.*, 2010). Independensi komite audit akan meningkat ketika diisi banyak pihak dari luar yang tidak memiliki hubungan dengan perusahaan sehingga akan menjalankan tugasnya dengan maksimal dan apa adanya, hal ini akan menghindarkan perusahaan dari terjadinya kecurangan. Persons (2005) mengatakan bahwa kecil kemungkinan kecurangan terjadi apabila komite audit adalah independen. Abbott *et al.* (2000) menemukan bahwa perusahaan dengan komite audit yang independen yang ditunjukkan dengan komposisi pihak luar sesuai ambang batas akan membuat perusahaan terhidar dari praktik kecurangan. Uzun *et al.* (2004) menemukan bahwa independensi komite audit secara signifikan dapat mengurangi

kecurangan. H₄: Independensi komite audit berpengaruh negatif terhadap *Occupational Fraud*

Fokus penelitian ini adalah *fraud* karyawan, sehingga faktor individu karyawan harus diperhatikan dalam menjelaskan *fraud*. Kang & Lee (2021); Mariani *et al.* (2019); dan Heyman (2007) menekankan pada kesejahteraan karyawan sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi, kinerja karyawan. Sependapat dengan Bales & Fox (2011), *fraud* merupakan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh karyawan maupun manajemen untuk mencari keuntungan diri sendiri, sehingga kesulitan keuangan dapat memunculkan niat karyawan melakukan *fraud*. Terdapat dua perspektif dalam memandang kesejahteraan, fokus pada pengalaman subjektif tentang kebahagiaan dan sisi satunya fokus pada mewujudkan kekuatan potensi manusia yang menganggap kesejahteraan merupakan hasil dari pencapaian pribadi (Ryan & Deci, 2001). Kesejahteraan terkait dengan pekerjaan dimaknai sebagai kualitas keseluruhan dari pengalaman karyawan dan fungsi di tempat kerja (Fich & Shivdasani, 2007). Salah satu hal yang dapat digunakan untuk mengukur kesejahteraan karyawan adalah jumlah gaji yang mereka terima (Wood & De Menezes, 2011).

Karyawan yang memperoleh gaji yang cukup akan bekerja dengan baik dan berusaha untuk selalu memenuhi target-target yang ditetapkan perusahaan. Mereka tidak berkeinginan untuk melakukan tindakan curang pada perusahaan karena kebutuhan mereka akan gaji telah tercukupi. Hal ini menunjukkan tidak ada perasaan tertekan saat melakukan pekerjaan dilihat dari kompensasi yang diterima karena kompensasi tersebut dipandang sebanding dengan bobot pekerjaan. Gaya hidup dan tekanan keuangan yang dihadapi karyawan menjadi motivasi karyawan melakukan *fraud* (Omar *et al.*, 2016). Zuberi & Mzenzi (2019); Chen & Sandino (2012); dan Irianto *et al.* (2009) menemukan bahwa upah berpengaruh negatif terhadap tingkat kecurangan yang dilakukan karyawan dan upah yang lebih tinggi meningkatkan

promosi norma sosial pada karyawan dan membuat kolusi diantara mereka menjadi turun

H₅: Gaji berpengaruh negatif terhadap *Occupational Fraud*

METODE

Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian inferensial. Sampel penelitian ini adalah 14 bank umum syariah di Indonesia dan diamati selama 11 tahun (2010-2020) dengan 142 unit analisis. Seluruh data diidentifikasi dari *annual report* setiap bank. Pengukuran *fraud* penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dengan tidak menggunakan persepsi maupun rasio keuangan sebagai indikator *fraud* karena kedua cara pengukuran tersebut dapat memunculkan respon bias. Berdasar alasan ini, penelitian ini menggunakan jumlah kasus *fraud* selama 1 tahun yang dilaporkan bank dalam *annual report*. Berdasarkan hasil penelusuran kami, tidak semua bank melaporkan jumlah *fraud*, sehingga menggunakan metode *unbalanced data*.

Penelitian ini menekankan pada efektifitas komite audit sebagai variabel yang dapat menjelaskan *occupational fraud*. Indikator yang pertama adalah jumlah anggota audit committee (AC-SIZE) yang diukur dengan jumlah anggota komite audit yang dimiliki oleh bank (Wilbanks *et al.*, 2017; Persons, 2009; Farber, 2005a; dan Farber, 2005b). Indikator kedua adalah committee audit gender yang diukur dengan rasio komite audit wanita (AC-GENDER) terhadap jumlah anggota komite audit (Wilbanks *et al.*, 2017 dan Kaplan *et al.*, 2009). Indikator ketiga adalah keahlian komite audit (AC-EXPERT) yang diukur dengan rasio komite audit yang memiliki latar belakang pendidikan bidang akuntansi (Anisykurlillah *et al.*, 2020; Marzuki *et al.*, 2019; dan Farber, 2005b). Indikator keempat adalah independensi komite audit (AC-INDEP) yang diukur dengan rasio komite audit independen terhadap seluruh anggota komite audit (Park, 2020 dan Nasir *et al.*, 2019). Faktor kesejahteraan karyawan (WAGE) diukur dengan

rasio biaya gaji dan tunjangan karyawan terhadap pendapatan bank. WAGE dikembangkan dari (Damiani *et al.*, 2019).

Selain variabel utama yang telah dijelaskan, penelitian ini menggunakan variabel kontrol jumlah anggota komisaris, ukuran perusahaan, dan kinerja keuangan. Indonesia menggunakan *two-tier system*, dimana tugas pengawasan diberikan kepada dewan komisaris dan tugas eksekutif diberikan kepada direktur. Regulator di Indonesia mewajibkan bahwa komite audit dibentuk oleh dewan komisaris, sehingga jumlah dewan komisaris mempengaruhi kualitas komite audit. Banyak anggota dewan memungkinkan mereka dapat melakukan diversifikasi keahlian, pengalaman, dan *background* individu lain yang selanjutnya akan mempengaruhi kualitas keputusan kolektif dewan.

Mengadopsi dari G. Chen *et al.* (2006), penelitian ini menggunakan jumlah anggota dewan komisaris sebagai variabel kontrol. Jumlah anggota dewan komisaris (COMSIZE) diukur dengan jumlah anggota dewan komisaris. Jumlah aset (LNSIZE) diukur dengan logaritma natural dari jumlah asset, dan kinerja keuangan diukur dengan Return on Asset (ROA). Dua variable lainnya dalam penelitian ini diadopsi dari Hass *et al.* (2016); Matoussi & Gharbi (2011) dan Goh (2009). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi data panel dengan Fixed Effect Model (FEM) atau Random Effect Model (REM). Seleksi didasarkan pada hasil tes Hausman (Meslier *et al.*, 2017). Jika tes Hausman menghasilkan probabilitas kurang dari 0,05 maka menggunakan FEM, begitupun sebaliknya. Uji Breusch & Pagan Lagrange Multiplier (BPL) digunakan untuk mengetahui apakah ada heterogenitas data antar bank (Panda & Nanda, 2018). Jika tes BPL menghasilkan probabilitas kurang dari 0,05; ada heterogenitas data antar bank, yang mengharuskan penggunaan FEM atau REM. Penelitian ini menguji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk menghasilkan studi BLUE. Model penelitiannya ditunjukkan pada persamaan 1.

$$\text{FRAUD}_{i,t,c} = \beta_0 + \beta_1 \text{AC-SIZE}_{i,t,c} + \beta_2 \text{AC-GENDER}_{i,t,c} + \beta_3 \text{AC-EXPERT}_{i,t,c} + \beta_4 \text{AC-INDEP}_{i,t,c} + \beta_5 \text{WAGE}_{i,t,c} + \beta_6 \text{COMSIZE}_{i,t,c} + \beta_7 \text{LNSIZE}_{i,t,c} + \beta_8 \text{ROA}_{i,t,c} + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

FRAUD : *Occupational fraud*

AC-SIZE: Jumlah Komite Audit

AC-GENDER: *Gender* komite audit

AC-EXPERT: Keahlian komite audit

AC-INDEP: Independensi komite audit

WAGE: Kesejahteraan karyawan

COMSIZE: Jumlah anggota komisaris

LNSIZE : Ukuran perusahaan

ROA: Profitabilitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2.1 menunjukkan bahwa sampel memiliki rata-rata 0,214% karyawan yang terlibat dalam tindakan ilegal. Persentase tertinggi karyawan yang terlibat dengan penipuan adalah 3,226, dan terendah adalah 0. Standar deviasi 0, 453 menunjukkan varians besar dari penipuan ini. Bank syariah di Indonesia memiliki rata-rata 3,78 anggota komite audit, skor minimal 2 orang dan jumlah maksimal 7 orang. Hasil ini menunjukkan kecenderungan bank syariah memiliki 3 hingga 4 anggota komite audit.

Berdasarkan strukturnya, anggota komite audit didominasi oleh laki-laki. Hanya 11,808% komite audit yang perempuan. Namun, beberapa bank memiliki komite audit perempuan sebesar 66,667%. Tabel 2.1 juga menunjukkan bahwa rata-rata 25,317% komite audit memiliki keahlian akuntansi. Namun, ada komite audit yang tidak memiliki keahlian akuntansi. Selain itu, rata-rata, 54,316% komite audit bersifat independen. Skor minimum AC-INDEP adalah 23,077%, dengan skor maksimum 100% bersifat independen. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota komite audit di bank syariah independen. WAGE menunjukkan bahwa bank memberikan rata-rata 21,480% dari pendapatan

pinjaman untuk membayar gaji dan tunjangan karyawan. Maksimal 80,003% dari pendapatan untuk membayar gaji karyawan.

Tabel 2.1. Analisis Deskriptif

Variabel	Pengukuran	Rata-rata	Std. Dev.	Min.	Maks.
FRAUD (%)	%	0,214	0,453	0	3,226
AC-SIZE	Person	3,789	1,077	2,000	7,000
AC-GENDER (%)	%	11,808	0,173	0	66,667
AC-EXPERT (%)	%	25,317	36,033	0	100,00
AC-INDEP (%)	%	54,316	16,700	23,077	100,00
WAGE (%)	%	21,480	12,785	0,008	80,003
BODSIZE	Person	10,951	2,057	5,000	17,000
SIZE	Log. Natural	29,694	1,487	24,240	32,474
ROA (%)	%	0,961	3,272	-14,042	13,600
LOAN (%)	%	3,427	1,547	-4,933	10,134
Public	Dummy	0,135	0,343	-	1,000
SSBSIZE	Person	2,317	0,467	2,000	3,000

Hasil uji Breusch and Pagan Lagrangian Multiplier menghasilkan probability 0,0321 (kurang dari 0,05) dan menunjukkan bahwa adanya heterogenitas data antar bank. Skor ini merekomendasikan uji regresi panel (*fixed effect or random effect*). Kemudian kami melakukan uji hausman dan menghasilkan probability 0,000 (kurang dari 0,005) dan merekomendasikan *fixed effect* sebagai model untuk menjawab hipotesis.

Selanjutnya kami melakukan uji korelasi antar variabel seperti pada tabel 2.2. Tabel 2.2 menunjukkan bahwa korelasi tertinggi adalah 0,4521 antara keahlian dan jumlah komisaris. Tabel 2.2 tidak menunjukkan korelasi lebih dari 0,8, yang tidak menunjukkan multikolinearitas. Kesimpulan ini didukung oleh tes VIF, yang menghasilkan nilai rata-rata 1,58 (kurang dari 5), menunjukkan tidak ada masalah multikolinearitas.

Modified Wald test menghasilkan probabilitas 0,0000 (kurang dari 0,05) dan menunjukkan masalah heteroskedastisitas. Tes Wooldridge menghasilkan probabilitas 0,0207 (kurang dari

0,05) dan menunjukkan masalah autokorelasi. Untuk mengatasi masalah ini, sejalan dengan Almutairi and Quttainah (2017), kami menggunakan clustered regression dalam hubungannya dengan *fixed-effects estimator* untuk mengatasi kedua masalah ini. Hasil uji fixed effect (tabel 2.3) persamaan model 1 sampai dengan 6 konsisten menunjukkan bahwa AC-SIZE menghasilkan P-value lebih dari 0,10. Hasil ini menunjukkan bahwa jumlah anggota komite audit tidak memiliki pengaruh pada *fraud*. Variabel AC-GENDER juga konsisten menghasilkan p-value lebih dari 0,10.

Hasil uji ini juga konsisten menunjukkan bahwa komite audit wanita tidak memiliki pengaruh pada *fraud*. Tabel 2.3 menunjukkan bahwa AC-EXPERT konsisten menghasilkan p-value kurang dari 0.01 dengan koefisien -0.0205. Hasil ini menunjukkan bahwa keahlian komite audit memiliki pengaruh negatif terhadap *fraud* dengan tingkat signifikansi 1%. Tabel 2.3 menunjukkan bahwa AC-INDEP konsisten menghasilkan p-value lebih dari 0.10 dan menunjukkan bahwa independensi komite audit tidak memiliki pengaruh *fraud*.

Tabel 2.2. Correlation Matrix of All Variables

	FRAUD	AC-SIZE	AC-GENDER	AC-EXPERT	AC-INDEP	WAGE	COMSIZE	LNSIZE	ROA
FRAUD	1								
AC-SIZE	0,1679	1							
AC-GENDER	-0,1503	-0,2106	1						
AC-EXPERT	0,2772	-0,0768	-0,0785	1					
AC-INDEP	-0,355	0,0086	0,3907	-0,4268	1				
WAGE	-0,0065	0,0249	0,0701	-0,067	0,2372	1			
COMSIZE	-0,1404	0,0547	0,0736	-0,4521	0,24	0,0696	1		
LNSIZE	0,3713	0,0528	-0,2215	-0,2161	-0,2577	-0,1772	0,0538	1	
ROA	-0,1035	-0,016	-0,1096	0,1016	0,2384	0,1514	0,0662	0,0872	1

Indikator kesejahteraan karyawan yang diprosikan dengan gaji dan tunjangan karyawan konsisten menghasilkan p-value kurang dari 0.05 dan koefisien -0.7438. Hasil ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap fraud dengan tingkat signifikansi 5%. Tan *et al.* (2017) mengidentifikasi adanya endogenitas dalam *fraud culture*. Mengikuti pendapat (Ullah *et al.*, 2018), kami menggunakan uji GMM untuk membuktikan masalah endogenitas. Tabel 2.3 kolom 8 menunjukkan bahwa lag 1 fraud menghasilkan p-value lebih dari 0.1. Hasil ini menunjukkan tidak terjadi endogenity pada fraud. Sehingga hasil uji fixed effect pada model 1 sampai 6 valid digunakan untuk menjawab hipotesis.

Pada uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa jumlah anggota komite audit tidak mampu mengendalikan karyawan melakukan kecurangan. Bank yang memiliki jumlah anggota komite audit yang besar diuntungkan karena bank dapat melakukan memilih anggota komite audit dengan latarbelakang yang berbeda-beda. Dalam teori sumberdaya manusia, diversitas latarbelakang dewan sangat penting karena perbedaan latarbelakang ini akan memberikan alternatif yang berbeda atas suatu kebijakan dan selanjutnya akan meningkatkan kualitas keputusan, kebijakan bank. Jumlah anggota yang besar juga menguntungkan karena masing-masing dewan akan membawa keahlian dan pengetahuan (Wilbanks *et al.*, 2017), sehingga akan memperkaya sumberdaya bank. Terlebih lagi, dalam menjalankan tugasnya, komite audit memerlukan sumber daya dewan yang berkualitas agar memenuhi tanggung jawabnya secara efektif (Persons, 2009). Namun demikian, jumlah anggota dewan yang banyak seringkali mengalami masalah komunikasi, dan koordinasi menyebabkan kinerja menurun (Najwa *et al.*, 2019 dan Guest, 2009). Dampak negatif lain dari dewan yang besar adalah kemalasan sosial, dan membutuhkan biaya koordinasi yang lebih tinggi. Keputusan dewan merupakan keputusan kolektif, sehingga efektifitas koordinasi dan komunikasi menjadi kunci utama dalam efektifitas pengambilan keputusan. Hasil penelitian ini mengarah pada masalah koordinasi dan komunikasi diantara pada anggota komite audit, sehingga akan berdampak pada kurang efektifnya

mereka melakukan kontrol dan evaluasi sistem pengendalian internal bank. Indikator kedua dalam mengukur efektifitas komite dalam menjalankan tugasnya adalah gender. Bank yang memiliki dewan wanita dianggap menguntungkan, karena wanita cenderung lebih aktif dalam rapat, intoleran dengan perilaku oportunistik dan menghindari risiko, lebih konservatif dan membuat keputusan yang lebih etis (McLaughlin *et al.*, 2021; Marzuki *et al.*, 2019; dan Oradi & Izadi, 2020). Komite audit wanita juga dapat meningkatkan kualitas corporate governance dan efektifitas komite audit (McLaughlin *et al.*, 2021; Ud Din *et al.*, 2021; Oradi & Izadi, 2020; dan Marzuki *et al.*, 2019). Terlebih lagi, Wilbanks *et al.* (2017) dan Kaplan *et al.* (2009) berpendapat bahwa wanita memiliki kontribusi besar dalam mengendalikan *fraud* karena mereka lebih cenderung melaporkan kecurangan pelaporan keuangan.

Namun dalam konteks bank syariah di Indonesia, penelitian ini tidak menemukan efektifitas peran komite audit wanita dalam mengendalikan *fraud*. Temuan ini mengindikasikan terdapat kecenderungan bahwa tidak ada perbedaan kinerja antara komite audit wanita dan pria. Aktivitas pelaporan terhadap potensi fraud dekat dengan intimidasi dan ancaman dari pelaku, sehingga tindakan ini sangat tidak aman untuk wanita. Wanita cenderung lebih konservatif jika melihat potensi kecurangan untuk keamanan dirinya sendiri. Indikasi ini juga menguatkan temuan pendapat Bruna *et al.* (2019) dan Loukil & Yousfi (2016) bahwa wanita cenderung risk avoidance.

Tabel 2.3. Hasil Uji Fixed Effect and Sys-GMM

	FE Model 1 st		FE Model 2 nd		FE Model 3 rd		FE Model 4 th		FE Model 5 th		FE Model 6 th		SYS-GMM	
	Koef.	Std. Error	Koef.	Std. Error										
Lag 1. Fraud	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1858	0,1876
AC-SIZE	0,1295	0,1432	-	-	0,1539	0,1543	0,1785	0,1603	0,1155	0,1427	0,1250	0,1429	0,2144	0,1882
AC-GENDER	-	1,5614	-	1,6028	-	-	0,4467	1,4250	-1,4355	1,5922	-	1,1076	4,0016	1,5490**
AC-EXPERT	-	0,0042	-	0,0058	-	0,0059	-	-	-	0,0209*	0,0047	-	0,0036	0,0214
AC-INDEP	-	0,0098	-	0,0096	-	0,0106	-0,0135	0,0111	-	-	-	0,0098	0,0205	0,0159
WAGE	-	0,2630	-	0,3014	-	0,2496	-	0,2980	-	0,7037*	0,2793	-	-	1,4325
	**		**		**		**		*					3**

Hasil untuk indikator keahlian akuntansi anggota komite audit mengungkapkan bahwa keahlian anggota komite audit memiliki efek negatif yang signifikan terhadap penipuan karyawan. Anggota komite audit yang memiliki keahlian akuntansi terbukti efektif dalam mengurangi kecurangan. Hasil penelitian ini menguatkan pendapat Persons (2009); Anisykurlillah *et al.* (2020); Marzuki *et al.* (2019); dan Farber (2005b) yang menekankan pada keahlian akuntansi bagi komite audit. Keahlian akuntansi sebagai faktor utama komite audit dalam mengevaluasi efektifitas pengendalian internal bank serta penelusuran atas transaksi yang tidak wajar. Namun demikian, (Cohen *et al.*, 2014) menyarankan agar komite audit mengkombinasikan keahlian akuntansi dengan keahlian lain untuk meningkatkan efektifitas dalam mengidentifikasi praktik kecurangan.

Tabel 2.3 juga menunjukkan bahwa independensi komite audit tidak memiliki pengaruh pada *fraud*. Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Barua *et al.* (2010); Persons (2005); dan Uzun *et al.* (2004) yang menemukan bahwa independensi komite audit akan meningkatkan pengawasan dan selanjutnya dapat mengendalikan *fraud*. Monitoring akan lebih efektif jika dilakukan oleh komite audit yang independen (Barua *et al.*, 2010). Namun pada bank syariah di Indonesia, sebagian besar anggota komite audit adalah independen. Komite audit independen ini sering memunculkan masalah ketersediaan mereka untuk melaksanakan tugas pengawasan. Komite audit ini akan berbagi sumber daya yang dimilikinya untuk semua entitas karena memungkinkan mereka untuk berada di komite audit atau dewan yang setara dari entitas lain. Faktor ini akan semakin menurunkan kinerja komite audit.

Faktor pelaku yang diukur dengan kesejahteraan pelaku, menunjukkan hasil bahwa kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap *fraud*. Dalam teori *fraud triangle*, salah satu faktor utama karyawan melakukan *fraud* adalah dorongan keuangan yang menyebabkan mereka melakukan perbuatan curang. Tekanan keuangan karyawan ini dapat timbul dari gaya hidup, maupun rendahnya gaji yang mereka terima (Omar *et al.*,

2016). Karyawan yang terpenuhi kebutuhan finansialnya dengan cukup gaji akan bekerja dengan baik dan berusaha untuk selalu memenuhi target-target yang ditetapkan perusahaan serta menghindari tindakan ilegal. Selain itu, kecukupan gaji menghilangkan perasaan tertekan, karena karyawan telah menerima kompensasi tersebut dipandang sebanding dengan pekerjaan. Gaya hidup dan tekanan keuangan yang dihadapi karyawan menjadi motivasi karyawan melakukan *fraud* (Omar *et al.*, 2016). Penelitian ini menguatkan temuan Zuberi & Mzenzi (2019); Chen & Sandino (2012); dan Irianto *et al.* (2009) yang menemukan bahwa gaji karyawan berpengaruh negatif terhadap tingkat kecurangan.

SIMPULAN

Penelitian ini untuk membuktikan pengaruh jumlah anggota, gender, keahlian, dan independensi komite audit serta kesejahteraan karyawan terhadap *fraud* karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keahlian akuntansi anggota komite audit dan kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap *fraud* karyawan. Kami tidak menemukan bukti peran jumlah anggota, gender, dan independensi komite audit terhadap *fraud* karyawan. Setelah melakukan uji SYS GMM untuk mengatasi masalah dan *robustness*, hasil penelitian ini konsisten dimana kecurangan karyawan dapat dikendalikan dengan peningkatan komite audit yang memiliki keahlian akuntansi dan peningkatan kesejahteraan karyawan. Anggota komite audit dengan keahlian akuntansi dapat meningkatkan pengawasan dan menguatkan sistem pengendalian internal bank. Kesejahteraan karyawan dapat sebagai sistem pengendalian intern dimana peningkatan kesejahteraan karyawan akan menurunkan tekanan keuangan karyawan dan selanjutnya dapat mengendalikan mereka melakukan tindakan menyimpang.

Kontribusi penelitian bagi bank adalah mempertimbangan keahlian dalam memilih anggota komite audit. Komite audit yang dipilih seharusnya memiliki keahlian akuntansi. Keahlian ini dapat meningkatkan efektifitas komite audit dalam menjalankan

tugasnya, terutama dalam mengendalikan *fraud*. Regulator dapat mendorong bank untuk meningkatkan rasio komite audit yang memiliki keahlian akuntansi melalui penerbitan undang-undang atau peraturan yang mengikat pada bank. Bank dapat meningkatkan sistem pengendalian internal melalui peningkatan kualitas komite audit dan peningkatan kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini menggunakan bank syariah sebagai obyek penelitian. Keterbatasan penelitian ini mengabaikan struktur *corporate governance* yang mungkin memiliki karakteristik khusus dan berbeda dengan bank konvensional. Penelitian sebelumnya dapat menambahkan struktur *corporate governance* khusus bank syariah untuk menghasilkan pembahasan yang lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terimakasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Universitas Negeri Semarang atas pendanaan yang diberikan untuk melaksanakan penelitian ini. Nomor Kontrak Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Universitas Negeri Semarang. Nomor: DIPA-023.17.2.677507/2022, tanggal 17 November 2021, sesuai dengan Surat Perjanjian Kontrak Penelitian Dana DIPA UNNES Tahun 2021 Nomor : Nomor: 12.8.3/UN37/PPK.3.1/2022, Tanggal 08 Maret 2022

DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, L.J., Park, Y., & Parker, S., 2000. The Effects of Audit Committee Activity and Independence on Corporate Fraud. *Managerial Finance*.
- ACFE., 2018. *Report To The Nations 2018 Global Study on Occupational Fraud and Abuse*. Association of Certified Fraud Examiners.
- ACFE., 2020. Report to the Nations-2020 Global Fraud Study on Occupational Fraud and Abuse. In *Association of Certified Fraud Examiners*.
- Ahmad, I., 2004. Islam, Commerce, and Business Ethics. *Loyola Institute for Ethics and Spirituality in Business International*

- Ecumenical Conference*, pp.1–14.
- Almutairi, A.R., & Quttainah, M.A., 2017. Corporate Governance: Evidence from Islamic Banks. *Social Responsibility Journal*, 13(3), pp.601–624.
- Anisykurlillah, I., Jayanto, P.Y., Mukhibad, H., & Widyastuti, U., 2020. Examining the Role of Sharia Supervisory Board Attributes in Reducing Financial Statement Fraud by Islamic Banks. *Banks and Bank Systems*, 15(3), pp.106–116.
- Awang, Y., 2019. The Influences of Attitude, Subjective Norm and Adherence to Islamic Professional Ethics on Fraud Intention in Financial Reporting. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 10(5), pp.710–725.
- Awang, Y., & Ismail, S., 2018. Determinants of Financial Reporting Fraud Intention Among Accounting Practitioners in the Banking Sector. *International Journal of Ethics and Systems*, 34(1), pp.32–54.
- Bales, K., & Fox, T.L., 2011. Evaluating a Trend Analysis of Fraud Factors. *Journal of Finance and Accountancy Evaluating*, 5(1), pp.1–10.
- Barua, A., Rama, D.V, & Sharma, V., 2010. Audit Committee Characteristics and Investment in Internal Auditing. *Journal of Accounting and Public Policy*, 29(5), pp.503–513.
- Bruna, M.G., Dang, R., Scotto, M.J., & Ammari, A., 2019. Does Board Gender Diversity Affect Firm Risk-Taking? Evidence from the French Stock Market. *Journal of Management and Governance*, 23(4), pp.915–938.
- Carcello, J.V., & Neal, T.L., 2000. Audit Committee Auditor Composition and Reporting. *The Accounting Review*, 75(4), pp.453–467.
- Chen, C.X., & Sandino, T., 2012. Can Wages Buy Honesty? The Relationship between Relative Wages and Employee Theft. *Journal of Accounting Research*, 50(4), pp.967–1000.
- Chen, G., Firth, M., Gao, D.N., & Rui, O.M., 2006. Ownership Structure, Corporate Governance, and Fraud: Evidence from China. *Journal of Corporate Finance*, 12(3), pp.424–448.
- Cohen, J.R., Hoitash, U., Krishnamoorthy, G., & Wright, A.M., 2014.

- The Effect of Audit Committee Industry Expertise on Monitoring the Financial Reporting Process. *The Accounting Review*, 89(1), pp.243–273.
- Damiani, M., Pompei, F., & Ricci, A., 2019. The Role of Employee Incentive Pay in the Competitiveness of Family and Non-Family Firms. *Economia Politica*, 36(3).
- Deloitte., 2018. *The Role of the Audit Committee Board Effectiveness*. April.
- Farber, D.B., 2005a. Does After Fraud : Corporate Governance. *The Accounting Review*, 80(2), pp.539–561.
- Farber, D.B., 2005b. Restoring Trust After Fraud: Does Corporate Governance Matter? *Accounting Review*, 80(2), pp.539–561.
- Fathi, W.N.I.W.M., Ghani, E.K., Said, J., & Puspitasari, E., 2017. Potential Employee Fraud Scape in Islamic Banks: The Fraud Triangle Perspective. *Global Journal Al-Thaqafah*, 7(2), pp.79–93.
- Fich, E.M., & Shivdasani, A., 2007. Financial Fraud, Director Reputation, and Shareholder Wealth. *Journal of Financial Economics*, 86(2), pp.306–336.
- Gavious, I., Segev, E., & Yosef, R., 2012. Female Directors and Earnings Management in High-Technology Firms. *Pacific Accounting Review*, 24(1), pp.4–32.
- Goh, B.W., 2009. Audit Committees, Boards of Directors, and Remediation of Material Weaknesses in Internal Control. *Contemporary Accounting Research*, 26(2).
- Guest, P.M., 2009. The Impact of Board Size on Firm Performance: Evidence from the UK. *European Journal of Finance*, 15(4), pp.385–404.
- Halbouni, S.S., Obeid, N., & Garbou, A., 2016. Corporate Governance and Information Technology in Fraud Prevention and Detection: Evidence from the UAE. *Managerial Auditing Journal*, 31(6–7), pp.589–628.
- Hamdani, R., & Albar, A.R., 2016. Internal Controls in Fraud Prevention Effort: A Case Study. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 20(2), pp.127–135.
- Hass, L.H., Tarsalewska, M., & Zhan, F., 2016. Equity Incentives and

- Corporate Fraud in China. *Journal of Business Ethics*, 138(4), pp.723–742.
- Heyman, F., 2007. Pay Inequality and Firm Performance : Evidence from Matched Employer–Employee Data. *Applied Economics*, April 2015, pp.1313–1327.
- Irianto, G., Novianti, N., Rosalina, K., & Firmanto, Y., 2009. Integrity, Unethical Behavior, and Tendency of Fraud. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 16(2), pp.144–163.
- Kang, E., & Lee, H., 2021. Employee Compensation Strategy as Sustainable Competitive Advantage for HR Education Practitioners. *Sustainability (Switzerland)*, 13(3), pp.1–23.
- Kaplan, S., Pany, K., Samuels, J., & Zhang, J., 2009. An Examination of the Association Between Gender and Reporting Intentions for Fraudulent Financial Reporting. *Journal of Business Ethics*, 87(1), pp.15–30.
- Kumari, P., & Pattanayak, J.K., 2017. Linking Earnings Management Practices and Corporate Governance System with the Firms' Financial Performance: A Study of Indian Commercial Banks. *Journal of Financial Crime*, 24(2), pp.223–241.
- Law, P., 2011a. Corporate Governance and no Fraud Occurrence in Organizations: Hong Kong Evidence. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 26(6), pp.501–518.
- Law, P., 2011b. Corporate Governance and no Fraud Occurrence in Organizations Hong Kong Evidence. *Managerial Auditing Journal*, 26(6), pp.501–518.
- Loukil, N., & Yousfi, O., 2016. Does Gender Diversity on Corporate Boards Increase Risk-Taking? *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 33(1), pp.66–81.
- Mariani, L., Gigli, S., & Bandini, F., 2019. Pay-for-Performance and Other Practices: Alternative Paths for Human Resource Management Effectiveness in Public Social Care Organizations. *Review of Public Personnel Administration*, 2019.
- Marzuki, M.M., Haji-Abdullah, N.M., Othman, R., Wahab, E.A.A., & Harymawan, I., 2019. Audit Committee Characteristics, Board Diversity, and Fraudulent Financial Reporting in Malaysia.

- Asian Academy of Management Journal*, 24(2), pp.143–167.
- Matoussi, H., & Gharbi, I., 2011. Board Independence and Corporate Fraud: The case of Tunisian firms. In *Economic Research Forum*.
- McLaughlin, C., Armstrong, S., Moustafa, M.W., & Elamer, A.A., 2021. Audit Committee Diversity and Corporate Scandals: Evidence from the UK. *International Journal of Accounting and Information Management*, 29(5), pp.734–763.
- Meslier, C., Risfandy, T., & Tarazi, A., 2017. Dual Market Competition and Deposit Rate Setting in Islamic and Conventional Banks. *Economic Modelling*, 63, pp.318–333.
- Mukhibad, H., 2017. Maintaining Employees' Morality to Improve Internal Control in the Sharia Microfinance Institution. *Walisongo: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 25(2), pp.507.
- Mukhibad, H., Jayanto, P.Y., & Anisykurlillah, I., 2021. Islamic Corporate Governance and Financial Statements Fraud: A Study of Islamic Banks. *Journal of Governance and Regulation*, 10(2), pp.361–368.
- Najwa, N.A., Ramly, Z., & Haron, R., 2019. Board Size, Chief Risk Officer and Risk-taking in Islamic Banks: Role of Shariah Supervisory Board. *Jurnal Pengurusan*, 57.
- Nasir, N.A.B.M., Ali, M.J., & Ahmed, K., 2019. Corporate Governance, Board Ethnicity and Financial Statement Fraud: Evidence from Malaysia. *Accounting Research Journal*, 32(3), pp.514–531.
- Nawawi, A., & Salin, A.S.A.P., 2018. Internal Control and Employees' Occupational Fraud on Expenditure Claims. *Journal of Financial Crime*, 25(3), pp.891–906.
- Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesi., 2016. *Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55/POJK.03/2016 tentang Penerapan Tata Kelola Bagi Bank Umum*.
- Omar, M., Nawawi, A., & Salin, A.S.A.P., 2016. The Causes, Impact and Prevention of Employee Fraud: A Case Study of an Automotive Company. *Journal of Financial Crime*, 23(4), pp.1012–1027.
- Oradi, J., & Izadi, J., 2020. Audit Committee Gender Diversity and

- Financial Reporting: Evidence from Restatements. *Managerial Auditing Journal*, 35(1), pp.67–92.
- Panda, A.K., & Nanda, S., 2018. Determinants of Capital Structure ; A Sector-level Analysis for Indian Manufacturing Firms. *International Journal of Productivity and Performance Management*, pp.1741–0401.
- Park, Y., 2020. Do Effective Corporate Audit Committees Reduce the Likelihood of Litigations Against External Auditors?. *Journal of Finance and Accountancy*, 27, pp.1–32.
- Persons, O.S., 2006. The Relation Between the New Corporate Governance Rules and the Likelihood of Financial Statement Fraud. *Review of Accounting and Finance*, 4(2), pp.125–148.
- Persons, O.S., 2009. Audit Committee Characteristics and Earlier Voluntary Ethics Disclosure among Fraud and No-Fraud Firms. *International Journal of Disclosure and Governance*, 6(4), pp.284–297.
- POJK., 2015. *Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55 /POJK.04/2015 tentang Pembentukan dan Pedoman Pelaksanaan Kerja Komite Audit*.
- Rahman, R.A., & Anwar, I.S.K., 2014. Effectiveness of Fraud Prevention and Detection Techniques in Malaysian Islamic Banks. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 145, pp.97–102.
- Rezaee, Z., 2005. Causes, Consequences, and Deterrence of Financial Statement Fraud. *Critical Perspectives on Accounting*, 16(3), pp.277–298.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L., 2001. On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), pp.141–166.
- Suh, J.B., Shim, H.S., & Button, M., 2018. Exploring the Impact of Organizational Investment on Occupational Fraud: Mediating Effects of Ethical Culture and Monitoring Control. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 53, pp.46–55.
- Tan, D.T., Chapple, L., & Walsh, K.D., 2017. Corporate Fraud Culture: Re-examining the Corporate Governance and Performance Relation. *Accounting and Finance*, 57(2), pp.597–620.

- Uciati, N., & Mukhibad, H., 2019. Fraudulent Financial Statements at Sharia Banks. *Accounting Analysis Journal* 8(3), pp.198–206.
- Ud-Din, N., Cheng, X., Ahmad, B., Sheikh, M.F., Adedigba, O.G., Zhao, Y., & Nazneen, S., 2021. Gender Diversity in the Audit Committee and the Efficiency of Internal Control and Financial Reporting Quality. *Economic Research-Ekonomiska Istrazivanja*, 34(1), pp.1170–1189.
- Ullah, S., Akhtar, P., & Zaefarian, G., 2018. Dealing with Endogeneity Bias: The Generalized Method of Moments (GMM) for Panel Data. *Industrial Marketing Management*, 71, pp.69–78.
- Uzun, H., Szewczyk, S.H., & Varma, R., 2004. Board Composition and Corporate Fraud. *Financial Analysts Journal*, 60(3), pp.33–43.
- Wilbanks, R.M., Hermanson, D.R., & Sharma, V.D., 2017. Audit Committee Oversight of Fraud Risk: The Role of Social Ties, Professional Ties, and Governance Characteristics. *Accounting Horizons*, 31(3), pp.21–39.
- Wood, S., & De-Menezes, L.M., 2011. High Involvement Management, High-Performance Work Systems and Well-Being. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(07), pp.1586–1610.
- Yusuf, A.D., Ahmad, U., & Shahril, M., 2016. A Conceptual Study on Islamic Corporate Governance Model in Curtailing Bank's Fraud. *International Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 4(6), pp.357.
- Zain, M.M., Subramaniam, N., & Stewart, J., 2006. Internal Auditors' Assessment of their Contribution to Financial Statement Audits: The Relation with Audit Committee and Internal Audit. *International Journal of Auditing*, 18, pp.1–18.
- Zakaria, K.M., Nawawi, A., & Puteh -Salin, A.S.A., 2016. Internal Controls and Fraud-Empirical Evidence from Oil and Gas Company. *Journal of Financial Crime*, 23(4), pp.1154–1168.
- Zuberi, O., & Mzenzi, S.I., 2019. Analysis of Employee and Management Fraud in Tanzania. *Journal of Financial Crime*, 26(2), pp.412–431.