

MODERASI PERAN DEWAN KOMISARIS DAN EFEKTIVITAS KOMITE AUDIT: HUBUNGAN ANTARA *BOARD DIVERSITY* DENGAN *FRAUD* LAPORAN KEUANGAN

Tiara Pradani^{1*}, Vera Diyanty²,

¹Jurusan Akuntansi, Universitas Siliwangi, Indonesia

²Departemen Akuntansi, Universitas Indonesia, Indonesia

*Email corresponding author: tiarapradani@unsil.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah keragaman direksi dapat menurunkan kemungkinan terjadinya kecurangan laporan keuangan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara keragaman dewan dan kemungkinan terjadinya kecurangan laporan keuangan, dengan mempertimbangkan efek moderasi pengawasan dewan komisaris dan efektivitas komite audit. Studi ini menggunakan *purposive sampling*, dengan memilih perusahaan yang telah menerbitkan laporan tahunan dari tahun 2016 hingga 2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa direksi dengan tingkat pendidikan yang beragam dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan laporan keuangan. Selanjutnya, penelitian ini menemukan bahwa pengawasan dewan komisaris dan efektivitas komite audit dapat memoderasi korelasi antara keragaman dewan dan kecurangan laporan keuangan.

Kata Kunci: Keragaman Direksi, Kecurangan Laporan Keuangan, Dewan Komisaris, Komite Audit

Abstract

The objective of this research is to examine whether having diverse directors on a board of directors can lower the likelihood of financial statement Fraud. Additionally, it aims to explore the connection between board diversity and the probability of financial statement Fraud, taking into account the moderating effects of board supervision and audit committee effectiveness. The study utilized purposive sampling, selecting companies that had published annual reports from 2016 to 2018. The findings indicate that having a diverse board with varying levels of education can decrease the possibility of financial statement Fraud. Furthermore, the study discovered that the supervision of the board of commissioners and audit committee effectiveness can moderate the correlation between board diversity and financial statement Fraud.

Keywords: Board Diversity, Financial Statement Fraud, Board of Commissioner, Audit Committee

PENDAHULUAN

Fraud adalah aktivitas terlarang yang dapat menyebabkan kerugian bagi banyak pemangku kepentingan. Ini adalah tindakan yang membawa konsekuensi yang merugikan bagi perusahaan. Steve et al. (2009) menjelaskan penipuan sebagai tindakan yang disengaja dilakukan oleh seorang individu dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan finansial. Menurut *Asia-Pacific Edition of the Report to the Nations* yang diterbitkan oleh ACFE (*The Association of Certified Fraud Examiners*), Indonesia menempati posisi teratas, terhitung terdapat 36 dari total 198 kasus yang dilaporkan di kawasan Asia-Pasifik (ACFE, 2020).

ACFE (2020) telah mengklasifikasikan *fraud* menjadi tiga kategori: korupsi, penyalahgunaan aset, dan *fraud* laporan keuangan. *Fraud* laporan keuangan, seperti yang didefinisikan oleh Rezaee & Riley (2009), melibatkan sengaja atau ceroboh memanipulasi pengungkapan laporan keuangan untuk menipu pengguna laporan keuangan, khususnya investor dan kreditor. Jenis *fraud* ini menyumbang 9,2% dari total kasus *fraud* di Indonesia, menjadikannya jenis *Fraud* yang paling jarang terjadi menurut survei oleh ACFE Indonesia Chapter pada tahun 2019 (ACFE Indonesia, 2020). Meskipun menduduki peringkat rendah dalam daftar *fraud* di Indonesia, *fraud* laporan keuangan sulit dideteksi karena motif perusahaan dan alasan ekonomi, seringkali dalam bentuk manajemen laba.

PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk merupakan salah satu contoh perusahaan di Indonesia yang melakukan *fraud* laporan keuangan yang berujung pada penyajian kembali laporan keuangannya (Sukamto, 2019). Untuk mencegah insiden penipuan serupa, sangat penting bagi perusahaan untuk

memiliki langkah-langkah efektif, seperti dewan direksi, dewan komisaris, dan komite audit yang kompeten. Kehadiran keragaman dalam dewan direksi perusahaan diharapkan dapat membantu dalam memenuhi tanggung jawab mereka. Menurut Katmon et al. (2019), keputusan yang dibuat oleh direksi dipengaruhi oleh latar belakang pribadi dan profesinya, serta penilaian, kebijakan, dan proses pengambilan keputusan yang mereka jalani. Oleh karena itu, memiliki beragam perspektif dapat mengarah pada pengambilan keputusan yang lebih baik dan mencegah terjadinya *fraud* laporan keuangan.

Sesuai dengan penelitian Khumairoh & Agustina (2017) dewan komisaris bertanggung jawab untuk mengawasi kebijakan perusahaan dan memberikan nasihat kepada direksi. Melalui pengawasan yang efektif, dewan komisaris dapat meningkatkan hubungan antara keragaman dewan dan mengurangi kemungkinan kecurangan laporan keuangan di dalam perusahaan. Selain itu, dewan komisaris memiliki komite audit yang berperan penting dalam memberikan opini independen dan profesional kepada dewan komisaris sekaligus mengawasi kebijakan perusahaan (Eyenubo et al., 2017; Suryanto et al., 2017). Kehadiran komite audit diharapkan semakin memperkuat hubungan antara keragaman dewan dan kemungkinan penurunan kecurangan laporan keuangan di perusahaan.

Selain itu, dewan komisaris didukung oleh komite audit yang berperan penting dalam membantu pengawasan kebijakan perusahaan. Komite audit secara independen dan profesional memberikan pendapat yang selanjutnya disampaikan kepada dewan komisaris. Pada umumnya komite audit melaksanakan tugas yang berkaitan dengan tindakan pengawasan yang dilakukan oleh dewan komisaris. Dengan adanya komite audit yang membantu dewan komisaris dalam mengawasi kebijakan perusahaan, diharapkan komite ini akan memperkuat hubungan antara keragaman dewan di antara direksi dan mengurangi kemungkinan kecurangan laporan keuangan di dalam perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Upper Echelon Theory

Menurut *upper echelon theory* yang dikemukakan oleh Hambrick & Mason (1984), karakteristik latar belakang manajerial memainkan peran penting dalam menentukan hasil organisasi seperti tingkat strategi dan kinerja. Tindakan eksekutif dipengaruhi oleh interpretasi pribadi mereka terhadap situasi strategis, serta pengalaman, nilai, dan kepribadian mereka sendiri (Hambrick, 2007). Latar belakang manajerial, seperti yang dijelaskan oleh Hambrick & Mason (1984), memiliki kemampuan untuk memprediksi hasil organisasi. Pilihan strategis yang dibuat oleh perusahaan dipengaruhi oleh kombinasi keadaan tertentu dan karakteristik *upper echelon*, sedangkan interaksi antara faktor tersebut menentukan tingkat kinerja organisasi. Karakteristik yang dicakup oleh teori ini meliputi usia, jalur fungsional, pengalaman karir, pendidikan formal, latar belakang sosial ekonomi, posisi keuangan, dan heterogenitas kelompok.

Behavioral Theory of Boards

Behavioral theory of boards, sebagaimana digariskan oleh Cyert & March (1963), berfungsi sebagai landasan *upper echelon theory*. Menurut Cyert & March (1963), perusahaan didorong oleh orientasi tujuan dan terlibat dalam pemrosesan informasi untuk menilai kinerja mereka terhadap kinerja masa lalu dan pesaing mereka. Karena kompleksitas lingkungan bisnis, menjadi tidak praktis bagi *upper echelon* untuk memahami semua hubungan yang rumit di antara berbagai variabel. Akibatnya, proses pengambilan keputusan memerlukan penyederhanaan (Van Ees et al., 2009). Diasumsikan bahwa *upper echelon* menghadapi keterbatasan dalam kemampuan pemrosesan informasi dan kemampuan mereka untuk mengatasi masalah yang kompleks (Cyert & March, 1963).

Fraud Laporan Keuangan

Menurut SAS No. 99, AU 316 No. 06, *Fraud* laporan keuangan melibatkan salah saji yang disengaja atau penghilangan yang disengaja dalam pengungkapan laporan keuangan, yang dirancang untuk menipu pengguna laporan keuangan. Hal ini menyebabkan laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP). *The Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) mendefinisikan kecurangan laporan keuangan sebagai tindakan sengaja atau penghilangan fakta material atau informasi akuntansi yang menyesatkan, yang ketika dievaluasi bersama dengan semua informasi yang tersedia, memengaruhi pembaca untuk mengubah pertimbangan atau keputusan mereka (Rezaee & Riley, 2009). Rezaee & Riley (2009) memberikan definisi kecurangan laporan keuangan sebagai salah saji yang disengaja atau penghilangan data numerik atau pengungkapan dalam laporan keuangan dengan tujuan menipu pengguna, khususnya investor dan kreditor.

Board Diversity

Keragaman dewan mengacu pada komposisi dewan direksi, yang mencakup faktor-faktor yang dapat diamati seperti jenis kelamin, usia, etnis, serta aspek yang kurang terlihat seperti pendidikan dan pengalaman kerja (Galia & Zenou, 2013). Pentingnya memiliki dewan yang beragam telah tumbuh karena kompleksitas ekonomi global dan tantangan bisnis (Tan et al., 2014). Dewan yang beragam menawarkan beberapa keuntungan, termasuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam perusahaan (Marimuthu & Kolandaisamy, 2009), mendorong kemampuan pemecahan masalah yang lebih baik (Dobbin et al., 2011), dan meningkatkan daya saing organisasi secara keseluruhan (Gregoric et al., 2009). Dalam penelitiannya, Milliken & Martins (1996) mencatat bahwa *board diversity* memiliki dua sisi. Di satu sisi keragaman dapat meningkatkan kreativitas, namun di sisi lain juga dapat menimbulkan ketidakpuasan di antara anggota kelompok dan menghambat adaptasi kelompok. Hal ini menjadi tantangan dalam keberagaman dewan, karena terdapat indikasi bahwa dewan direksi yang beragam berpotensi meningkatkan terjadinya *fraud*.

Dewan Komisaris

Peraturan Nomor 33/POJK.04/2014 yang dikeluarkan oleh Otoritas Jasa Keuangan mengatur tentang peran direksi dan dewan komisaris pada perusahaan publik (POJK Nomor 33/POJK.05/2014, 2014). Menurut peraturan ini, dewan komisaris bertanggung jawab melakukan pengawasan baik secara umum maupun khusus sesuai anggaran dasar perusahaan, serta memberikan arahan kepada direksi (POJK Nomor 33/POJK.05/2014, 2014). Selain itu, sebagai wakil pemegang saham, dewan komisaris memastikan bahwa semua tindakan manajemen dilakukan untuk kepentingan terbaik perusahaan (Hermawan, 2011). Dengan peran pengawasannya, diharapkan dewan komisaris dapat secara efektif mencegah terjadinya *fraud* laporan keuangan di dalam perusahaan.

Komite Audit

Pedoman kerja komite audit dituangkan dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55/POJK.04/2015. Menurut peraturan ini, komite audit adalah komite yang dibentuk oleh dewan komisaris dengan tujuan membantu mereka dalam menjalankan fungsi dan tugasnya (POJK Nomor 55/POJK.04/2015, 2015). Peraturan tersebut juga mengatur tugas, tanggung jawab, dan wewenang komite audit dalam menjalankan tugasnya, antara lain mengusulkan pengangkatan akuntan kepada dewan komisaris (POJK Nomor 55/POJK.04/2015, 2015).

Pengembangan Hipotesis

Capezio & Mavisakalyan (2016) melakukan penelitian yang menjelaskan bagaimana *fraud* dalam perusahaan dipengaruhi oleh peran dewan direksi dalam mengawasi tata kelola perusahaan dan mengevaluasi efektivitas dewan. Eselon atas, yang bertanggung jawab untuk pengambilan keputusan, memiliki keterbatasan dalam memproses informasi dan memecahkan masalah yang kompleks (Cyert &

March, 1963). Konsekuensinya, ada kebutuhan yang meningkat akan dewan yang beragam karena ekonomi global dan tantangan bisnis yang kompleks (Tan et al., 2014). Lenard et al. (2017) dan Cumming et al. (2015) menegaskan bahwa keberadaan perempuan di jajaran dewan direksi dapat membantu mengurangi *fraud* dengan meningkatkan pemantauan dan efektivitas tata kelola (Capezio & Mavisakalyan, 2016). Menurut Hambrick & Mason (1984), usia *upper echelon* memengaruhi pilihan strategi perusahaan, dengan usia juga memainkan peran penting dalam pengambilan risiko selama pengambilan keputusan (Xu et al., 2018). Selain itu, dewan direksi yang lebih tua lebih cenderung mengidentifikasi praktik bisnis tertentu yang tidak etis (Deshpande, 1997), sedangkan dewan direksi yang lebih muda menunjukkan inovasi yang lebih besar dan kemampuan untuk memproses ide-ide baru (Van Ness et al., 2010). Xu et al., (2018) juga menunjukkan bahwa usia memengaruhi pengambilan keputusan etis. Latar belakang pendidikan, seperti yang dijelaskan dalam teori *upper echelon* oleh Hambrick & Mason (1984), sangat memengaruhi pengetahuan, keterampilan, nilai, dan preferensi individu. Lamanya waktu seorang direktur menjabat dalam suatu posisi dalam suatu organisasi disebut sebagai masa jabatan dewan (Shiah - Hou & Cheng, 2012). Penelitian sebelumnya menawarkan pandangan yang bertentangan tentang keragaman masa jabatan dewan. Di satu sisi, masa jabatan yang lebih lama memberikan keuntungan dari pengalaman direktur yang luas dengan kebijakan perusahaan dan keahlian dalam memantau proses pelaporan (Chan et al., 2013). Namun, masa kerja yang lebih lama juga dapat menyebabkan kepuasan dan proses berulang, menekankan perlunya direktur dengan masa kerja yang lebih pendek. Mempertimbangkan semua faktor ini, memiliki keragaman dalam dewan direksi diharapkan dapat membantu mengurangi kemungkinan kecurangan laporan keuangan di perusahaan. Jadi, hipotesis penelitian ini adalah:

H1a: Semakin tinggi proporsi dewan direksi wanita akan mengurangi kemungkinan terjadinya *fraud* laporan keuangan di perusahaan

H1b: Keragaman usia dewan direksi mengurangi kemungkinan *fraud* laporan keuangan terjadi di perusahaan

H1c: Tingkat keragaman pendidikan dewan direksi mengurangi kemungkinan *fraud* laporan keuangan terjadi di perusahaan

H1d: Keanekaragaman masa jabatan dewan direksi mengurangi kemungkinan terjadinya *fraud* laporan keuangan di perusahaan

Sesuai peraturan yang tertuang dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 33/POJK/04/2014 tentang Direksi dan Dewan Komisaris Perusahaan Terbuka, disebutkan bahwa dewan komisaris memiliki tanggung jawab pengawasan dan pembinaan terhadap dewan komisaris. direksi (POJK Nomor 33/POJK.05/2014, 2014). Tata cara pengawasan yang dilakukan dewan komisaris didokumentasikan dalam laporan tahunan yang memuat ringkasan tugas pengawasan yang dilakukan dewan komisaris pada tahun buku sebelumnya, sesuai dengan Pasal 66 Ayat 2 Undang-Undang No. 40 Tahun 2007.

H2: Efektivitas pemantauan Keberagaman Dewan Komisaris memperkuat hubungan Keberagaman Direksi dan mengurangi kemungkinan terjadinya *Fraud* Laporan Keuangan

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 55/POJK.04/2015 mengatur tentang pedoman pembentukan dan pengoperasian komite audit. Komite ini dibentuk oleh dewan komisaris dan bertujuan membantu mereka dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya (POJK Nomor 55/POJK.04/2015, 2015). Untuk menjalankan perannya secara efektif, komite audit harus memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya, dan setidaknya satu anggota harus memiliki latar belakang pendidikan akuntansi dan keuangan. Dengan memanfaatkan kualifikasi mereka dan membantu dewan komisaris, komite audit bertujuan untuk mencegah kecurangan laporan keuangan dengan memenuhi tugas dan tanggung jawabnya melalui pengawasan yang cermat.

H3: Efektivitas Komite Audit memperkuat hubungan antara keragaman dewan direksi dan mengurangi kemungkinan terjadinya *fraud* Financial Report.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, data sekunder dikumpulkan dari laporan tahunan dari tahun 2016 hingga 2018, yang bersumber dari situs Bursa Efek Indonesia dan sumber data lainnya seperti Thomson Reuters. Populasi yang diteliti adalah seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, tidak termasuk yang bergerak di bidang keuangan. Ukuran sampel akhir untuk penelitian ini terdiri dari 142 perusahaan.

Financial Statement Fraud (FSF) dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan Beneish M-Score Model (Beneish, 1999). Keberagaman gender dewan direksi atau proporsi direksi perempuan (GENDER) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan data Blau Index dalam proporsi masing-masing kategori jenis kelamin direksi dalam dewan direksi (Kılıç & Kuzey, 2016). *Age Diversity of the Board of Directors* (AGE) diukur dengan menggunakan Blau Index yang merupakan koefisien variasi dari usia dewan direksi (Katmon, Mohamad, Norwani, & Al Farooque, 2019). Tingkat keragaman pendidikan direksi diukur dengan menggunakan Indeks Blau (EDULEVEL) yang merupakan koefisien variasi masa jabatan anggota dewan (Katmon, Mohamad, Norwani, & Al Farooque, 2019). Masa jabatan dewan direksi diukur dengan menggunakan Indeks Blau (TENURE), yaitu koefisien variasi masa jabatan anggota dewan (Katmon, Mohamad, Norwani, & Al Farooque, 2019).

Efektivitas pengawasan dewan komisaris (BOCSCORE) diukur dengan menggunakan skor yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2011). Efektivitas komite audit (AUD) diukur dengan menggunakan metode skoring yang dikembangkan oleh ASEAN *Corporate Governance Scorecard* pada tahun 2017. Variabel kontrol dalam penelitian ini diukur dengan ukuran dewan direksi (Adams et al., 2015; Cumming et al., 2015; Xu et al., 2018), independensi dewan direksi (Cumming et al., 2015), jumlah rapat dewan (Cumming et al., 2015), dan ukuran perusahaan (Cumming et al., 2015; Lenard et al., 2017; Xu et al., 2018). Ada tiga model yang digunakan dalam penelitian ini:

$$FSF = \beta_0 + \beta_1 GENDER_{it} + \beta_2 AGE_{it} + \beta_3 EDULEVEL_{it} + \beta_4 TENURE_{it} + \beta_5 BODSIZE + \beta_6 BODIND + \beta_7 BODMEET + \beta_8 SIZE + \epsilon_i \tag{1}$$

$$FSF = \beta_0 + GENDER_{it} + \beta_2 AGE_{it} + \beta_3 EDULEVEL_{it} + \beta_4 TENURE_{it} + \beta_5 GENDER * BOCSCORE + \beta_6 AGE * BOCSCORE + \beta_7 EDULEVEL * BOCSCORE + \beta_8 TENURE * BOCSCORE + \beta_9 BODSIZE + \beta_{10} BODIND + \beta_{11} BODMEET + \beta_{12} SIZE + \epsilon_i \tag{2}$$

$$FSF = \beta_0 + GENDER_{it} + \beta_2 AGE_{it} + \beta_3 EDULEVEL_{it} + \beta_4 TENURE_{it} + \beta_5 GENDER * AUD + \beta_6 AGE * AUD + \beta_7 EDULEVEL * AUD + \beta_8 TENURE * AUD + \beta_9 BODSIZE + \beta_{10} BODIND + \beta_{11} BODMEET + \beta_{12} SIZE + \epsilon_i \tag{3}$$

Dimana, FSF = *Fraud* Laporan Keuangan; GENDER = Keragaman Gender (proporsi perempuan) dalam Direksi; USIA = Keragaman Usia Direksi; EDULEVEL = Keragaman Tingkat Pendidikan Direksi; MASA JABATAN = Keragaman Masa Jabatan Direksi; BOCSCORE = Skor Efektivitas Pengawasan Dewan Komisaris; AUD = Skor Efektivitas Komite Audit; BODSIZE = Ukuran Direksi; BODIND = Independensi Direksi; BODMEET = Jumlah Rapat Direksi; UKURAN = Ukuran Perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi Logistik

Table 1. Hasil uji signifikansi

Variable	Coef. (Std. Err.Robust)		
	1	2	3
Edu	-2.301345** (1.157007)	-4.302321 (5.07821)	-13.2988 (9.699877)

Moderasi Peran Dewan Komisaris dan Efektivitas Komite Audit: Hubungan Antara *Board Diversity* dengan *Fraud* Laporan Keuangan

Age	2.449583 (3.819008)	-16.10687 (18.70245)	-16.35157 (35.94194)
Tenure	0.5425388 (0.4633566)	0.723862 (2.436521)	9.838033*** (3.169973)
gender	0.5846012 (1.136067)	18.19145** (7.40784)	25.01567** (11.04768)
Bodind	-3.054489** (1.497335)	-2.858092** (1.380058)	-1.47731 (1.121805)
bodmeet	0.0119576 (0.0156002)	0.0165283 (0.015599)	0.0156827 (0.0182818)
bodsize	-0.2589428* (0.1434567)	-0.2364346* (0.1332352)	-0.1863953 (0.1643853)
Size	0.0509284 (0.1455286)	0.0522994 (0.150081)	0.1955811 (0.2140102)
Boc		-0.0374141 (0.1106005)	
Aud			0.2411444 (1.090367)
edu_boc		0.0489748 (0.1191541)	
age_boc		0.4628918 (0.4380033)	
tenure_boc		-0.0040761 (0.0608695)	
gender_boc		-0.4427996** (0.1768346)	
age_aud			2.825469 (5.418176)
edu_aud			1.874411 (1.580281)
tenure_aud			-1.537062*** (0.5031896)
gender_aud			-3.951637** (1.850369)
_cons	-2.993385 (4.250601)	-1.742716 (6.327939)	-9.459908 (6.716521)

Informasi: * significant 10%, ** significant 5%, *** significant 1%

Temuan mengungkapkan bahwa dalam model 1, tingkat pendidikan dewan direksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemungkinan terjadinya *fraud* laporan keuangan. Beralih ke model 2, menunjukkan bahwa interaksi antara gender dan dewan komisaris (BOC) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemungkinan terjadinya *fraud* laporan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan dewan komisaris dapat memoderasi dampak keragaman gender, khususnya proporsi perempuan, terhadap kemungkinan terjadinya *fraud* laporan keuangan di jajaran direksi. Selain itu, dalam model 3, interaksi antara masa kerja dan komite audit (AUD), serta interaksi antara gender

dan komite audit, menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kemungkinan terjadinya *fraud* laporan keuangan. hal ini menunjukkan bahwa skor efektivitas pengawasan komite audit dapat memoderasi dampak masa jabatan dewan direksi dan keragaman gender terhadap kemungkinan terjadinya *fraud* laporan keuangan.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Table 2. Hasil *marginal effect*

Variabel	<i>Marginal Effect</i>		
	1	2	3
edulevel	-0.09992*	-0.18331	-0.51811
age	0.106352	-0.68626	-0.63705
tenure	0.023555	0.030842	0.383284***
gender	0.025381	0.775081**	0.974597**
bodind	-0.13262**	-0.12177**	-0.05756
bodmeet	0.000519	0.000704	0.000611
bodsize	-0.01124*	-0.01007*	-0.00726
size	0.002211	0.002228	0.00762
boc		-0.00159	
aud			0.009395
edu_boc		0.002087	
age_boc		0.019722	
tenure_boc		-0.00017	
gender_boc		-0.01887**	
age_aud			0.110079
edulevel_aud			0.073026
tenure_aud			-0.05988***
gender_aud			-0.15395**

Informasi: * significant 10%, ** significant 5%, *** significant 1%

Pengaruh marjinal variabel “edu” sebesar -0,09992 (negatif), menunjukkan bahwa kenaikan 1 satuan Keragaman Tingkat Pendidikan Direksi menurunkan kemungkinan terjadinya *fraud* laporan Keuangan sebesar 0,09992 atau 9,992%. Demikian pula pengaruh marjinal dari variabel “bodind” sebesar -0,13262 (negatif), menunjukkan bahwa peningkatan 1 satuan independensi Direksi menurunkan peluang terjadinya *fraud* laporan Keuangan sebesar 0,13262 atau 13,262%. Variabel “bodsize” memiliki pengaruh marjinal sebesar -0,01124 (negatif) yang menunjukkan bahwa kenaikan 1 satuan ukuran Direksi menurunkan kemungkinan terjadinya *fraud* laporan Keuangan sebesar 0,01124 atau 1,124%.

Hasil variabel interaksi, efek marjinal dari variabel interaksi "gender_boc" adalah -0,01887 (negatif). Hal ini berimplikasi bahwa peningkatan Skor Efektivitas Pengawasan Dewan Komisaris sebesar 1 satuan memperkuat dampak keragaman gender dalam menurunkan kemungkinan terjadinya *fraud* laporan Keuangan sebesar 0,01887 atau 1,887%. Variabel interaksi “tenure_aud” memiliki pengaruh marginal sebesar -0,05988 (negatif), artinya peningkatan 1 satuan Skor Efektivitas Pengawasan Komite Audit memperkuat pengaruh keragaman masa jabatan Direksi dalam menurunkan kemungkinan terjadinya *fraud* laporan Keuangan sebesar 0,05988 atau 5,988%. Terakhir, variabel interaksi “gender_aud” memiliki pengaruh marjinal sebesar -0,15395 (negatif), menunjukkan bahwa peningkatan 1 satuan Skor Efektivitas Pengawasan Komite Audit memperkuat pengaruh Gender Diversity (proporsi perempuan) pada Direksi, sehingga mengakibatkan dalam penurunan kemungkinan terjadinya *fraud* laporan Keuangan sebesar 0,15395 atau 15,395%.

Pembahasan

Model satu (1) terdiri dari empat hipotesis yang bertujuan untuk menguji dampak dari berbagai aspek keragaman dewan direksi terhadap kemungkinan kecurangan laporan keuangan. temuan

menunjukkan bahwa dari empat kategori keragaman yang dipelajari, hanya satu yang menunjukkan hasil yang signifikan. Secara khusus, keragaman tingkat pendidikan di jajaran direksi menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik.

Hasil pengujian mematahkan hipotesis 1a, yang menunjukkan bahwa memiliki proporsi perempuan yang lebih tinggi di dewan direksi mengurangi penurunan kemungkinan terjadinya *Fraud* laporan Keuangan di perusahaan. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Capezio & Mavisakalyan (2016), Lenard et al. (2017), dan Ghafoor et al. (2019), mengeksplorasi hubungan antara proporsi perempuan di dewan direksi dan kejadian *fraud* di perusahaan. Namun, temuan mereka, bertentangan dengan penelitian ini, tidak memberikan bukti konklusif bahwa kehadiran perempuan di dewan mengurangi kemungkinan penipuan. Dengan demikian, proporsi perempuan dalam dewan direksi belum terbukti bermanfaat dalam mengurangi penurunan kemungkinan terjadinya *fraud* laporan Keuangan. Pengamatan ini selanjutnya didukung dengan memeriksa proporsi perempuan dalam dewan direksi di perusahaan-perusahaan Indonesia. Data yang dikumpulkan oleh peneliti mengungkapkan bahwa dari total jumlah direksi dalam sampel, hanya 12% dari mereka adalah perempuan, yang menunjukkan terbatasnya representasi perempuan dalam dewan direksi perusahaan di Indonesia.

Hipotesis 1b yang menyatakan bahwa keragaman usia dewan direksi mengurangi kemungkinan terjadinya *fraud* laporan keuangan juga ditolak dalam penelitian ini. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa usia dewan direksi merupakan faktor penting dalam meminimalkan terjadinya *fraud* laporan keuangan. Dewan direksi yang lebih tua ditemukan memiliki dampak positif pada proses pengambilan keputusan (Xu et al., 2018). Demikian pula, dewan direksi yang lebih muda diharapkan membawa inovasi dan ide segar ke meja (Van Ness et al., 2010). Dengan memiliki rentang usia yang beragam di dalam dewan, perusahaan berpotensi menuai keuntungan.

Namun, hasil pengujian penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa sinergi antara kelompok usia yang lebih tua dan lebih muda dalam dewan memiliki dampak positif bagi perusahaan. Milliken & Martins (1996) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa *board diversity* memiliki dua aspek. Di satu sisi keragaman dapat menumbuhkan kreativitas dan cara pandang baru, namun di sisi lain dapat menimbulkan ketidakpuasan dan kesulitan dalam adaptasi kelompok. Selain itu, Xu et al. (2018) menemukan bahwa usia rata-rata yang lebih tinggi di antara anggota dewan sebenarnya dapat berfungsi sebagai pencegah *fraud*. Temuan ini berlawanan dengan pendapat bahwa sinergi antara kelompok usia yang berbeda di dewan direksi dapat mengurangi kemungkinan terjadinya *fraud* laporan keuangan.

Hipotesis 1c menunjukkan bahwa keragaman latar belakang pendidikan dewan direksi mengurangi kemungkinan terjadinya *fraud* laporan keuangan. Hasil pengujian penelitian ini mendukung hipotesis 1c. Menurut *upper echelon theory* yang dikemukakan oleh Hambrick & Mason (1984), latar belakang pendidikan seseorang memainkan peran penting dalam membentuk pengetahuan, keterampilan, nilai kognitif, dan preferensi mereka. Latar belakang pendidikan yang berbeda menyebabkan variasi dalam sikap, kecerdasan, dan landasan kognitif di antara individu (Hambrick & Mason, 1984; Westphal & Milton, 2000). Sehingga dengan memiliki keragaman latar belakang pendidikan dewan direksi maka kemungkinan terjadinya *fraud* laporan keuangan dapat dikurangi.

Di sisi lain, hipotesis 1d yang menyatakan bahwa peningkatan keragaman masa jabatan dewan direksi mengurangi kemungkinan terjadinya *fraud* laporan keuangan ditolak dalam penelitian ini. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masa jabatan dewan yang lebih lama memberikan keuntungan karena pengalaman direktur yang lebih luas terkait dengan kebijakan perusahaan dan keahlian dalam memantau proses pelaporan (Chan et al., 2013). Namun, dibandingkan dengan dewan dengan masa jabatan yang lebih pendek, masa jabatan dewan yang lebih lama mungkin kurang terlibat dalam kegiatan inovatif karena cenderung menghindari risiko dan memiliki sumber informasi baru yang terbatas (Chen, 2013). Masa jabatan yang lebih lama sering mengakibatkan direktur beroperasi dalam zona nyaman mereka dan mengulangi proses yang telah ditetapkan. Ini menjelaskan mengapa keragaman tenurial tidak berkorelasi dengan penurunan kemungkinan terjadinya *fraud* laporan keuangan.

Temuan dari pengujian model dua (2) menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan dewan komisaris hanya berperan memoderasi hubungan antara keragaman gender (proporsi perempuan) di dewan direksi dan kemungkinan penurunan terjadinya *fraud* laporan keuangan. Namun, tidak ada bukti

yang menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan dewan komisaris memperkuat hubungan antara keragaman usia, keragaman latar belakang pendidikan, dan keragaman masa kerja dengan kemungkinan terjadinya *Fraud* laporan keuangan yang berkurang.

Peraturan Nomor 33/POJK/04/2014 yang dikeluarkan oleh Otoritas Jasa Keuangan memberikan penjelasan mengenai peran dewan komisaris pada perusahaan publik (POJK Nomor 33/POJK.05/2014, 2014). Menurut peraturan ini, dewan komisaris bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sebagaimana diatur dalam anggaran dasar perseroan, serta memberikan nasihat kepada direksi. Dalam penelitiannya, Capezio & Mavisakalyan (2016) menegaskan bahwa keterwakilan perempuan di dewan direksi dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Demikian pula, Lenard et al. (2017) dan Cumming et al. (2015) berpendapat bahwa kehadiran perempuan di dewan dapat berkontribusi pada pengurangan aktivitas *fraud*. Oleh karena itu, memiliki dewan komisaris yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan memasukkan keragaman gender (proporsi perempuan) dalam dewan direksi dapat membantu mengurangi kemungkinan terjadinya *fraud* laporan keuangan.

Hasil pengujian model ketiga mengungkapkan bahwa efektivitas komite audit dapat memoderasi dampak masa jabatan dewan direksi dan keragaman gender (yaitu proporsi wanita) terhadap penurunan kemungkinan terjadinya *fraud* laporan keuangan. Namun, tidak ada bukti yang menunjukkan bahwa efektivitas komite audit memperkuat hubungan antara keragaman usia dan tingkat pendidikan dengan penurunan kemungkinan terjadinya *fraud* laporan keuangan.

Peraturan otoritas jasa keuangan, yang dikenal dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55/POJK.04/2015, memberikan pedoman pembentukan dan fungsi komite audit (POJK Nomor 55/POJK.04/2015, 2015). Komite ini dibentuk oleh dewan komisaris untuk membantu pelaksanaan tanggung jawabnya. Penelitian Capezio & Mavisakalyan (2016) menunjukkan bahwa kehadiran perempuan di dewan direksi dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Mereka lebih lanjut menjelaskan bahwa perbedaan gender dalam perilaku membuat mode wanita waspada dan rajin dalam peran pemantauan mereka, sehingga berkontribusi terhadap pengurangan *fraud* di perusahaan (Capezio & Mavisakalyan, 2016). Oleh karena itu, memiliki dewan yang beragam gender atau melibatkan perempuan dalam dewan dapat berdampak positif bagi perusahaan dan mengurangi kemungkinan terjadinya *fraud* laporan keuangan, terutama jika didampingi oleh komite audit.

Komite audit yang dibentuk oleh dewan komisaris berperan penting dalam mendukung dan melaksanakan tugasnya. Masa jabatan, seperti yang dijelaskan oleh Shiah-Hou & Cheng (2012), mengacu pada lamanya seorang direktur memegang jabatannya. Masa jabatan direksi yang lebih lama memberikan keuntungan, karena direktur mendapatkan pengalaman luas dengan kebijakan perusahaan dan keahlian dalam memantau proses pelaporan (Chan et al., 2013). Di sisi lain, dewan dengan masa jabatan yang lebih pendek cenderung terlibat dalam kegiatan yang lebih inovatif dibandingkan dengan dewan dengan masa kerja yang lebih lama (Chen, 2013). Dengan demikian, memiliki masa jabatan dewan yang beragam berkontribusi pada organisasi yang lebih kuat, terutama jika dilengkapi dengan komite audit yang membantu mengurangi terjadinya *fraud* laporan keuangan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah keragaman di antara direksi memiliki potensi untuk mengurangi kemungkinan terjadinya *fraud* laporan keuangan. Dari empat jenis keragaman yang diselidiki, hanya keragaman pendidikan di antara anggota dewan yang ditemukan secara efektif mengurangi kemungkinan terjadinya *fraud* laporan keuangan. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas dewan direksi dapat memoderasi dampak keragaman gender (proporsi wanita) dalam dewan terhadap kemungkinan terjadinya *fraud* laporan keuangan. Selain itu, efektivitas komite audit diamati mempengaruhi masa jabatan dewan direksi dan kehadiran perempuan di dewan dalam kaitannya dengan kemungkinan terjadinya *fraud* laporan keuangan.

Penelitian ini telah memberikan kontribusi yang berharga untuk literatur yang ada tentang hubungan antara keragaman dewan dan *fraud* laporan keuangan. Temuan penelitian menyoroti manfaat memiliki latar belakang pendidikan yang beragam di antara anggota dewan dalam mengurangi kemungkinan *fraud* laporan keuangan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan memiliki dewan direksi dengan latar belakang pendidikan yang beragam untuk meningkatkan proses pengambilan keputusan dan mencegah terjadinya *fraud* laporan keuangan. Selain itu, penelitian ini menekankan pentingnya peran dewan komisaris dalam mengawasi perusahaan dan dukungan yang diberikan oleh

komite audit dalam memenuhi tanggung jawabnya, yang keduanya berkontribusi dalam memitigasi terjadinya fraud laporan keuangan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi kategori fraud lainnya, seperti korupsi dan penyalahgunaan aset, sebagai variabel dependen, dan menggunakan alat pengukuran alternatif untuk variabel-variabel ini. Selain itu, penting untuk dicatat bahwa penelitian ini memiliki periode penelitian yang terbatas, yaitu tiga tahun dari 2016 hingga 2018.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE. (2020). *Report to the Nations*. <https://acfe-public.s3-us-west-2.amazonaws.com/2020-Report-to-the-Nations.pdf>
- ACFE Indonesia. (2020). *Survei Fraud Indonesia 2019*.
- Adams, R. B., Ferreira, D., de Haan, J., Terjesen, S., Van Ees, H., Albrecht, W. S., Wernz, G. W., Williams, T. L., Albrecht, C. C., Albrecht, C. C., Steve, A. W., Albrecht, C. C., Albrecht, C. C., Zimbleman, M. F., Barker III, V. L., Mueller, G. C., Bear, S., Rahman, N., Post, C., ... Muntoro, R. K. (2015). The impact of CEO characteristics on corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, 21(2), 815–830.
- Beneish, M. D. (1999). The detection of earnings manipulation. *Financial Analysts Journal*, 55(5), 24–36.
- Capezio, A., & Mavisakalyan, A. (2016). Women in the boardroom and Fraud: Evidence from Australia. *Australian Journal of Management*, 41(4), 719–734.
- Chan, A. M. Y., Liu, G., & Sun, J. (2013). Independent audit committee members' board tenure and audit fees. *Accounting & Finance*, 53(4), 1129–1147.
- Chen, H.-L. (2013). CEO tenure, independent directors and corporate innovation. *Journal of Applied Finance and Banking*, 3(5), 187.
- Cumming, D., Leung, T. Y., & Rui, O. (2015). Gender diversity and securities Fraud. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1572–1593.
- Cyert, R. M., & March, J. G. (1963). A behavioral theory of the firm. Englewood Cliffs, NJ, 2(4), 169–187.
- Deshpande, S. P. (1997). Managers' perception of proper ethical conduct: The effect of sex, age, and level of education. *Journal of Business Ethics*, 16(1), 79–85.
- Dobbin, F., Jung, J., Galia, F., & Zenou, E. (2011). Board diversity and corporate performance: Filling in the gaps: Corporate board gender diversity and stock performance: The competence gap or institutional investor bias. *XXII Conférence Internationale de Management Stratégique, Clermont-Ferrand*, 89(3), 10–12.
- Eyenubo, S. A., Mohammed, M., & Ali, M. (2017). Audit committee effectiveness of financial reporting quality in listed companies in Nigeria stock exchange. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(6), 487–505.
- Galia, F., & Zenou, E. (2013). Does board diversity influence innovation? The impact of gender and age diversity on innovation types. *XXII Conférence Internationale de Management Stratégique, Clermont-Ferrand*, 10–12.
- Ghafoor, A., Zainudin, R., & Mahdzan, N. S. (2019). Factors eliciting corporate Fraud in emerging markets: case of firms subject to enforcement actions in Malaysia. *Journal of Business Ethics*, 160(2), 587–608.
- Gregoric, A., Oxelheim, L., Randøy, T., & Thomsen, S. (2009). Corporate governance as a source of competitiveness for Nordic firms. *Nordic Council of Ministers*.
- Hambrick, D. C. (2007). Upper echelons theory: An update. *Academy of Management Briarcliff Manor, NY* 10510.
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9(2), 193–206.
- Hermawan, A. A. (2011). The influence of effective board of commissioners and audit committee on the informativeness of earnings: evidence from Indonesian listed firms. *Asia Pacific Journal of Accounting and Finance*, 2(1), 1–38.
- Katmon, N., Mohamad, Z. Z., Norwani, N. M., & Al Farooque, O. (2019). Comprehensive board diversity and quality of corporate social responsibility disclosure: evidence from an emerging market. *Journal of Business Ethics*, 157(2), 447–481.

- Katmon, N., Mohamad, Z. Z., Norwani, N. M., Al Farooque, O., Erhardt, N. L., Werbel, J. D., Shrader, C. B., Golden, T. W., LaSalle, R. E., Krishnan, J., Wen, Y., Zhao, W., Klineberg, S. L., McKeever, M., Rothenbach, B., Kılıç, M., Kuzey, C., Hogan, C. E., Rezaee, Z., ... Ferreira, D. (2019). Financial statement Fraud: Insights from the academic literature. *Corporate Governance: An International Review*, 23(2), 28.
- Khumairoh, N. A., & Agustina, L. (2017). The Roles of The Board of Commissioner in Moderating Factors Affeting The Disclosure Of Enterprise Risk Management. *Accounting Analysis Journal*, 6(3), 445–457.
- Kılıç, M., & Kuzey, C. (2016). The effect of board gender diversity on firm performance: evidence from Turkey. *Gender in Management: An International Journal*.
- Lenard, M. J., Yu, B., York, E. A., & Wu, S. (2017). Female business leaders and the incidence of Fraud litigation. *Managerial Finance*.
- Marimuthu, M., & Kolandaisamy, I. (2009). Ethnic and gender diversity in boards of directors and their relevance to financial performance of Malaysian companies.
- Milliken, F. J., & Martins, L. L. (1996). Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups. *Academy of Management Review*, 21(2), 402–433.
- POJK Nomor 33/POJK.05/2014, (2014). https://www.ojk.go.id/id/regulasi/otoritas-jasa-keuangan/peraturan-ojk/Documents/POJK33DireksidanDewanKomisarisEmitenAtauPerusahaanPublik_1419319443.pdf
- POJK Nomor 55/POJK.04/2015, Pub. L. No. POJK Nomor 55/POJK.04/2015 (2015).
- Rezaee, Z., & Riley, R. (2009). *Financial Statement Fraud: Prevention and Detection*. John Wiley & Sons.
- Shiah-Hou, S., & Cheng, C. (2012). Outside director experience, compensation, and performance. *Managerial Finance*.
- Steve, A. W., Albrecht, C. C., Albrecht, C., & Zimbleman, M. F. (2009). *Fraud Examination*, Cengage Learning. Inc, USA.
- Sukanto, I. (2019). Audit agency finds alleged violation in Garuda Indonesia financial report. *The Jakarta Post*.
- Suryanto, T., Thalassinou, J. E., & Thalassinou, E. I. (2017). Board characteristics, audit committee and audit quality: The case of Indonesia.
- Tan, Y., Shen, L., Langston, C., Lu, W., & Yam, M. C. H. (2014). Critical success factors for building maintenance business: a Hong Kong case study. *Facilities*.
- Van Ees, H., Gabrielsson, J., & Huse, M. (2009). Toward a behavioral theory of boards and corporate governance. *Corporate Governance: An International Review*, 17(3), 307–319.
- Van Ness, R. K., Miesing, P., & Kang, J. (2010). Board of director composition and financial performance in a Sarbanes-Oxley world. *Academy of Business and Economics Journal*, 10(5), 56–74.
- Westphal, J. D., & Milton, L. P. (2000). How experience and network ties affect the influence of demographic minorities on corporate boards. *Administrative Science Quarterly*, 45(2), 366–398.
- Xu, Y., Zhang, L., & Chen, H. (2018). Board age and corporate financial Fraud: An interactionist view. *Long Range Planning*, 51(6), 815–830.