

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Perilaku Prososial (*Prosocial Behaviour Theory*)

Brief dan Motowidlo (1986) mendeskripsikan teori perilaku prososial sebagai perilaku anggota dalam organisasi untuk ditujukan kepada individu, kelompok, atau organisasi tempat mereka berinteraksi dan mematuhi peraturan organisasi serta dilakukan dengan intensi meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Menurut Dozier dan Miceli (1985) *whistleblowing* adalah bentuk dari perilaku prososial yang berkaitan dengan perilaku egois dan altruistik. Dengan kata lain, tindakan *whistleblowing* tidak sepenuhnya merupakan tindakan altruistik karena juga ditujukan untuk mencapai keuntungan pribadi.

Teori perilaku prososial memiliki variabel anteseden yang dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu individual anteseden dan kontekstual anteseden. Individual anteseden berkaitan dengan aspek-aspek yang berasal dari dalam diri pelaku. Aspek-aspek tersebut diantaranya adalah kemampuan individu memandang tanggung jawabnya terhadap lingkungan sosial, kemampuan individu menginternalisasi standar keadilan, serta kemampuan penalaran dan memberikan perasaan empati terhadap

orang lain. Kontekstual anteseden berkaitan dengan aspek-aspek dari organisasi dan lingkungan organisasi. Aspek-aspek tersebut diantaranya adalah peraturan, norma, kelompok, panutan, tipe kepemimpinan, iklim organisasi, tekanan, komitmen organisasi, dan hal-hal lain yang memengaruhi tingkat kepuasan seseorang (Brief dan Motowidlo, 1986).

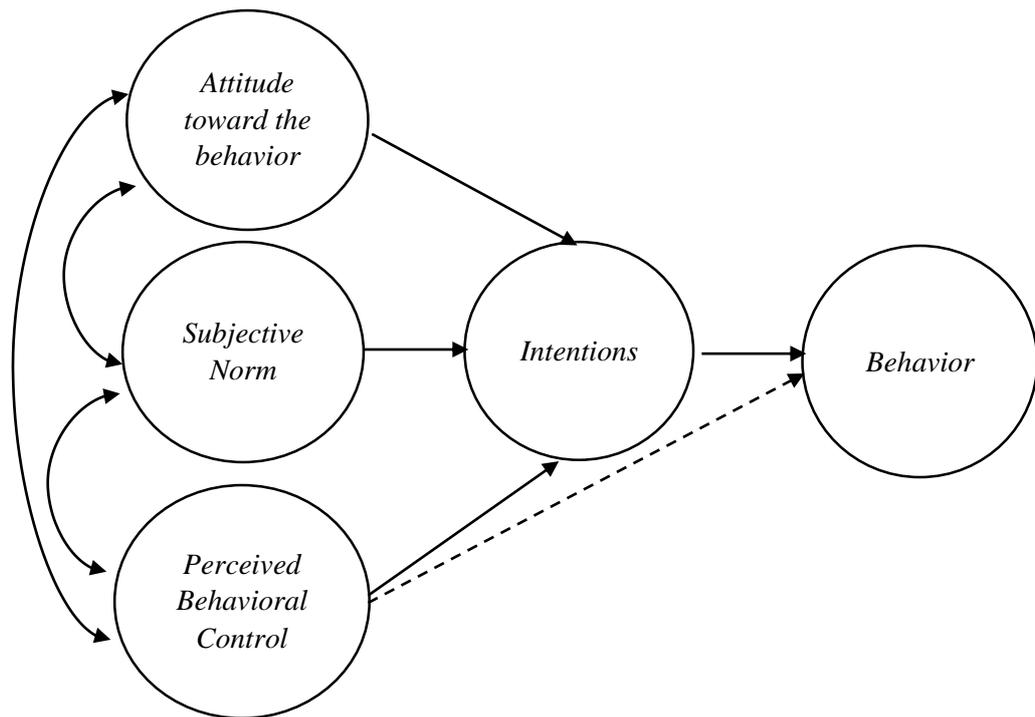
Brennan dan Kelly dalam Ahmad (2012) mendefinisikan model intervensi Latane dan Darley's (1968) yang menghubungkan pendekatan prososial terhadap *whistleblowing*. Model tersebut menggambarkan tawaran kepada orang di sekitar untuk membantu dalam kondisi yang darurat. Ada lima langkah dalam proses pengambilan keputusan terhadap tindakan *whistleblowing*. Pertama, *bystander* harus berhati-hati terhadap suatu kejadian. Kedua, *bystander* harus memutuskan bahwa kejadian tersebut darurat. Ketiga, harus memutuskan bahwa dia bertanggungjawab untuk membantu. Keempat, harus memilih cara membantu yang paling tepat. Kelima, mengimplementasikan intervensi. Pada kondisi tersebutlah seorang calon *whistleblower* akan mengalami dilema etis.

2. Teori Perilaku Terencana (*Planned Behaviour Theory*)

Planned Behaviour Theory merupakan teori dalam psikologi yang dikemukakan oleh Ajzen pada tahun 1985. Teori ini menghubungkan antara keyakinan dengan perilaku. Teori ini menjelaskan bagaimana minat terhadap perilaku dan perilaku dapat dibentuk. Minat terhadap perilaku diartikan sebagai indikasi kesiapan individu untuk menampilkan perilaku,

atau dapat diasumsikan sebagai suatu yang mendahului tindakan. Tindakan dapat diartikan sebagai respon yang tampak dari individu sehubungan dengan target yang diberikan.

Gambar 2.1 Theory of Planned Behavior



Lebih lanjut, Ajzen (1991) merumuskan tiga prediktor pembentuk perilaku. Pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), merupakan evaluasi positif atau negatif individu mengenai kinerja diri pada perilaku tertentu. Konsep ini sejauh mana kinerja dari perilaku yang positif atau negatif dihargai. Hal ini ditentukan oleh total set keyakinan perilaku yang menghubungkan perilaku untuk berbagai hasil dan atribut lainnya. Kedua, norma subyektif (*subjective norm*), merupakan persepsi individu tentang perilaku tertentu yang dipengaruhi oleh penilaian orang lain yang signifikan (misalnya orang tua, pasangan, teman, guru).

Ketiga, persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), merupakan kemudahan atau kesulitan melakukan perilaku tertentu. Hal ini diasumsikan bahwa dirasakan kontrol perilaku ditentukan oleh total set kontrol keyakinan.

3. *Ethical Climate Work Theory*

Ethical climate work theory merupakan teori yang dikembangkan oleh Victor dan Cullen (1988) sebagai pengembangan teori moral kognitif. Terdapat dua dimensi dari teori ini, yaitu *ethical approach dimension* dan *ethical referent dimension*.

Tabel 2.1 Tipe Iklim Etis Victor dan Cullen (1998)

| <i>Ethical Criteria</i> | <i>Locus of Analysis</i> | | |
|-------------------------|--------------------------|---|---------------------------------|
| | <i>Individual</i> | <i>Local</i> | <i>Cosmopolitan</i> |
| <i>Egoism</i> | <i>Self-interest</i> | <i>Company Profit</i> | <i>Efficiency</i> |
| <i>Benevolence</i> | <i>Friendship</i> | <i>Team interest</i> | <i>Social responsibility</i> |
| <i>Principle</i> | <i>Personal morality</i> | <i>Rules, standard operating procedures</i> | <i>Laws, professional codes</i> |

Dimensi pertama dari *ethical climate work theory* dalam proses pengambilan keputusan ialah menggunakan pendekatan etis, yang terdiri dari tiga macam, yaitu *egoism*, *benevolence*, dan *principle*. Organisasi dengan karakteristik *egoism*, anggota organisasi cenderung mempertimbangkan keuntungan pribadi ketika dihadapkan pada dilema etis. Organisasi dengan tipe *benevolence*, anggota organisasi akan cenderung

memertimbangkan kesejahteraan orang lain. Organisasi dengan tipe *principle*, anggota organisasi akan cenderung memertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan peraturan dan hukum.

Dimensi kedua *ethical climate work theory* yaitu menggunakan pendekatan lokus analisis, terdiri dari: *individual*, *lokal*, dan *cosmopolitan*. Pada lokus analisis *individual*, dasar pengambilan keputusan dalam dilema etis adalah keyakinan moral individu. Pada lokus analisis *local* didasarkan pada ekspektasi yang datang dari organisasi seperti kode etik dalam organisasi. Pada lokus analisis *cosmopolitan* didasarkan dari luar individu dan organisasi, seperti kode etik yang dikeluarkan oleh asosiasi profesional yang menaungi organisasi tersebut.

Tabulasi dari kedua dimensi tersebut menghasilkan teori *ethical climate*. Lebih jelasnya, pada tipe *egoism* dengan lokus analisis *individual* menandakan bahwa anggota organisasi membuat keputusan dengan lebih dipengaruhi oleh keuntungan pribadi (*self interest*). Pada lokus analisis *local*, akan memertimbangkan keuntungan bagi organisasi (*company profit*). Pada lokus analisis *cosmopolitan* memertimbangkan keuntungan yang lebih luas (*efficiency*). Sementara itu, dalam konteks tipe *benevolence*, pada lokus analisis *individual* akan memertimbangkan orang lain (*friendship*). Pada lokus analisis *local*, memertimbangkan kebersamaan tim (*team play*). Pada lokus analisis *cosmopolitan* akan memertimbangkan hal lain di luar organisasi (*social responsibility*). Terakhir, dalam konteks tipe *principle*, pada lokus analisis *individual* menandakan moral yang dipilih

yang berpedoman pada etika moral personal. Pada lokus analisis *local*, sumber moral berada pada organisasi seperti aturan dan regulasi. Pada lokus analisis *cosmopolitan*, sumber moral berasal dari luar organisasi (hukum, kode etis).

Whistleblowing erat hubungannya dengan dilema etis. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Dalam penelitian ini akan digunakan tabulasi kedua dimensi di atas untuk menganalisis niat melakukan tindakan *whistleblowing*.

4. *Whistleblowing*

Whistleblowing merupakan suatu tindakan pengungkapan adanya pelanggaran maupun perbuatan yang bertentangan dengan hukum, perbuatan tidak etis/ tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh anggota atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Tindakan ini harus didukung melalui bukti, informasi, atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti. Tanpa informasi yang memadai, laporan akan sulit untuk ditindaklanjuti. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*). Pengungkapan harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan

perusahaan tertentu (*grievance*) ataupun didasari kehendak buruk/fitnah (KNKG, 2008).

Menurut Keraf dalam Agoes dan Ardana (2011) *whistleblowing* dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu:

a. *Whistleblowing* internal

Pengungkapan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan atau anggota organisasi yang ditujukan kepada atasan/ pihak lain dalam organisasi tempat terjadinya pelanggaran.

b. *Whistleblowing* eksternal

Pengungkapan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan atau anggota organisasi kepada publik atau pihak lain di luar organisasi tempat terjadinya pelanggaran.

B. Penelitian Terdahulu

Bagustianto dan Nurkholis (2015) melakukan penelitian terhadap para Pegawai Negeri Sipil unit kerja di instansi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Penelitian tersebut berhubungan dengan sikap, komitmen organisasi, *personal cost*, keseriusan pelanggaran dan intensi melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap memiliki nilai koefisien pengaruh yang paling tinggi dalam menjelaskan tindakan seseorang melakukan *whistleblowing*.

Penelitian di kalangan sektor publik sebelumnya juga pernah dilakukan oleh Septianti (2013) terhadap para Pegawai di Pusat Pelaporan dan Analisis

Transaksi Keuangan (PPATK). Penelitian tersebut menguji alasan seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*. Septianti menemukan bahwa selain faktor organisasional, individual, dan situasional ternyata terdapat faktor demografi yang turut memengaruhi adanya tindakan *whistleblowing*. Penelitian mengenai *whistleblowing* juga dilakukan oleh Ahmad, *et al.* (2012) dan Setyawati, *et al.* (2015). Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2.2
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

| Peneliti | Variabel | Responden | Hasil |
|----------------------------------|---|---|--|
| Bagustianto dan Nurkholis (2015) | <p>Variabel Terikat</p> <p>Minat melakukan <i>whistleblowing</i></p> <p>Variabel Bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sikap - Komitmen organisasi - <i>Personal cost</i> - Keseriusan Pelanggaran | 107 orang Pegawai BPK RI | Sikap, Komitmen organisasi, dan Keseriusan pelanggaran memengaruhi minat seseorang melakukan <i>whistleblowing</i> , sementara itu <i>personal cost</i> tidak berpengaruh. |
| Setyawati, <i>et al.</i> (2015) | <p>Variabel Terikat</p> <p>Niat melakukan <i>whistleblowing</i></p> <p>Variabel bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Ethical climate</i> - Komitmen organisasi - <i>Personal cost</i> - Keseriusan pelanggaran | Para Pegawai yang bekerja di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP). | <i>Ethical climate-principle</i> dan tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat seseorang melakukan <i>whistleblowing</i> . |
| Septianti (2013) | Variabel Terikat | Pegawai PPATK yang menduduki | Hanya tingkat keseriusan |

| Peneliti | Variabel | Responden | Hasil |
|-----------------------------|---|---|---|
| | <p>Niat melakukan <i>whistleblowing</i></p> <p>Variabel bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Managerial status</i> - <i>Locus of control</i> - <i>Organizational commitment</i> - <i>Personal cost</i> - <i>Seriousness of wrongdoing</i> - <i>Status of wrongdoer</i> - <i>Ethnic group</i> | jabatan minimal sebagai staf. | pelanggaran dan suku bangsa yang mampu menjelaskan niat seseorang melakukan <i>whistleblowing</i> . |
| Ahmad, <i>et al.</i> (2012) | <p>Variabel Terikat</p> <p>Intensitas <i>Whistleblowing Internal</i></p> <p>Variabel Bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Gender</i> - <i>Age</i> - <i>Tenure</i> - <i>Ethical judgement</i> - <i>Locus of control</i> - <i>Organizational commitment</i> | Internal auditor di Institute of Internal Auditors Malaysia | <i>Ethical judgment</i> mempengaruhi pertimbangan etis seorang auditor melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . |

C. Pengembangan Hipotesis

1. *Ethical Climate* dan *Whistleblowing*

Ethical climate atau iklim etis suatu organisasi dapat diartikan sebagai kondisi lingkungan organisasi yang menyebabkan anggota dalam organisasi memandang dan menyikapi suatu peristiwa. Terdapat tiga macam iklim dari suatu organisasi, yaitu: *egoism*, *benevolence*, dan *principle*.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyawati, *et al.*, (2015) dan Ahmad (2011) menemukan bukti empiris bahwa hanya organisasi

dengan *ethical climate-principle* yang berhasil memengaruhi intensitas seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*. Sementara itu, kedua *ethical climate* lainnya tidak memengaruhi intensitas tindakan *whistleblowing*.

Organisasi dengan *ethical climate-egoism*, anggota dalam organisasi akan menyikapi suatu peristiwa dengan mempertimbangkan keuntungan bagi dirinya sendiri. Mereka cenderung memaksimalkan kesejahteraan untuk dirinya atau ingin mendapat penghargaan secara pribadi. Menurut Cullen, *et al.* (2003) anggota organisasi dengan iklim etis *egoism* akan menguji suatu kondisi dengan pertanyaan apakah akan menentukan keuntungan dirinya tanpa memerhatikan efeknya kepada orang lain. *Whistleblowing* akan dipandang sebagai tindakan yang tidak memberi keuntungan besar bagi personal dan lebih berdampak ke orang lain serta organisasi. Anggota organisasi dengan karakter *egoism* akan memandang bahwa organisasi mengizinkan mereka untuk memaksimalkan kepentingan pribadi, sehingga selama tindakan *whistleblowing* tidak berdampak baik kepada individu, mereka cenderung tidak akan melakukannya. Organisasi dengan karakteristik *egoism* yang tinggi, anggota organisasi akan cenderung tidak melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti mengajukan hipotesis:

H₁: *Ethical climate-egoism* berpengaruh negatif terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.

Di organisasi dengan *ethical climate-benevolence*, anggota organisasi akan menyikapi suatu peristiwa dengan memerhatikan kesejahteraan bagi orang lain. Mereka akan menolak suatu kondisi yang tidak etis dengan memerhatikan orang lain, organisasi, dan permasalahan yang melanggar ketentuan dari organisasi tersebut. *Whistleblowing* akan dipandang sebagai suatu cara untuk menyelamatkan orang lain, organisasi, dan nilai-nilai dalam organisasi itu sendiri. Organisasi dengan karakteristik *benevolence* yang kuat, anggota organisasi akan cenderung melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti mengajukan hipotesis:

H₂: *Ethical climate – benevolence* berpengaruh positif terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.

Organisasi dengan *ethical climate-principle*, anggota di dalam organisasi akan menyikapi peristiwa dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip yang umum seperti hukum, peraturan, dan standar. Ketika anggota atau rekan organisasi terlibat dalam perilaku tidak etis, mereka berani untuk berbeda pendapat. Artinya, anggota organisasi lain akan mempertimbangkan kebijakan di dalam organisasi dan peraturan yang menaungi organisasi tersebut untuk memutuskan etis tidaknya suatu tindakan. Apabila hal tersebut bertentangan dengan kebijakan dan peraturan, maka mereka cenderung berpandangan tindakan tersebut tidak

etis. Berdasarkan hal tersebut mereka akan mengambil keputusan salah satunya adalah melakukan tindakan *whistleblowing*. Organisasi dengan *ethical climate-principle* yang tinggi, anggota organisasi akan cenderung melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti mengajukan hipotesis:

H₃: *Ethical climate – principle* berpengaruh positif terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.

2. *Locus of Control Internal dan Whistleblowing*

Locus of control merupakan konsep dalam psikologi personal yang dikenalkan oleh Julian B Rotter pada tahun 1954. Dapat dideskripsikan sebagai keyakinan individu mengenai dapat tidaknya mengendalikan kejadian-kejadian yang memengaruhi mereka.

Terdapat dua macam *locus of control*, yaitu internal dan eksternal. *Locus of control* internal berkaitan dengan persepsi individu bahwa ia mampu mengendalikan apa yang ada di lingkungannya, sedangkan *locus of control* eksternal mengacu bahwa segala sesuatu yang terjadi di lingkungannya dikendalikan oleh lingkungan itu sendiri.

Berkaitan dengan *whistleblowing*, seorang dengan *locus of control* internal akan memandang *whistleblowing* sebagai alat atau media untuk mengendalikan tindakan yang tidak disetujui. Seorang dengan *locus of control* eksternal memandang pelanggaran disekitarnya merupakan

kendali dari lingkungan sehingga ia tidak mampu mengendalikannya (Septianti, 2013).

Locus of control telah diteliti oleh Ghani (2013), Septianti (2013) dan Ahmad, *et al.* (2012) namun ketiganya tidak berhasil membuktikan adanya pengaruh *locus of control* terhadap tindakan *whistleblowing*. Menurut Septianti (2013) hal tersebut disebabkan adanya persepsi *whistleblower* potensial yang rendah terhadap *efficacy* potensial dari tindakan pelaporan pelanggaran dan adanya ancaman pembalasan serupa dari pelanggar. Berdasarkan penjelelasan tersebut, peneliti mengajukan hipotesis:

H₄: *Locus of control* internal berpengaruh positif terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.

3. Komitmen Organisasi dan *Whistleblowing*

Organizational commitment didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu (Porter, *et al.*, 1979). Anggota organisasi dengan komitmen yang tinggi ditandai dengan tiga hal. Pertama, keyakinan tinggi dan penerimaan terhadap visi, misi, dan nilai-nilai dalam organisasi. Kedua, kesiapan bekerja keras atas nama keperluan organisasi. Ketiga, keinginan yang tinggi untuk memertahankan keanggotaan dalam organisasi atau dengan kata lain disebut loyal terhadap organisasi.

Anggota organisasi dengan komitmen yang tinggi akan memerhatikan tujuan organisasi dalam pengambilan keputusan etisnya. Mereka akan melakukan perbuatan-perbuatan yang mampu membantu organisasi mewujudkan tujuannya. Mereka juga cenderung menghindari hal-hal yang mampu menghambat pencapaian organisasi tersebut. Suatu tindakan dianggap benar apabila mampu melindungi tujuan-tujuan organisasi.

Penelitian Septianti (2013), Setyawati, *et al.* (2015), Aliyah (2015), Kreshastuti (2014), Ahmad, *et al.* (2012) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan keputusan tindakan *whistleblowing*. Berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut, Bagustianto dan Nurkholis (2015) menemukan bukti empiris bahwa anggota organisasi dengan komitmen yang tinggi akan cenderung memutuskan melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelelasan tersebut, peneliti mengajukan hipotesis:

H₅: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.

4. *Personal Cost* dan *Whistleblowing*

Graham (dalam Zhuang, 2003) yang dikutip Septianti (2013) mengemukakan bahwa *personal cost* yang paling dipertimbangkan adalah *retaliation* dari orang-orang dalam organisasi yang menentang tindakan pelaporan. Persepsi setiap orang dalam memandang *personal*

cost ini tentunya berbeda-beda, namun menurut Miceli dan Near (2005) dalam Bagustianto dan Nurkholis (2015) hal yang berkaitan tentang keseragaman pembalasan dapat ditelusuri.

Anggota organisasi yang memandang tinggi *personal cost* akan beranggapan bahwa dengan melakukan tindakan *whistleblowing*, ia akan menerima konsekuensi yang buruk. Mereka akan kehilangan pekerjaan dan dikeluarkan dari organisasi. Individu jenis ini biasanya adalah mereka yang merasa tidak memiliki daya memengaruhi orang lain dan tidak memiliki kekuasaan dalam organisasi. Artinya, semakin tinggi persepsi seseorang terhadap *personal cost*, maka semakin rendah niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Kaplan dan Whitecotton (2001) menemukan bukti empiris bahwa salah satu prediktor minat melakukan tindakan *whistleblowing* oleh para auditor terhadap auditor lainnya atas pelanggaran aturan profesional adalah *personal cost*. Aliyah (2015) menemukan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap tindakan *whistleblowing*. Berbeda dengan penelitian tersebut, Septianti (2013), Bagustianto dan Nurkholis (2015), Taufiq, *et al.* (2016) serta Winardi (2014) menunjukkan bahwa *personal cost* tidak berhasil menjadi salah satu determinan seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelelasan tersebut, peneliti mengajukan hipotesis:

H₆: *Personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.

5. Keseriusan Pelanggaran dan *Whistleblowing*

Ahmad (2012) menyebutkan bahwa Keseriusan Pelanggaran mirip dengan salah satu dari model intensitas moral yang dikembangkan oleh Jones (1991). Keseriusan pelanggaran dapat didefinisikan sebagai efek yang mungkin ditimbulkan dari adanya suatu pelanggaran baik secara ukuran finansial maupun non finansial. Artinya, dalam mengetahui tingkat keseriusan ini dapat dilakukan secara kuantitatif maupun kualitatif. Septianti (2013) dan Ahmad (2012) menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur tingkat keseriusan pelanggaran. Berbeda dengan Putra (2015) yang menggunakan pendekatan kualitatif.

Penelitian Septianti (2013), Setyawati, *et al.* (2015), Bagustianto dan Nurkholis (2015) menemukan bukti bahwa tingkat keseriusan berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil ini berbeda dengan penelitian Kaplan dan Whitecotton (2001) yang menemukan bukti empiris bahwa tidak terdapat hubungan antara persepsi penilaian keseriusan dengan minat auditor untuk melaporkan perilaku mencurigakan sesama rekan auditornya. Penelitian Aliyah (2015) juga menemukan bukti empiris bahwa tingkat keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti mengajukan hipotesis:

H₇: Tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.

D. Model Penelitian

