

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berkembangnya perekonomian yang semakin kompleks, berkembang pula praktik kecurangan dalam berbagai bentuk. Skandal kecurangan di sektor privat maupun sektor publik telah banyak terjadi. Kasus kecurangan yang paling menarik perhatian publik yaitu terungkapnya kasus kecurangan perusahaan-perusahaan besar dunia misalnya kasus Enron. Salah satu kasus korupsi terbesar yang terjadi di Indonesia adalah kasus suap terkait izin usaha pertambangan (IUP) yang dilakukan oleh Bupati Kotawaringin Timur (Kotim). Berdasarkan informasi pada berita CNN Indonesia, Kamis 07 Februari 2019 kasus korupsi tersebut menyebabkan kerugian besar bagi Negara hingga 5,8 triliun, kasus ini mengalahkan kerugian Negara pada kasus e-KTP yang menyebabkan kerugian 2,3 triliun ([www.cnnindonesia.com](http://www.cnnindonesia.com)). Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) resmi menetapkan Bupati Kotawaringin Timur sebagai tersangka pada Jumat, 01 Februari 2019 lalu dilansir dari berita di Tirto.id (<https://tirto.id>).

Pada tahun 2018 Indonesia *Corruption Watch* (ICW) menemukan ada sebanyak 454 kasus korupsi yang ditangani oleh penegak hukum. Total tersangka yang ditetapkan yakni sebanyak 1.087 orang dengan berbagai latar belakang profesi. Jumlah kerugian negara yang berhasil ditemukan oleh penegak hukum sebesar Rp 5,6 triliun, jumlah nilai suap sebesar Rp 134,7 miliar, jumlah pungutan liar sebesar Rp 6,7 miliar, dan jumlah pencucian uang sebesar Rp 91 miliar. Dari

hasil temuan umum yang didapatkan, ICW mencoba untuk melakukan pemetaan terhadap sejumlah variabel, antara lain: modus, sektor, daerah, lembaga, aktor, dan kinerja penegak hukum. Adapun variabel lainnya seperti korupsi berdasarkan sumber anggaran dan korupsi berdasarkan kegiatan pengadaan dan non pengadaan ([www.tribunnews.com](http://www.tribunnews.com)). ICW melakukan perbandingan penindakan kasus korupsi yang dilakukan oleh penegak hukum selama 4 (empat) tahun terakhir dari 2015 hingga 2018. Hal ini untuk melihat gambaran secara umum penindakan kasus korupsi yang dilakukan oleh penegak berdasarkan jumlah kasus korupsi yang disidik, jumlah aktor yang ditetapkan sebagai tersangka, dan jumlah nilai kerugian negara yang ditimbulkan.

**Gambar 1.1**  
**Tren Penindakan Kasus Korupsi Selama Tiga Tahun Dalam Semester Yang Sama**



Sumber : Indonesia Corruption Watch

Berdasarkan gambar 1.1 tentang tren kinerja penindakan kasus korupsi menurun, baik dari segi kasus maupun jumlah aktor yang ditetapkan sebagai tersangka. Berbeda dengan kerugian negara yang ditimbulkan. Dalam 2 (dua) tahun terakhir kerugian negara yang ditimbulkan sangat besar dibandingkan tahun 2015 dan 2016. Meskipun demikian, ada penurunan yang terjadi dari tahun 2017 ke 2018 terkait kerugian negara. Rata-rata kasus dugaan korupsi yang ditangani oleh penegak hukum selama 4 (empat) tahun sebanyak 392 kasus per tahun. Rata-

rata aktor yang ditetapkan sebagai tersangka korupsi sebanyak 1.153 orang dan rata-rata kerugian negara yang ditimbulkan akibat korupsi sebesar Rp 4,17 triliun.

Kecurangan atau pelanggaran yang terjadi mayoritas mengakibatkan kerugian yang sangat besar. Dalam rangka meminimalisir kecurangan yang terjadi maka setiap organisasi berusaha untuk menanamkan kepada seluruh pegawainya untuk berperilaku jujur dan melaporkan tindak kecurangan atau pelanggaran yang terjadi.

Kasus tindak kecurangan akuntansi yang pernah terjadi di Indonesia dan terungkap karena *whistle-blower*, antara lain Susano Duaji dalam kasus praktik mafia hukum, Agus Condro dalam kasus pemilihan Deputy Senior Bank Indonesia. Hal tersebut menunjukkan bahwa berbagai macam kecurangan yang terjadi di sektor privat maupun sektor publik ini dapat dicegah dengan mengungkapkan kecurangan yang ada. Menurut Albercht et al. (2014) bahwa salah satu cara meminimalkan kesempatan untuk melakukan kecurangan adalah dengan menciptakan sistem pelaporan pelanggaran/kecurangan (*whistle-blowing system*). Pendapat ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Bagustianto (2015) bahwa salah satu cara yang efektif untuk mengungkapkan sebuah kecurangan adalah memberdayakan *whistle-blowing*. Sweeney (2008) mengungkapkan bahwa terungkapnya sebagian besar kasus kecurangan yang terjadi di sektor privat atau publik selama ini terjadi karena adanya karyawan yang mengungkapkan kecurangan tersebut. ACFE (2012) dalam Wilopo (2013: 258) menjelaskan bahwa lebih dari 50% bentuk kejahatan kerah putih dapat terungkap

dikarenakan laporan dari dalam organisasi. Dimana lebih dari 50% pemberi laporan tersebut adalah karyawan dari organisasi perusahaan.

Menurut Near dan Micheli (1985) mendefinisikan *whistle-blowing* sebagai pengungkapan atau pelaporan yang dilakukan oleh karyawan atau mantan karyawan organisasi atas suatu praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi hukum dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. Sedangkan individu yang melakukan tindakan *whistle-blowing* disebut *whistle-blower*.

Menjadi seorang *whistle-blower* bukanlah suatu perkara yang mudah. Seseorang yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus melakukan *whistle-blowing* atau membiarkannya saja. Sebagian orang memandang *whistle-blower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang *whistle-blower* sebagai pahlawan yang memiliki nilai-nilai yang dianggap penting dari loyalitas kepada organisasi (Bagustianto dan Nurkholis, 2015).

Para pembuat kebijakan telah menciptakan peraturan-peraturan yang membuat pegawai akan lebih terdorong atau termotivasi untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*. Di Amerika Serikat untuk mendorong niat pegawai *whistle-blowing* yaitu dengan cara menerbitkan *Sarbanes-Oxley (SOX) Act* pada 2002. Sedangkan di Indonesia sendiri untuk mendorong minat *whistle-blowing*, Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) berinisiatif untuk menyusun

Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (Pedoman SPP) atau lebih dikenal dengan istilah Pedoman *Whistleblowing System* yang dapat digunakan oleh perusahaan manapun dalam mengembangkan manual sistem pelaporan pelanggaran di masing-masing perusahaan yang diterbitkan pada tanggal 10 November 2008. Pedoman tersebut menyediakan suatu panduan bagi organisasi yang ingin membangun, menerapkan dan mengelola suatu Sistem Pelaporan Pelanggaran (WBS) yang dapat meningkatkan tingkat partisipasi karyawan dalam melaporkan pelanggaran.

Menerapkan sistem pelaporan pelanggaran atau *whistle-blowing* agar berjalan efektif dan dapat mendeteksi serta mencegah terjadinya tindakan kecurangan dalam suatu organisasi bukan merupakan hal yang mudah. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Deloitte yang menyatakan bahwa banyak sistem pelaporan pelanggaran (*whistle-blowing*) gagal untuk mendeteksi adanya suatu pelanggaran atau korupsi.

Di Era Industri 4.0 sekarang ini, pelanggaran dan segala macam praktik menyimpang termasuk korupsi dapat terjadi pada unit-unit organisasi baik swasta maupun pemerintahan, dan apabila dibiarkan saja maka akibatnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan yang bersangkutan bahkan dapat menimbulkan kerugian bagi suatu negara. *Whistle-blowing* adalah sebuah proses kompleks yang bertumpu pada keberanian individu atau kelompok untuk memainkan peran sebagai *whistle-blower* atau yang lazim disebut pelapor kecurangan. Napitupulu dan Bernawati (2017) mengemukakan bahwa tanpa adanya *whistle-blower* maka

sistem yang telah dibuat tidak akan berfungsi dengan semestinya dan berbagai penyimpangan pun tidak akan terungkap ke publik. Untuk melindungi *whistle-blower* secara hukum maka dibuatlah peraturan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban yakni UU Nomor 31 tahun 2014 yang bertujuan untuk menjamin perlindungan saksi dan korban yang memiliki peran penting dalam pengungkapan suatu tindakan kecurangan dan mendorong partisipasi aktif publik dalam upaya pencegahan dan pengungkapan praktik atau tindakan yang bertentangan dengan tata kelola pemerintah yang baik (*good corporate governance*). Perlindungan *whistle-blower* juga tertuang dalam Surat Edaran Mahkamah Agung No. 4 tahun 2011, peraturan ini mengatur mengenai perlindungan yang diberikan bagi pelapor tindak pidana (*whistle-blower*) dan pelaku yang bekerja sama (*justice collabulator*).

Bagustianti dkk (2015) pengaduan dari *whistle-blower* terbukti lebih efektif dalam mengungkapkan kecurangan dibandingkan metode lainnya seperti audit internal, pengendalian internal maupun audit eksternal. Banyak kasus kecurangan di Indonesia yang terkuak karena bantuan para *whistle-blower* yang berani “meniup peluit” ke ruang publik, yang mana hal ini merupakan bukti bahwa sistem *whistle-blowing* di Indonesia secara efektif berhasil diterapkan dalam pengungkapan tindakan kecurangan.

Seorang *whistle-blower* dapat berasal dari kalangan mana saja, namun menjadi seorang *whistle-blower* bukanlah sesuatu perkara yang mudah. Hayati dan Wulanditya (2018) mengungkapkan bahwa seseorang yang berasal dari

internal organisasi umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus “meniup peluit” atau membiarkan suatu kasus fraud tetap tersembunyi. Terdapat dua sudut pandang berbeda mengenai *whistle-blower*, dimana sebagian orang memandang *whistle-blower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma dan loyalitas organisasi. Oleh karena itu, Aliyah (2015) berpendapat bahwa pandangan yang bertentangan tersebut sering kali membuat calon *whistle-blower* mengalami dilema atau kebimbangan dalam menentukan sikap yang pada akhirnya dapat mendorong minat pegawai untuk melakukan *whistle-blowing*.

*Whistle-blowing system* dapat dioptimalkan dalam organisasi dengan dirancangnya kebijakan dan sistem *whistle-blowing* yang efektif. Untuk mengetahui hal tersebut, maka terlebih dahulu harus dipahami faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*. Partisipasi *whistle-blower* adalah krusial terhadap efektifitas sistem *whistle-blowing*, karena sistem akan sia-sia apabila tidak ada orang yang menggunakannya untuk melaporkan adanya tindakan kecurangan (Bagustianto dan Nurkholis, 2015). Penelitian ini menggunakan *Theory of Planned Behavior* (TPB). *Theory of Planned Behavior* (TPB) didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan menggunakan informasi-informasi yang mungkin baginya secara sistematis. Setiap orang mempunyai perilaku unik masing-masing. Menurut Grizzell (dalam Nuary, 2010) *Theory of Planned Behavior* adalah *Theory of Reasoned Action* yang disempurnakan dengan

penambahan *Perceived Behavior Control*. *Theory of Planned Behavior* adalah teori yang meramalkan pertimbangan perilaku karena perilaku dapat dipertimbangkan dan direncanakan. Kemudian teori ini dikembangkan lagi oleh beberapa peneliti, seperti Ajzen dan Sharma dalam Nuary (2010). Wellington et al (dalam Nuary, 2010) menyatakan *Theory of Planned Behavior* memiliki keunggulan dibandingkan teori keperilakuan yang lain, karena *Theory of Planned Behavior* merupakan teori perilaku yang dapat mengidentifikasi keyakinan seseorang terhadap pengendalian atas sesuatu yang akan terjadi dari hasil perilaku, sehingga hal ini membedakan antara perilaku seseorang yang berkehendak dan yang tidak berkehendak. Berdasarkan *theory of planned behavior* menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan individu timbul karena adanya minat pegawai untuk untuk berperilaku. Minat pegawai berperan penting dalam menentukan tindakan *whistle-blowing*. Semakin kuat minat pegawai untuk melakukan tindakan, maka besar kemungkinan minat pegawai tersebut dapat diterapkan dalam suatu tindakan. Selain *theory of planned behavior*, *prosocial behavior* juga menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistle-blowing*. Ajzen dan Sharma dalam Nuary (2010) menyebutkan *whistle-blowing* sebagai salah satu dari tiga belas bentuk *prosocial organizational behavior*, tindakan *whistle-blowing* dapat dipandang sebagai tindakan untuk menolong orang lain, tanpa memikirkan sedikitpun keuntungan sampai harus melakukan pengorbanan yang beresiko karena secara umum perilaku tersebut akan memberikan manfaat bagi orang lain (atau organisasi) dan juga bermanfaat bagi *whistle-blower* itu sendiri. Suatu

organisasi dapat merancang kebijakan dan sistem *whistle-blowing* yang efektif dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya keberanian seseorang untuk berperan sebagai *whistle-blower*. Faktor pertama yang mempengaruhi seseorang memiliki minat pegawai untuk melakukan *whistle-blowing* adalah saluran pelaporan anonim Hafed Al Assad (2017) menyatakan saluran pelaporan anonim mempengaruhi niat pegawai melakukan *whistle-blowing*. Penelitian ini diperkuat oleh Taufiq Akbar, Suhernita dan Efa Yonnedi (2016) bahwa tersedianya saluran pelaporan anonim dapat meningkatkan minat pegawai untuk melaporkan indikasi kecurangan pada pengadaan barang atau jasa pemerintah yang diketahui. Saluran pelaporan *anonymous* adalah saluran pelaporan dimana pelapor tidak memerlukan identitas asli untuk melaporkan suatu kecurangan. Sedangkan saluran pelaporan *non-anonymous* adalah saluran pelaporan dimana pelapor kecurangan dalam melaporkan kecurangan diharuskan menggunakan identitas aslinya. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan rendahnya minat pegawai untuk melaporkan saluran pelaporan terhadap minat melaporkan kecurangan, kecurangan pada pengadaan barang atau jasa pemerintah karena saluran pelaporan yang tersedia adalah saluran pelaporan non-anonim (dengan identitas).

Bakri (2014) menemukan bahwa ada faktor sosialisasi antisipatif yang mempengaruhi minat pegawai untuk melakukan *whistle-blowing* dan menyatakan

hasil penelitian menunjukkan bahwa sosialisasi antisipatif berpengaruh baik secara simultan maupun secara parsial terhadap niat untuk melakukan *whistle-blowing*. Penelitian ini diperkuat oleh Ana Sofia, Nurul Herawati dan Rahmat Zuhdi (2013) bahwa ada pengaruh sosialisasi terhadap niat *whistle-blowing* yang artinya semakin tinggi level sosialisasi seseorang, maka semakin tinggi juga kecenderungan orang tersebut untuk melakukan *whistle-blowing*. Swandhika & Rahayu (2017) bahwa ada pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu SA (Sosialisasi Antisipatif) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Dependen) yaitu *Whistle-blowing*. Artinya semakin tinggi sosialisasi antisipatif seorang individu maka akan semakin tinggi pula keinginan individu tersebut untuk melakukan *whistle-blowing*

Selanjutnya adalah faktor pemberian *reward*. Menurut *reinforcement theory* atau teori pengukuhan menyatakan bahwa orang akan termotivasi untuk melakukan perilaku tertentu karena akan mendapatkan penghargaan atau *reward* sebagai imbalan apa yang sudah dilakukan. Yeohanatan Givani (2016) pemberian *reward* akan meningkatkan niat untuk melaporkan kecurangan (*whistle-blowing*) namun juga meningkatkan risiko adanya laporan palsu. Pemberian *reward* disini adalah satu cara yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendorong niat individu melakukan *whistle-blowing*. Penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil Widya Wahyuningsih (2016) bahwa pemberian *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap *whistle-blowing*.

Sampel yang digunakan adalah pegawai yang sudah bekerja baik di pemerintahan maupun swasta karena peneliti ingin mengetahui pegawai, staff dan karyawan yang bekerja dapat melakukan tindakan *whistle-blowing* agar kejadian seperti kecurangan dapat terhindari meskipun hanya sebatas niat tetap diawali dengan niat tersebut dapat mengantisipasi tindakan kecurangan. Pada perusahaan pun diketahui sekarang sudah ada dan memiliki adanya kotak pengaduan untuk melaporkan kejadian *whistle-blowing* dengan demikian karyawan dapat melaporkan tindakan untuk melakukan *whistle-blowing* dan dilihat dari reformasi birokrasi saat ini yang merupakan salah satu langkah awal pemerintah untuk melakukan penataan terhadap sistem pengaduan yang baik, efektif dan efisien, sehingga dapat mengurangi adanya tindakan kecurangan dalam perusahaan maupun pemerintahan. Dalam perjalanannya, banyak kendala yang dihadapi, diantaranya adalah penyalahgunaan wewenang, praktek KKN, dan lemahnya pengawasan. Penelitian ini penting karena dapat mengetahui minat pegawai, staff dan karyawan untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*. Dengan dilaksanakan program reformasi birokrasi pada unit kerja melalui upaya pembangunan Zona Integritas, kemudian dilihat dari beberapa penelitian terdahulu masih terjadi perbedaan hasil penelitian (*research gap*) mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistle-blowing* dan juga menganggap ini merupakan hal yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan mengenai fenomena adanya niat untuk melakukan *whistle-blowing* yang dapat mempengaruhi individu

untuk melakukan *whistle-blowing* dan juga adanya *gap research* dari hasil penelitian terdahulu mengenai saluran pelaporan anonim, sosialisasi antisipatif dan pemberian *reward* dari beberapa peneliti yang mengemukakan hasil yang berbeda, dengan demikian inilah yang menjadikan **“Pengaruh Saluran Pelaporan Anonim, Sosialisasi Antisipatif dan Pemberian *Reward* terhadap niat pegawai untuk Melakukan *Whistle-blowing*”** sebagai judul dalam penelitian ini.

### 1.2. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah saluran pelaporan anonim berpengaruh terhadap niat pegawai pemerintah daerah untuk melakukan *whistle-blowing*?
2. Apakah sosialisasi antisipatif berpengaruh terhadap niat pegawai pemerintah daerah untuk melakukan *whistle-blowing*?
3. Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap niat pegawai pemerintah daerah untuk melakukan *whistle-blowing*?

### 1.3. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh saluran pelaporan anonim terhadap niat pegawai pemerintah daerah untuk melakukan *whistle-blowing*.

2. Untuk mengetahui pengaruh sosialisasi antisipatif terhadap niat pegawai pemerintah daerah untuk melakukan *whistle-blowing*.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* terhadap niat pegawai pemerintah daerah untuk melakukan *whistle-blowing*.

#### 1.4. **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, di harapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

##### 1. Manfaat Akademik

Secara akademik dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti secara empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *whistle-blowing*. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti selanjutnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan.

##### 2. Manfaat Praktik

Secara praktik dengan adanya penelitian ini diharapkan hasilnya dapat dijadikan pedoman dan memberikan kontribusi terhadap *whistle-blowing* sebagai salah satu faktor yang menentukan adanya saluran pelaporan.

Adapula manfaat penelitian bagi pihak-pihak yang berkepentingan, sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru mengenai kebijakan saluran pelaporan dalam perusahaan, dan dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi niat untuk melakukan *whistle-blowing*..

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai *whistle-blowing* serta jika melakukan penelitian selanjutnya, maka penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber bacaan yang dapat menambah wawasan dan dasar acuan maupun perbandingan dalam penelitian yang akan dilakukan kedepannya.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi kepada perusahaan dalam pengambilan keputusan mengenai niat untuk melakukan *whistle-blowing*.

### **1.5. Sistematika Penulisan Skripsi**

Penelitian ini ditulis berdasarkan sistematika yang jelas dan runtut dengan tujuan agar pembaca mudah dalam memahami penelitian ini. Sistematika dalam penelitian ini terdiri atas tiga bab yaitu pendahuluan, tinjauan pustaka dan metode penelitian, dengan uraian sebagai berikut:

## **BAB I           PENDAHULUAN**

Berisi uraian tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II        TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi uraian tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis.

## **BAB III       METODE PENELITIAN**

Berisi uraian tentang rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel yang digunakan, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, data dan metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

## **BAB IV        HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini memberikan gambaran subyek penelitian, analisis deskriptif responden, analisis data dan pembahasan.

## **BAB V        PENUTUP**

Pada bab ini memberikan uraian yang memaparkan mengenai kesimpulan, keterbatasan, dan saran penelitian. Kesimpulan penelitian berisikan jawaban rumusan masalah dan pembuktian hipotesis penelitian. Keterbatasan penelitian memaparkan keterbatasan dari penelitian yang dilakukan baik secara teoritis,

metodologis maupun teknik. Saran merupakan implikasi hasil penelitian untuk mengembangkan ilmu pengetahuan sebagai acuan peneliti selanjutnya, sehingga dapat dilakukan penyempurnaan dalam penelitian selanjutnya.

