

Integrasi Etika Digital dalam Budaya pada Perusahaan yang Melakukan *Work-From-Home* (WFH) di Masa Pandemi

Heru Wijayanto Aripardono^{1*}, Surya Tjahyadi², Katherine Oktaviani Yap Rui Qi³, Nursudiono⁴,
Yehezkiel Putra Galang⁵, Jason Hirawan⁶, Celine Te⁷, Cindy Ariadi⁸, Elvin⁹

¹Program Sarjana Teknologi Informasi Universitas Internasional Batam

²⁻⁹Program Sarjana Sistem Informasi Universitas Internasional Batam

Sei Ladi, Jl. Gajah Mada, Baloi Permai, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia

^{1*}heru.wijayanto@uib.ac.id (penulis korespondensi)

Abstract— The Covid-19 Pandemic pushes companies to establish Work-From-Home policies, leading every employee and company leader to perform their works from home. WFH policies have changed companies' work systems towards a more digitalized outlook. Yet, WFH has also created an ethical dilemma for employees, forcing employees working from home to know about digital ethics, such as comprehending the boundaries in technology and digital media usage. This research aims to analyze the importance of digital ethics and its urgency in company cultures. This research summarizes the importance of digital ethics in shaping behaviors and attitudes in a digital environment, thus supporting companies in their digitalization process. This research also summarizes moral, the good and bad, values in regards to digital technology.

Keywords— Ethics, Digital, Work-From-Home, Culture, Corporate

Abstrak— Pandemi Covid-19 mengharuskan perusahaan memberlakukan kebijakan *Work-From-Home* sehingga setiap karyawan dan pemimpin dari perusahaan wajib melaksanakan pekerjaan dari rumah. Kebijakan WFH mengubah sistem kerja dari suatu perusahaan bergerak ke arah digital. WFH juga menciptakan dilema etika bagi karyawan sehingga karyawan yang menerapkan WFH perlu mengetahui tentang etika digital berupa pemahaman tentang batasan penggunaan teknologi dan media digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya etika digital dan urgensi penerapannya dalam budaya perusahaan. Penelitian ini juga menyimpulkan pentingnya etika digital dalam berperan memberikan pedoman untuk berperilaku dalam lingkungan digital sehingga dapat mendukung perusahaan dalam proses digitalisasi dan juga berperan memberikan nilai moral, baik, dan buruk tentang teknologi digital.

Kata kunci: Etika, Digital, *Work-From-Home*, Budaya, Perusahaan

PENDAHULUAN

Covid-19 menjadi sebuah ancaman dan kegelisahan bagi setiap masyarakat dengan peningkatan angka penyebaran yang signifikan setiap harinya. Dikutip dari laman *website covid19.go.id* (2021) telah tercatat angka kasus positif di Indonesia sebanyak 3.440.396 jiwa, sementara angka kasus terkonfirmasi secara global menunjukkan sebanyak 196.553.009 jiwa. Dengan maraknya penyebaran Covid-19 pemerintah memberlakukan kebijakan PPKM yang berimbas kepada pembatasan aktivitas perkantoran yang disebut dengan *Work-From-Home* atau biasa disebut dengan WFH. Kebijakan ini tentunya menjadi hambatan dan rintangan bagi setiap pelaku bisnis dan setiap komponen yang terlibat di dalamnya. WFH mengharuskan setiap pemimpin maupun karyawan dalam sebuah perusahaan untuk melakukan kegiatan perkantoran dari rumah.

WFH memberikan dampak yang besar dalam perubahan kegiatan bisnis dan perusahaan, di mana dengan adanya WFH maka sistem kerja diharuskan bergerak ke arah digital. Penerapan budaya baru dalam aktivitas perkantoran ini termasuk kegiatan perkantoran dilakukan secara *remote* dari rumah yang dihubungkan ke server perusahaan, menggunakan sistem transaksi *online* untuk menyelesaikan berbagai jenis administrasi melakukan sistem absensi melalui aplikasi maupun *form* digital. Penggunaan sistem digital ini disebut

dengan “digitalisasi” yang merupakan suatu proses untuk menganalisis dan mengadaptasi segala kegiatan bisnis kedalam sebuah proses digital untuk menciptakan hasil kerja yang efektif dan efisien (Suswardji, 2020). Tentu digitalisasi menjadi sebuah supremasi bagi suatu perusahaan yang membuat sistem kerja menjadi terstruktur dan dapat diakses dimanapun tanpa harus berada di sekitar perangkat yang terdapat di kantor. Namun digitalisasi dapat menjadi sebuah tantangan dan hambatan baru bagi para pekerja dengan sistem konvensional. Digitalisasi menciptakan perubahan sistem kerja yang harus disosialisasikan kepada setiap anggota perusahaan. Pimpinan dan struktural harus memberikan pelatihan kepada setiap karyawan dan menambah pengeluaran perusahaan untuk menciptakan sebuah sistem kerja baru. WFH juga menciptakan dilema etika bagi setiap karyawan, yaitu pemberian kepercayaan untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan secara jujur dan penuh tanggung jawab meskipun menghadapi berbagai hambatan seperti kendala jaringan, perangkat elektronik, komunikasi dan berbagai kendala yang dapat muncul. Oleh karena itu, pemahaman tentang batasan-batasan dalam menggunakan teknologi dan media digital semakin dirasa penting. Pemahaman ini dapat disebut dengan istilah “Etika Digital”.

Etika digital berperan dalam mengatur budaya dalam penggunaan teknologi dan internet (Hanna & Kazim, 2021). Etika digital mempelajari dan mengevaluasi permasalahan

moral terkait pembuatan hingga pembagian data dan informasi, algoritma, serta praktik dan infrastruktur terkait digital. Etika digital mendukung solusi-solusi yang baik secara moral berupa kelakuan baik atau nilai-nilai yang baik (Floridi, 2018). Kesadaran akan etika digital ini akan membuat seseorang bertanggung jawab terhadap setiap aktivitas digital, namun kelalaian akan pemahaman etika digital dapat membuat seseorang terjerat sanksi baik sanksi sosial maupun pidana.

Banyak yang tidak menyadari potensi terjadinya pelanggaran etika dalam penggunaan teknologi digital melalui aktivitas WFH. Pelanggaran berupa *scams* dan *phishing* adalah serangan yang paling sering terjadi dan paling efektif selama pandemi ini. Untuk melangsungkan serangan ini, cukup dari kegiatan klik atau akses link melalui email dan SMS untuk mengeksploitasi dan mengambil keuntungan (Pranggono & Arabo, 2021). Selama diberlakukan kebijakan *work-from-home* (WFH) tercatat serangan yang terjadi dengan 56% *trojan activity*, 43% aktifitas *information gathering*, dan 1% berupa *web application attack*. Hingga 12 April 2020 tercatat telah terjadi 25 serangan siber dengan 17 serangan menargetkan secara global dan 8 serangan pada level negara. Tanggal 1 April 2020 terjadi serangan siber pada aplikasi Zoom. Kebijakan *work-from-home* justru memperbesar risiko penyerangan siber (BSSN, 2020). Dari kasus tersebut kian dirasakan urgensi akan suatu pemahaman yang menyeluruh terhadap etika dalam berperilaku serta memakai teknologi dan media digital.

Pemberlakuan *work-from-home* (WFH) memerlukan kesiapan digital dari sisi perusahaan. Namun, banyak perusahaan, terutama Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) yang belum memiliki persiapan. Hal ini menyebabkan tantangan bagi perusahaan untuk dapat menindaklanjuti kebijakan WFH sekaligus kerugian bagi perusahaan (Kencana, 2020). Dalam menghadapi perubahan-perubahan terutama yang tidak terprediksi seperti Covid-19 dan WFH, perusahaan membutuhkan pegangan seperti budaya dalam perusahaan. Penelitian menyatakan bahwa budaya perusahaan yang kuat mampu membantu perusahaan mempertahankan kinerja dan penghasilan dalam masa pandemi dibanding perusahaan lain yang tidak memiliki budaya perusahaan yang kuat (K. Li et al., 2020). Selanjutnya dengan adanya pembaruan teknologi, budaya perusahaan juga perlu menginkorporasikan etika digital yang memberikan pengaturan terhadap penggunaan teknologi digital.

Mempertimbangkan kebutuhan etika digital dalam perusahaan sebagai respon terhadap potensi terjadinya ancaman dan risiko yang dapat membahayakan perusahaan dalam masa pandemi, penelitian ini berusaha untuk menjawab permasalahan sebagai berikut:

- Mengapa etika digital penting untuk diterapkan dalam perusahaan, terutama dalam masa pandemi?
- Bagaimana solusi menerapkan etika digital dalam budaya dan kode etik perusahaan yang WFH di masa pandemi?
- Bagaimana solusi mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan pelanggaran etika digital dalam perusahaan yang WFH di masa pandemi?

Dengan begitu, diharapkan penelitian ini mampu memenuhi tujuan sebagai berikut:

- Penelitian mampu memberikan penerangan bagi perusahaan dan pihak terkait akan bahaya dan risiko yang dihadapi perusahaan pada umumnya dalam masa pandemi. Hal ini tentu relevan bagi perusahaan yang memberlakukan *work-from-home*.
- Penelitian mampu meningkatkan kesadaran akan pentingnya etika digital untuk mencegah dan mengatasi risiko-risiko digital yang dihadapi perusahaan dalam masa pandemi.
- Penelitian mampu menghasilkan suatu solusi yang dapat mengintegrasikan etika digital dalam budaya perusahaan.
- Penelitian mampu mendorong penelitian-penelitian lebih lanjut dalam pembahasan digitalisasi dan masa pandemi, terutama di Indonesia.

A. Etika dan Etika Digital

Sepanjang sejarah, etika merupakan pembelajaran yang erat kaitannya dengan kemanusiaan dan moralitas. Etika memiliki beberapa definisi sebagai berikut:

- Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring (2016), etika merupakan ilmu yang mempelajari hal yang baik dan buruk, serta hak dan kewajiban secara moral.
- Menurut Kamus Oxford (2008), etika atau *ethic* dapat diartikan sebagai berikut:
 - Etika dalam bentuk majemuk (*ethics*) adalah prinsip dan nilai moral.
 - Etika dalam bentuk tunggal (*ethic*) adalah sistem prinsip dan nilai moral.
 - Etika dapat juga diartikan sebagai ilmu yang mempelajari prinsip dan nilai moral.
- Bertens (1993) kemudian mendefinisikan etika dalam tiga jenis pengertian sebagai berikut:
 - Etika adalah nilai dan norma moral sebagai pegangan bagi individu atau kelompok.
 - Etika adalah kumpulan nilai moral atau kode etik.
 - Etika adalah ilmu yang mempelajari baik atau buruk.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagai cabang ilmu, etika adalah ilmu yang mempelajari nilai-nilai dan norma. Sementara pengertian etika sebagai suatu entitas adalah kumpulan nilai-nilai atau kode etik. Dalam lingkup penelitian ini, etika akan dirujuk sebagai kumpulan nilai-nilai atau kode etik.

Etika merupakan aspek yang sangat luas diterapkan. Singer (1993) dalam bukunya *Practical Ethics* membahas terkait etika praktis atau etika terapan baik dalam isu-isu seperti kaum minoritas dan kesamaan hak bagi perempuan, maupun kepentingan pribadi. Dalam sebuah artikel dikemukakan bahwa mengikuti digitalisasi, etika juga harus mengadopsi konsep teknologi dan bersama ahli teknologi mengembangkan pengetahuan dan kebahasaan yang tepat. Prinsip-prinsip etika seperti kebebasan, keadilan ataupun solidaritas harus diinkorporasikan dalam digitalisasi. Dalam penjelasan lebih lanjut, tidak cukup jika etika hanya merefleksikan sains sebagai subjek. Namun sains harus menjadi bagian dari etika sehingga mampu membantu memberikan pemahaman dalam kehidupan ini (Pastor-Escuredo, 2020).

Berkaitan dengan integrasi etika dalam digitalisasi, dikenal konsep etika digital atau *digital ethics*. Terdapat beberapa penelitian yang berusaha menjelaskan dan mendefinisikan konsep ini. Namun tidak banyak ditemukan artikel penelitian yang secara komprehensif membahas etika digital, terutama di Indonesia. Berikut definisi etika digital menurut beberapa penelitian:

- Menurut Hanna dan Kazim (2021), etika digital adalah sebuah usaha untuk mengarahkan perilaku manusia dalam desain dan penggunaan teknologi digital secara umum.
- Menurut Luke (2018), etika digital adalah prinsip normatif untuk tindakan dan interaksi dalam lingkungan digital.

Kedua definisi di atas memiliki perbedaan dalam persepsinya terhadap etika digital. Definisi pertama menjelaskan etika digital sebagai sebuah tindakan yang memberikan pedoman. Definisi kedua mendefinisikan etika digital sebagai prinsip yang berpegang pada norma yang mengatur lingkungan digital. Namun keduanya sama-sama terkait dalam hal etika digital sebagai pedoman. Oleh karena itu, berdasarkan kedua definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa etika digital memberikan pedoman berperilaku dalam suatu lingkungan digital, baik dalam hal pengembangan maupun penggunaannya.

Etika digital sendiri memiliki peranan sebagai berikut. Peranan ini disimpulkan melalui penerapan-penerapan dan contoh kasus dari penelitian tentang etika digital sebelumnya. Sepanjang sejarah, etika merupakan pembelajaran yang erat kaitannya dengan kemanusiaan dan moralitas. Etika memiliki beberapa definisi sebagai berikut:

- Etika adalah kumpulan prinsip dan nilai moral sebagai pedoman seorang peneliti mulai dari tahap pembentukan ide hingga pengumpulan data. Sebuah penelitian, yang fokus pada etika digital ketika melakukan penelitian, menjelaskan bahwa etika digital diterapkan untuk meminimalisir risiko kerusakan sembari memastikan keuntungan maksimum dari sebuah penelitian (Whiting & Pritchard, 2017).
- Etika digital sebagai pedoman dalam berperilaku memberikan batasan-batasan privasi dan konsensus dalam mengakses informasi digital dan menggunakan teknologi digital. Privasi adalah aspek yang penting terutama dengan meningkatnya penggunaan teknologi digital untuk data. Privasi adalah lingkup diri individu yang dibatasi oleh tubuh dan seluruh hidup individu, termasuk seluruh informasi yang secara unik mengidentifikasi individu tersebut.
- Etika digital memberikan arahan dalam menerapkan penilaian dan akuntabilitas legal pada penggunaan dan/atau penggunaan teknologi digital (Hanna & Kazim, 2021).
- Dalam penelitiannya, Luke (2018) berpendapat bahwa etika digital seharusnya dilibatkan sebagai bagian inti dalam kurikulum pembelajaran. Dengan meningkatnya penggunaan teknologi digital di berbagai kalangan masyarakat, sudah sepatutnya masyarakat menerima edukasi terkait parameter etis

dan konsekuensi perilaku digital terhadap masyarakat, budaya, dan kemanusiaan.

B. Budaya dalam Perusahaan (*Corporate Culture*)

Etika sebagai entitas yaitu kumpulan nilai atau kode etik. Hal ini menjadikan etika sebagai praktikalitas dalam keseharian, salah satunya dalam perusahaan. Selain etika bisnis, etika juga ikut merumuskan budaya dalam perusahaan atau disebut juga *corporate culture*.

Menurut Kamus Bahasa Inggris Cambridge Daring (2021), *corporate culture* adalah keyakinan dan ide yang dimiliki perusahaan serta caranya dalam mempengaruhi perusahaan dalam berbisnis dan perilaku karyawannya. Sebuah penelitian mengartikan *corporate culture* sebagai suatu sistem kepercayaan dan nilai yang dimiliki secara bersama dalam suatu organisasi.

Corporate culture berbeda dengan mekanisme control formal dikarenakan *corporate culture* berbasis pada pengaruh rekan-rekan kerja dan konstruk sosial yang nyata (K. Li et al., 2020). *Corporate culture* memiliki fase “tampak” dan fase “tidak tampak”, dengan fase yang kedua memiliki sifat yang lebih sulit diubah. Fase “tampak” pada *corporate culture* termasuk artefak visual seperti gedung, logo, dan seragam perusahaan. Sementara fase “tidak tampak” merujuk kepada nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota dalam suatu kelompok dan pada umumnya perubahan anggota kelompok tidak akan mengubah nilai-nilai tersebut (Dimitrova, 2019).

Corporate culture dianggap memiliki pengaruh penting dalam perusahaan, terutama dalam masa pandemi, dikarenakan budaya tersebut memperkuat para eksekutif dan karyawan dalam membuat suatu keputusan. Penelitian menunjukkan perusahaan dengan *corporate culture* yang kuat memiliki kinerja yang lebih baik dalam masa pandemi dibandingkan perusahaan yang tidak memilikinya. Perusahaan dengan *corporate culture* yang kuat juga mampu fokus pada keterlibatan dalam komunitas (*community engagement*) dan pengadopsian teknologi digital (K. Li et al., 2020). *Corporate culture* juga mampu meningkatkan keunggulan kompetitif dalam perusahaan.

Corporate culture adalah konstruk yang memiliki “dua sisi”. Artinya, *corporate culture* cenderung mempertahankan status quo dan mengarah pada stabilitas, sekaligus terbuka terhadap tren-tren perubahan yang membantu perusahaan dalam beradaptasi terhadap dinamika lingkungannya. Perubahan ini akan berujung pada perubahan strategi perusahaan dan juga pada kemajuan struktur organisasi. Agar suatu perubahan dapat terealisasi, manajemen perusahaan harus mampu melibatkan seluruh anggota perusahaan. Terdapat beberapa jenis perubahan yang dapat dialami perusahaan terhadap budaya perusahaan, yaitu sebagai berikut:

- Ketika sebuah perusahaan berubah dari fase entrepreneurship menuju manajemen profesional, budaya perusahaan berubah.
- Ketika sebuah perusahaan memutuskan untuk memasuki pasar baru dan merasa perlunya mengubah strategi, budaya, dan struktur untuk meningkatkan daya saing.
- Ketika perusahaan memutuskan untuk mengubah pokok aktivitasnya secara total (Dimitrova, 2019).

C. *Work-From-Home dan Digitalisasi Perusahaan dalam Masa Covid-19*

COVID-19 atau *Coronavirus disease* 2019 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2. Penyakit ini pertama kali diidentifikasi pada 2 Desember 2019 di Wuhan, Tiongkok. Semenjak itu, penyakit ini telah mewabah secara global dan pada Maret 2020, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengumumkan COVID-19 sebagai wabah pandemi. Pandemi telah mengubah tatanan hidup dari segi politik, sosial, dan ekonomi. Perubahan ini tampak pada anjuran bagi masyarakat untuk menetap di rumah, penutupan sementara untuk kegiatan sekolah dan bisnis ataupun anjuran untuk melakukan pekerjaan jarak jauh (*remote work*) (Georgiadou et al., 2021).

Setiap negara saat ini memiliki kebijakan masing-masing terkait bekerja jarak jauh atau *remote work*. Bekerja jarak jauh pun memiliki beberapa jenis. Sebagai contoh, dalam sebuah penelitian disebutkan bahwa pemerintah Jepang menganjurkan pemberlakuan bekerja jarak jauh atau disebut *telecommuting* dan *telework*. Walau begitu, jumlah pemberlakuan anjuran tersebut masih rendah. Beberapa alasan di antaranya adalah kondisi epidemi di Jepang yang menunjukkan jumlah kasus terpapar dan kasus kematian yang relatif rendah dibanding negara-negara OECD, *lock-down* yang bersifat lenggang, serta *corporate culture* di Jepang yang belum terintegrasi dengan digitalisasi (Okubo, 2020).

Sementara di Indonesia, Presiden Joko Widodo mengimbau masyarakat Indonesia untuk mengurangi kegiatan luar rumah yang tidak diperlukan, menerapkan sistem berbasis *Work-From-Home*, serta kegiatan belajar-mengajar di institusi dilakukan secara daring. Bagi Aparatur Sipil Negara, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menerbitkan Surat Edaran No. 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Surat edaran tersebut menerangkan pemberlakuan bekerja dari rumah atau domisili bagi ASN. Perusahaan-perusahaan juga memberlakukan kebijakan *Work-From-Home* dengan sistem kerja yang disesuaikan dengan masing-masing perusahaan (Purwanto, 2020).

Sebuah penelitian merumuskan bahwa bekerja jarak jauh dapat dikategorikan dalam tiga jenis yaitu, sebagai berikut:

- Bekerja dari rumah/*telecommuting* (Mungkasa, 2020). Sumber lain memberi istilah *home-based telecommuting*. Keduanya merujuk pada kondisi bekerja di rumah namun tetap memiliki komunikasi dengan kantor (Ma'rifah, 2020).
- Bekerja di kantor cabang dekat rumah atau kantor satelit/*center-based telecommuting* (Ma'rifah, 2020).
- Bekerja tanpa terikat lokasi (*mobile work*). Karyawan mampu bekerja di luar kantor di mana pun sesuai kebutuhan (Mungkasa, 2020).

Work-from-home atau *telecommuting* memberikan beberapa manfaat di antaranya sebagai berikut:

- Bagi pekerja:
 - Mengurangi biaya dan waktu perjalanan ke kantor.
 - Memberikan akses jadwal kerja dan suasana kerja yang lebih fleksibel.
- Bagi pemberi kerja:

- Mendorong motivasi bekerja.
- Mengurangi tingkat ketidakhadiran (Mungkasa, 2020).

Dengan pemberlakuan *work-from-home*, memberikan suatu kemajuan di sisi teknologi. Banyak kegiatan bisnis saat ini dilakukan melalui perangkat mobile ataupun platform digital lainnya. Keperluan seperti koneksi internet, daya listrik, perangkat, dan perabotan juga diperlukan bagi karyawannya. Bahkan beberapa perusahaan telah menyediakan dukungan terhadap sarana-prasarana tersebut. Perusahaan juga dianjurkan untuk menyediakan sistem kerja untuk berkolaborasi secara daring seperti aplikasi meeting, komunikasi, dan sharing data. Perusahaan yang mengurus data klien yang penting juga harus memastikan keamanan data dan informasi di sisi karyawannya (Kaushik, 2020).

Integrasi teknologi digital dapat disebut dengan istilah digitalisasi atau transformasi digital (Vallo Hult & Byström, 2021). Melalui sebuah survei oleh Altimeter, teridentifikasi beberapa tantangan yang akan dihadapi perusahaan melalui transformasi digital, di antaranya kurangnya literasi dan kemampuan digital dalam pimpinan dan karyawan, kurangnya budaya yang fokus pada kecekatan dan pertumbuhan, dan kurangnya pendanaan dan sumber daya manusia (Attaran et al., 2020).

D. *Risiko Digital yang Dihadapi Perusahaan dalam Masa Pandemi Covid-19*

Perusahaan yang mampu melakukan digitalisasi sebagai dampak dari pandemi COVID-19 akan menghadapi risiko digital seperti meningkatnya ancaman dan kejahatan siber. Ancaman siber terus berevolusi mengikuti perilaku dan tren daring. Pada 9 Maret 2020, seorang peneliti keamanan di Reason Labs menyampaikan adanya kriminal siber yang mengakses data pribadi yang tersimpan pada peramban user (seperti kredensial, data kartu kredit, dan sebagainya). Laporan Europol juga menjelaskan adanya kriminal siber yang berusaha mengeksploitasi meningkatnya jumlah *attack vector* yang disebabkan pemberlakuan *telework* oleh karyawan dan koneksi dengan sistem perusahaannya (Georgiadou et al., 2021).

Ketidakpatuhan perusahaan dan karyawan terhadap etiket daring terkait informasi yang diperbolehkan untuk dibagikan secara terbuka juga menjadi kekhawatiran terhadap privasi, keamanan, dan kerahasiaan data yang bersifat sensitif. Terminal akses yang tidak aman juga memberikan ancaman bagi keamanan pelaksanaan *work-from-home* ini. Terminal akses yang tidak aman memberikan celah yang dapat dieksploitasi oleh kriminal siber. Hal ini dapat berdampak pada pelanggaran privasi.

Perusahaan juga akan menghadapi ancaman yang cukup sulit untuk dikendalikan, yaitu ancaman internal oleh karyawan yang memulai, membantu, ataupun memfasilitasi kejahatan siber dengan memberikan akses untuk mengakses dan mengeksploitasi celah pada sistem.

Tampak melalui penjelasan di atas bahwa koneksi jarak jauh terhadap sistem perusahaan, celah dalam sistem perusahaan, serta platform yang digunakan dalam *work-from-home* rentan untuk diakses dan dibobol. Serangan siber yang dilakukan di antaranya: (i) *social engineering* yang menggunakan trik psikologi untuk melakukan penipuan; (ii)

serangan *man-in-the-middle* (MiM) di mana penyusup memasuki layanan komunikasi virtual dan menguping pembicaraan yang berlangsung; (iii) serta serangan *distributed-denial-of-service* (DDoS) di mana penyerang mengganggu seluruh sesi telekonferensi dengan memberi traffic yang tidak perlu secara berlebihan. Serangan siber dapat mempengaruhi kualitas kinerja serta dapat menyebabkan permasalahan seperti pencurian identitas, isu privasi, dan isu aksesibilitas (Okerefor & Manny, 2020).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk membahas dan menganalisis pentingnya etika digital dan urgensi penerapannya dalam budaya perusahaan. Adapun lingkup waktu yang diambil yaitu masa pandemi COVID-19 di mana perusahaan dianjurkan untuk memberlakukan kebijakan *work-from-home*. Penggunaan media dan platform digital menjadi kekhawatiran dalam pelaksanaan *work-from-home* sehingga melalui penelitian ini akan dikembangkan solusi-solusi konkrit untuk mengatasi kekhawatiran tersebut.

Penelitian ini mengambil metode studi pustaka atau kepustakaan yang dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang menggunakan metode pengumpulan data melalui pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian (Sari & Asmendri, 2020). Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan *secondary data* dari sumber-sumber berupa artikel penelitian yang diterbitkan melalui jurnal, artikel pada laman situs web, serta buku-buku yang menunjang teori dan materi terkait etika digital, budaya perusahaan, dan risiko digital yang dihadapi perusahaan dalam masa pandemi, terutama yang melakukan pekerjaan jarak jauh. *Secondary data* yang telah dikumpulkan selanjutnya menunjang proses analisa yang dilakukan untuk mencapai pemaparan urgensi dan solusi penerapan etika digital dalam perusahaan pada masa pandemi COVID-19.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pentingnya Etika Digital dalam Perusahaan di Masa Pandemi

Pandemi Covid-19 mendorong kemajuan terutama dalam bidang teknologi. Pandemi membuat banyak kemajuan dan perubahan, salah satunya dalam hal teknologi *e-commerce*. Kalangan perusahaan dipaksa untuk lebih mengutamakan teknologi yang ada di dunia digital agar bisnis tetap bisa berjalan walau di masa pandemi. Kemudahan dalam bertransaksi, cepat dan mudah ialah nilai dari suatu perusahaan itu sendiri dalam memajukan perusahaan serta non badan usaha.

Etika dalam perusahaan berbeda dengan hukum. Hukum adalah tindakan yang telah diambil oleh pemerintah dan dikembangkan melalui peraturan-peraturan sah yang tegas untuk mengatur tingkah laku seseorang sesuai peraturan yang ada. Sedangkan etika adalah suatu perilaku benar seperti yang didefinisikan oleh suatu kelompok orang. Beberapa etika bersifat informal dan formal. Informal diperoleh berdasarkan pengalaman, sedangkan formal didokumentasikan secara tertulis. Suatu tindakan yang melanggar etika belum tentu melanggar hukum, demikian juga sebaliknya.

Selama WFH di masa pandemi ini, kriminal terus berusaha mengeksploitasi ketakutan dan kepanikan (Ahmad, 2020), terkadang muncul juga penyimpangan moral dan perilaku dalam berbisnis sehingga menyebabkan kerugian yang berdampak negatif. Contohnya adalah pencurian data suatu perusahaan untuk kepentingan pribadi dan menyalahgunakan data curian tersebut. Terdapat juga penipuan digital seperti manipulasi laba dan informasi. Sangat banyak kasus kejahatan siber yang menyebarkan berita palsu dan mengeksploitasi ketakutan serta kerentanan individu untuk memberikan uang, data pribadi, dan data penting lainnya (Ferreira & Cruz-Correia, 2021).

Penyimpangan ini dapat disebabkan oleh beberapa alasan seperti alasan sosial, politik, agama, ekonomi, dan mencari kesenangan. Berdasarkan data kasus di Amerika yang dibocorkan, terdapat pelaku yang melakukan untuk meningkatkan kesadaran terkait peperangan. Terdapat juga yang melakukannya untuk kesenangan dan tantangan untuk dirinya sendiri (Grispos, 2020). Sekalipun dilakukan untuk keperluan intelektual atau pembelajaran mandiri, jika hal ini dilakukan tanpa memerhatikan etika dan moral, tentu akan merugikan masyarakat.

Meski telah banyak yang memahami konsekuensi atas pelanggaran etika digital, tampaknya kesadaran akan pentingnya etika digital masih minim, sebab masih sering ditemukan pelanggaran terhadap etika digital oleh para perusahaan yang tidak bertanggung jawab. Praktik yang tidak bertanggung jawab ini cenderung mengabaikan etika, rasa keadilan dan moral, serta merugikan individu tertentu.

Oleh karena itu, etika digital dalam perusahaan sangat diperlukan demi kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Penerapan etika digital dilakukan demi terwujudnya keberlanjutan atau sustainability suatu perusahaan di masa pandemi yang sedang berlangsung hingga pandemi telah selesai. Penerapan etika digital dapat dilakukan dalam berbagai cara, termasuk salah satunya tindakan perusahaan dalam menjaga keamanan dan perlindungan *endpoint* (Ahmad, 2020) seperti penerapan peraturan dan kebijakan perlindungan.

Melalui pemaparan di atas, dapat disimpulkan etika digital sebagai pedoman berperilaku dalam ekosistem digital sangat penting dalam suatu perusahaan, terutama di masa pandemi.

- Mendorong keberlanjutan perusahaan di masa pandemi. Etika digital memberikan pedoman berperilaku dalam lingkungan digital sehingga mampu mengarahkan suatu perusahaan dalam digitalisasi atau transformasi digital yang sebelumnya secara masif didorong oleh pemberlakuan sistem *work-from-home*. Dengan begitu, perusahaan mampu melakukan digitalisasi tanpa merugikan pihak manapun. Digitalisasi yang berjalan dengan baik dapat membantu perusahaan ketika pemberlakuan WFH. Penelitian menunjukkan pemberlakuan WFH mampu mendorong motivasi bekerja bagi karyawan sehingga apabila sistem ini berlaku secara jangka panjang, perusahaan mampu mencapai suatu keuntungan dan kemajuan.
- Memberikan hak dan kewajiban dengan memperjelas batasan-batasan wajar dalam penggunaan teknologi digital.

Teknologi digital yang berkembang pesat juga diikuti peningkatan angka kasus serangan siber serta

menyamarkan batasan-batasan dalam menjaga privasi. Melalui etika digital, diberikan batasan-batasan sebagai landasan hak dan kewajiban individu dalam penggunaan dan pengembangan teknologi digital.

- Membantu dalam membuat keputusan terkait digitalisasi.

Etika digital memberikan nilai moral, baik, dan buruk terkait teknologi digital. Hal ini membantu perusahaan dalam membuat keputusan yang benar dan jelas terkait teknologi digital, seperti mengimplementasi perkembangan teknologi baru dan pemberlakuan *work-from-home* (WFH).

B. Solusi Mencegah dan Mengatasi Risiko Digital dalam Perusahaan di Masa Pandemi

Pada masa pandemi ini banyak sekali pesaing-pesaing yang berlomba-lomba untuk mencari cara meneruskan perusahaannya hingga membuat beberapa oknum melakukan kecurangan dan melanggar etika hanya untuk menyelamatkan diri sendiri, maka dari itu perlu dilakukan pencegahan dan cara untuk mengatasi terjadinya risiko pelanggaran etika digital dalam perusahaan. Saat perangkat berpindah dari lingkungan kantor yang terkontrol ke platform WFH, organisasi tetap dituntut untuk menjaga keamanan dan perlindungan *endpoint* (Ahmad, 2020).

- **Komitmen**
Komitmen yang dimaksud adalah komitmen terhadap pelanggan, karyawan dan perusahaan, serta penyediaan barang atau jasa yang berkualitas. Karyawan juga harus memiliki integritas yang mendorong untuk menjaga kerahasiaan dan perlindungan privasi pelanggan serta perusahaan. Pihak perusahaan juga harus mampu memberi penilaian kinerja yang adil dan tepat waktu terhadap tujuan perusahaan dalam kesempatan yang setara dan tindakan afirmatif.
- **Kejujuran**
Kejujuran yang dimaksud adalah dalam berkomunikasi, menyampaikan ekspektasi, sesuai dengan realitas yang terjadi, serta menolak suap dalam bentuk apapun.
- **Lingkungan**
Lingkungan yang dimaksud adalah menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong potensi tertinggi dari karyawannya, memberikan kompensasi yang adil, dan menghargai kontribusi setiap pekerja serta keberagaman guna mengadopsi tindakan keamanan siber.
- **Bertanggung jawab**
Bertanggung jawab yang dimaksud adalah mematuhi serta memahami kebijakan perusahaan seperti *job description*, dan memberikan upaya terbaik dalam meningkatkan produktivitas kinerja perusahaan.
- **Memahami Konsekuensi**
Dengan memahami konsekuensi, diharapkan karyawan mampu menghindari melakukan penyimpangan terhadap etika digital.
- **Melatih Karyawan**
Dengan diberikan pelatihan tentang pentingnya etika digital, diharapkan karyawan dapat memahami dan menerapkan etika digital di dalam perusahaan maupun dalam lingkup pribadi. Namun, pada masa pandemi,

dengan diterapkan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) dan *work-from-home* (WFH) akan lebih baik apabila diberikan pelatihan dalam bentuk *webinar*. Hal ini juga mampu memberikan pengalaman baru bagi karyawan agar lebih termotivasi untuk menerima materi yang disampaikan.

Beberapa contoh di atas merupakan solusi dan cara mengatasi risiko pelanggaran digital secara internal, ada beberapa contoh solusi pencegahan eksternal yang bisa dilakukan, yaitu sebagai berikut:

- Melindungi gawai, seperti komputer dan perangkat mobile, baik berupa perlindungan akses ataupun perlindungan data, sehingga mencegah terjadinya serangan dan akses oleh pihak yang tidak berwenang.
- Tidak menggunakan *software* bajakan. *Software* seperti ini rentan terhadap *malware* dan tidak memiliki garansi perlindungan apabila terjadi kerusakan. Perusahaan dianjurkan untuk menggunakan *software* asli.
- Menggunakan data encryption, seperti *Wi-Fi Protected Access 2* (WPA2) pada jaringan lokal seperti LAN atau nirkabel di kantor atau rumah, sehingga mencegah penyadapan komunikasi serta teks, dan mampu mencegah akses oleh pihak yang tidak berwenang.
- Mengganti kata sandi secara berkala. Karyawan dianjurkan untuk mengganti kata sandi akun-akun yang penting secara berkala. Akan lebih baik jika menggunakan kombinasi karakter huruf, angka dan atau simbol yang rumit supaya tidak mudah diretas.
- *Backup* data-data secara rutin. Sebaiknya, karyawan memiliki salinan dokumen pribadi, baik itu dokumen seperti foto, musik, video atau yang lainnya. Hal ini dilakukan supaya data tetap terjaga sekalipun terjadi pencurian data atau kesalahan dalam sistem perangkat yang digunakan.

C. Solusi Mengintegrasikan Etika Digital dalam Budaya Perusahaan di Masa Pandemi

Melihat banyaknya kasus-kasus kejahatan siber yang terjadi selama masa pandemi ini, etika digital semakin dirasakan urgensinya dalam suatu perusahaan. Menindaklanjuti solusi terkait risiko digital, diperlukan juga solusi yang *rigid* untuk mengintegrasikan etika digital dalam perusahaan. Setiap perusahaan tentu memiliki budaya masing-masing atau dalam lingkup penelitian ini dirujuk sebagai *corporate culture*. Budaya perusahaan memiliki sifat yang lebih mudah diubah dan disesuaikan dengan perkembangan waktu. Oleh karena itu, dalam mengatasi permasalahan kejahatan siber, *corporate culture* dapat disesuaikan dengan berkisar pada dan mengadopsi etika digital.

Etika digital adalah pedoman berperilaku dalam suatu lingkungan digital, baik dari segi pengembangan ataupun penggunaannya. Perusahaan yang belum memiliki kesiapan aset digital dikatakan mudah goyah bila menghadapi transformasi digital, yaitu yang saat ini dihadapi banyak perusahaan dalam masa pandemi. Aset digital yang dimaksudkan juga termasuk etika digital yang menyangkut perlindungan privasi dan keamanan data, pemahaman penggunaan teknologi digital secara sehat dan berguna, serta pemahaman dalam menghargai dan melindungi sesama dalam penggunaan teknologi digital. Perusahaan harus memperkuat

SOP dan kebijakan digitalnya untuk mendorong pembiasaan bagi karyawan untuk menjaga *cybersecurity*. Perusahaan juga harus mampu menyadarkan karyawannya akan pentingnya *cybersecurity* akan mendorong kepatuhan karyawannya terhadap peraturan-peraturan digital yang ada (He & Zhang, 2019).

Oleh karena itu, sangat dianjurkan bagi perusahaan untuk dapat menerapkan perubahan pada *corporate culture* dengan mengintegrasikan solusi dan nilai berupa (i) penanaman nilai rasa kepedulian sesama karyawan; (ii) penguatan dan pengetatan SOP dan kebijakan serta kepatuhan karyawan; (iii) pengadaan pelatihan *cybersecurity* oleh manajemen perusahaan bagi karyawan; (iv) memfasilitasi sarana dan prasarana untuk kebutuhan WFH; (v) pengecekan dan pengawasan terhadap WFH yang dilakukan; (vi) kemampuan *problem-solving*, kreativitas, dan berinovasi untuk membantu perusahaan selama masa pandemi; serta (vii) pemahaman dan kemampuan membuat keputusan yang baik dan benar sesuai prinsip moral dan etika digital. Penjelasan lebih lanjut sebagai berikut.

1. Untuk level karyawan:

- Nilai kepedulian terhadap keamanan siber
Penerapan kebiasaan peduli terhadap keamanan data sesama. Karyawan harus mampu menjaga penggunaan data oleh sesamanya. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan rasa kepedulian, tenggang rasa, dan moral dalam perusahaan. Karyawan juga mampu mengingatkan sesama karyawan yang bersikap teledor terhadap penggunaan data. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa kebiasaan rekan-rekan kerja turut mempengaruhi kebiasaan *cybersecurity* individu. Ketika individu memerhatikan prosedur *cybersecurity* yang secara rutin dilakukan rekannya, kemungkinan besar individu tersebut akan berlaku sama (L. Li et al., 2019).
- Nilai kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan untuk perlindungan digital
Penerapan *standard operational procedure* (SOP) yang berlaku dalam situasi *work-from-home* (WFH). Kebijakan WFH mendorong perubahan sistem kerja berupa penggunaan teknologi telekonferensi, *cloud storage*, *virtual private network* (VPN), *platform* kolaborasi tim seperti Microsoft Teams, dan sebagainya. Penggunaan teknologi digital terutama pada akses internet yang belum terjamin keamanannya menyebabkan rentannya keamanan siber, baik bagi data perusahaan maupun bagi data pribadi. Perusahaan harus mampu memotivasi kepatuhan karyawan terhadap SOP dan peraturan perusahaan sekalipun di luar lingkungan kantor dan perusahaan (He & Zhang, 2019).
- Nilai cepat tanggap dan pengetahuan dasar tentang keamanan siber (*cybersecurity*)
Karyawan dapat dilatih dasar-dasar (*digital literacy*) untuk melindungi kepentingan digitalnya. Hal ini tentu akan menguntungkan bagi perusahaan dan pribadi karyawan. Selain kemampuan teknis, karyawan juga memerlukan sikap cepat tanggap dan kemampuan berabstraksi untuk mencegah dan mengatasi serangan siber secara mendasar. Apabila serangan yang dihadapi melampaui pengetahuan yang dimiliki, karyawan juga harus mengetahui alternatif yang dapat diambil untuk

melindungi kepentingan digitalnya. Dalam hal ini, karyawan harus memiliki *digital literacy* yang baik sehingga karyawan mampu cepat tanggap dalam menggunakan sumber daya digital untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan (Ivanova, 2021).

- Nilai inovasi dan kreativitas karyawan dalam menghadapi transformasi digital
Karyawan dilatih dan didorong untuk mampu menunjukkan inovasi dan kreativitas, serta kemampuan *problem-solving* yang dapat membantu perusahaan menghadapi transformasi digital. Karyawan diharapkan mampu berolah pikir untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja dalam perusahaan.
- Pemahaman akan batasan-batasan dan konsensus etika digital yang berlaku dalam perusahaan
Karyawan dilatih dan diwajibkan untuk mematuhi etika digital yang berlaku dan sudah dirumuskan dalam perusahaan. Etika digital sebagai pedoman berperilaku dan mengambil keputusan dalam penggunaan teknologi digital dalam perusahaan.

2. Untuk level manajemen:

- Mengakomodasi dan memfasilitasi dalam menyediakan pelatihan untuk anggota karyawan baru dan lama. Pelatihan harus mencakup nilai-nilai moral secara umum dalam perusahaan dan terutama nilai-nilai yang digariskan melalui etika digital. Manajemen perusahaan menyediakan pelatihan dasar keamanan siber, penggunaan teknologi digital, serta praktik dasar mengatasi serangan siber. Pelatihan juga harus mensosialisasikan kebijakan-kebijakan keamanan siber serta menghubungkan kesadaran akan keamanan siber dengan kehidupan pribadi karyawan. Kesadaran akan kebutuhan *cybersecurity* di luar kebutuhan kantor dapat mendorong individu untuk lebih peduli dan lebih menjaga keamanan digital (He & Zhang, 2019).
- Memastikan terdapat representasi keberagaman dalam etika digital secara baik.
Menghargai keberagaman dan budaya adalah sesuatu yang sulit untuk diatasi. Namun etika digital harus mampu menghargai keberagaman tersebut. Perusahaan yang menghargai keberagaman akan cepat juga untuk memastikan keberagaman tersebut direpresentasikan dalam etika digital dan memastikan etika digital menargetkan level tersebut pada perusahaan (Radclyffe & Nodell, 2020).
- Memfasilitasi sarana dan prasarana yang aman bagi karyawan yang melakukan WFH seperti akses VPN, pengecekan terhadap perangkat komputer sebelum digunakan karyawan untuk WFH, dan bila memungkinkan perangkat yang mumpuni untuk menunjang kinerja karyawan.
- Melakukan pengecekan, *auditing*, serta pengawasan terhadap penggunaan data dan pengerjaan tugas selama WFH. Perusahaan dapat memberlakukan pengawasan terhadap keamanan dan profesionalitas karyawan dalam mengakses dan mengolah data perusahaan, pelaksanaan rapat melalui *platform* telekonferensi, serta bila memungkinkan pengecekan keamanan perangkat komputer dan jaringan selama WFH.

- Memfasilitasi transisi pekerjaan dari yang sebelumnya non-digital menjadi digital. Pihak manajemen sebagai pimpinan dianjurkan untuk mampu memotivasi dan menggerakkan karyawan agar mampu dengan mudah dan cepat mengikuti perkembangan serta arus transformasi digital. Pihak manajemen juga dianjurkan untuk mampu memfasilitasi *creative thinking* dan *problem-solving* bagi karyawan serta membangun lingkungan digital yang sehat untuk bekerja.
- Menggariskan *standard operational procedure* (SOP) dan kebijakan keamanan digital yang mampu mendefinisikan nilai etika, terutama etika digital, yang harus diterapkan oleh perusahaan dalam berbagai kondisi, termasuk kondisi yang tidak diperkirakan sebelumnya. SOP dan kebijakan, serta panduan-panduan kemudian disosialisasikan dalam program pelatihan untuk karyawan. Kebiasaan karyawan untuk menjaga keamanan siber bukan berasal dari pelatihan saja, namun juga dari peraturan dan kebijakan yang diperkuat dan diperketat, serta tindakan-tindakan yang harus dilakukan karyawan harus digariskan dengan jelas dalam peraturan tersebut (He & Zhang, 2019).
- Membuat keputusan yang baik dan benar terkait digitalisasi, *cybersecurity*, penanganan kasus pelanggaran etika digital, dan aspek teknologi digital lain sesuai prinsip etika digital.

Seperti yang sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya, etika digital meluruskan batasan-batasan terkait privasi dan konsensus, serta memberikan arahan dalam penggunaan teknologi digital. Perusahaan dapat merumuskan batasan-batasan dan etika digital yang berlaku dalam perusahaan pada dokumen perusahaan dan dijadikan dasar dalam pembuatan keputusan yang baik dan benar.

Dalam masa pandemi, perusahaan menghadapi beberapa risiko yang mampu membahayakan perusahaan, baik dari segi eksternal maupun internal. Perusahaan mengalami keterbatasan kendali terhadap karyawan dikarenakan kondisi WFH, perubahan yang tidak menentu, dan transformasi digital. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan mampu memperkuat *corporate culture* yang komprehensif dan *rigid*, terutama dengan penerapan etika digital untuk menghadapi transformasi digital.

KESIMPULAN

Teknologi digital yang berkembang pesat juga diikuti peningkatan angka kasus serangan siber serta samarnya batasan-batasan dalam menjaga privasi. Dari hasil analisa, dapat disimpulkan betapa pentingnya etika digital dalam suatu perusahaan, terutama pada masa pandemi seperti saat ini. Etika digital memberikan pedoman berperilaku dalam lingkungan digital sehingga mampu mengarahkan suatu perusahaan dalam digitalisasi atau transformasi digital yang sebelumnya secara masif didorong oleh pemberlakuan sistem *work-from-home*. Perusahaan juga harus mampu menyiapkan dan menjalankan solusi-solusi spesifik dan efektif untuk mencegah dan mengatasi risiko digital yang dibawakan kondisi *work-from-home*. Dengan begitu, perusahaan mampu melakukan digitalisasi dan penggunaan teknologi digital tanpa merugikan ataupun dirugikan pihak manapun.

Etika digital juga berperan memberikan nilai moral, baik, dan buruk terkait teknologi digital. Hal ini membantu perusahaan dan karyawannya untuk mengetahui hak dan kewajibannya dalam penggunaan teknologi digital, serta membantu dalam membuat keputusan yang benar dan jelas terkait teknologi digital, seperti mengimplementasi perkembangan teknologi baru dan pemberlakuan *work-from-home*.

Menghadapi kebijakan *work-from-home* dalam masa pandemi, semua perusahaan didorong untuk melakukan transformasi digital. Banyak perusahaan yang belum siap dari aset digitalnya sehingga akan mudah goyah dalam menghadapi transformasi digital yang disebabkan *work-from-home* ini. Karena itu, sangat dianjurkan bagi perusahaan untuk menerapkan perubahan pada *corporate culture* untuk mengakomodasi perubahan digital yang terjadi saat ini, dengan mengintegrasikan etika digital.

Akhir kata, situasi *work-from-home* dan pandemi ini tidak dapat diketahui secara pasti kapan akan berakhir. Selama masa pandemi dapat terjadi berbagai perubahan yang tidak dapat diprediksikan sebelumnya. Oleh karena itu, walaupun studi ini telah dilakukan secara ekstensif terhadap isu etika digital, situasi *work-from-home*, dan *corporate culture*, akan terdapat situasi dan perubahan yang tidak dapat didokumentasikan sebelumnya. Penulis berharap penelitian ini mampu menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami memanjatkan puji dan syukur Tuhan karena rahmat-Nya kami mampu menyelesaikan artikel ini dengan baik.

Kami juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga, dan rekan-rekan yang telah mendukung aktivitas dalam penelitian ini serta memberikan dukungan moral kepada kami.

REFERENSI

- Ahmad, T. (2020). Corona Virus (COVID-19) Pandemic and Work from Home: Challenges of Cybercrimes and Cybersecurity. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3568830>
- Attaran, M., Attaran, S., & Kirkland, D. (2020). Technology and Organizational Change: Harnessing the Power of Digital Workplace. Handbook of Research on Social and Organizational Dynamics in the Digital Era, 383–408. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-8933-4>
- Bertens, K. (1993). Etika. Gramedia Pustaka Utama.
- BSSN. (2020, April 20). Rekap Serangan Siber (Januari – April 2020). <https://bssn.go.id/rekap-serangan-siber-januari-april-2020/>
- Bull, V. (Ed.). (2008). Oxford Learner's Pocket Dictionary. Oxford University Press.
- Corporate Culture. (2021). Cambridge English Dictionary. Cambridge University Press. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/corporate-culture>
- Dimitrova, Y. (2019). Corporate Culture Change Management. Economic Alternatives, 2, 296–312. <https://ideas.repec.org/a/nwe/eajour/y2019i2p296-312.html>
- Etika. (2016). KBBI Daring. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/etika>

- Ferreira, A., & Cruz-Correia, R. (2021). COVID-19 and Cybersecurity: Finally, an Opportunity to Disrupt? *JMIRx Med*, 2(2), e21069. <https://doi.org/10.2196/21069>
- Floridi, L. (2018). Soft Ethics and the Governance of the Digital. *Philosophy and Technology*, 31(1), 1–8. <https://doi.org/10.1007/s13347-018-0303-9>
- Georgiadou, A., Mouzakitis, S., & Askounis, D. (2021). Working from home during COVID-19 crisis: a cyber security culture assessment survey. *Security Journal*, 0123456789. <https://doi.org/10.1057/s41284-021-00286-2>
- Grispos, G. (2020). Criminals: Cybercriminals. In L. R. Shapiro & M.-H. Maras (Eds.), *Encyclopedia of Security and Emergency Management*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-69891-5>
- Hanna, R., & Kazim, E. (2021). Philosophical Foundations for Digital Ethics and AI Ethics: A Dignitarian Approach. *AI and Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s43681-021-00040-9>
- He, W., & Zhang, Z. (2019). Enterprise Cybersecurity Training and Awareness Programs: Recommendations for Success. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 29(4), 249–257. <https://doi.org/10.1080/10919392.2019.1611528>
- Ivanova, M. (2021). Digital transformation of management in the global pandemic. *International Scientific Journal "Industry 4.0,"* 75(2), 72–75.
- Kaushik, M. (2020). The Impact of Pandemic COVID -19 in Workplace. *European Journal of Business and Management*, May, 8–18. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-15-02>
- Kencana, M. R. B. (2020, October 21). Pelaku Ekonomi Indonesia Dinilai Belum Siap Hadapi Era Digital. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4388171/pelaku-ekonomi-indonesia-dinilai-belum-siap-hadapi-era-digital>
- Li, K., Liu, X., Mai, F., & Zhang, T. (2020). The Role of Corporate Culture in Bad Times: Evidence from the COVID-19 Pandemic. *Covid Economics*, 32, 61–109. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3632395>
- Li, L., He, W., Xu, L., Ash, I., Anwar, M., & Yuan, X. (2019). Investigating the impact of cybersecurity policy awareness on employees' cybersecurity behavior. *International Journal of Information Management*, 45(February 2018), 13–24. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.10.017>
- Luke, A. (2018). Digital Ethics Now. *Language and Literacy*, 20(3), 185–198. <https://doi.org/10.20360/langandlit29416>
- Ma'rifah, D. (2020). Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif Dan Produktivitas Pegawai. *Civil Service*, 14(2), 53–64.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Okerefor, K., & Manny, P. (2020). Understanding Cybersecurity Challenges of Telecommuting and Video Conferencing Applications in the Covid-19 Pandemic. *International Journal in IT & Engineering (IJITE)*, 8, 2321–1776.
- Okubo, T. (2020). Spread of COVID-19 and telework: Evidence from Japan. *Covid Economics*, 1(32), 1–25. <https://portal.cepr.org/call-papers->
- Pastor-Escuredo, D. (2020). Ethics in the Digital Era. 1–3. <http://arxiv.org/abs/2003.06530>
- Pranggono, B., & Arabo, A. (2021). COVID - 19 Pandemic Cybersecurity Issues. *Internet Technology Letters*, 4(2), 4–9. <https://doi.org/10.1002/itl2.247>
- Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92–100. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/418>
- Radclyffe, C., & Nodell, R. (2020). Ethical by Design: Measuring and Managing Digital Ethics in the Enterprise. January, 1–20. <https://doi.org/10.31235/osf.io/gj2kf>
- Sari, M., & Asmendri. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Natural Science: Jurnal Penelitian Bidang IPA Dan Pendidikan IPA*, 6(1), 15. <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/naturalscience/article/view/1555/1159>
- Satuan Tugas Penanganan COVID-19. (2021). Beranda | Covid19.go.id. <https://covid19.go.id/>
- Singer, P. (1993). Singer - Practical ethics. In *Cambridge University press* (Vol. 2, Issues 10–11). <http://link.springer.com/10.1007/s007690000247>
- Suswardji, E. (2020). Analisis Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Digitalisasi Bisnis dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Umum PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA (PERUM PERURI) DIREKTORAT SDM DAN UMUM. *E-Qien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 23–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v7i2.132>
- Vallo Hult, H., & Byström, K. (2021). Challenges to learning and leading the digital workplace. *Studies in Continuing Education*. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2021.1879038>
- Whiting, R., & Pritchard, K. (2017). *Digital Ethics (A. Cunliffe, C. Cassell, & G. Grandy (Eds.)). SAGE Handbook of Qualitative Business and Management Research Methods*.