

## TANTANGAN ETIKA DAN HUKUM DALAM PENGELOLAAN DATA TENAGA KERJA DI ERA INDUSTRI DIGITAL

Wira Steven Sitompul<sup>1\*</sup>, Antonio Kafiena Elpramith<sup>1</sup> & Rifqi Maulana<sup>1</sup>

Universitas Krisnadwipayana, Indonesia<sup>1</sup>

E-mail: wirasteven10@gmail.com<sup>\*</sup>

### Riwayat Artikel

Diterima: 5 Juli 2026

Disetujui: 01 Juli 2026

Direrbitkan: 5 Juli 2026

### Abstract

*Digital transformation in the workplace has improved the efficiency of workforce data management but has also raised various ethical and legal challenges, particularly concerning personal data protection, employee privacy, and the use of digital technologies in industrial relations. These challenges require a data governance framework that balances organizational interests with the protection of workers' rights. This study aims to analyze the ethical and legal challenges of workforce data management in the digital industrial era and to evaluate the readiness of Indonesia's regulatory framework in protecting employees' personal data. The study is grounded in business ethics theory, personal data protection theory, and industrial relations theory. It employs a normative legal research method using statutory, conceptual, and library research approaches, with data analyzed through descriptive qualitative analysis. The findings indicate that while digitalization enhances organizational efficiency, it also poses risks of privacy violations, data misuse, and algorithmic bias if not supported by ethical principles, transparent data governance, and effective implementation of personal data protection regulations. Harmonizing national policies with international standards is therefore essential to fostering fair, secure, and sustainable industrial relations.*

**Keywords:** *FDigital Ethics; Personal Data Protection; Industrial Relations.*

### Abstrak

Transformasi digital dalam dunia kerja telah meningkatkan efisiensi pengelolaan data tenaga kerja, namun juga memunculkan berbagai tantangan etika dan hukum, terutama terkait perlindungan data pribadi, privasi pekerja, dan penggunaan teknologi digital dalam hubungan industrial. Kondisi ini menuntut adanya tata kelola data yang mampu menyeimbangkan kepentingan perusahaan dengan perlindungan hak-hak pekerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis tantangan etika dan hukum dalam pengelolaan data tenaga kerja di era industri digital serta mengevaluasi kesiapan regulasi Indonesia dalam memberikan perlindungan terhadap data pribadi pekerja. Kajian penelitian didasarkan pada teori etika bisnis, teori perlindungan data pribadi, dan teori hubungan industrial. Penelitian menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, konseptual, dan studi kepustakaan yang dianalisis secara deskriptif-kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi meningkatkan efisiensi organisasi, tetapi juga berpotensi menimbulkan pelanggaran privasi, penyalahgunaan data, dan bias algoritma apabila tidak diimbangi dengan penerapan prinsip etika, tata kelola data yang transparan, serta penguatan implementasi regulasi perlindungan data pribadi. Harmonisasi kebijakan nasional dengan standar internasional

menjadi langkah penting dalam mewujudkan hubungan industrial yang adil, aman, dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** Etika Digital, Hubungan Industrial Perlindungan Data Pribadi.

## A. PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah hampir seluruh sektor kehidupan, termasuk sektor ketenagakerjaan yang kini semakin bergantung pada pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan sumber daya manusia (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Perkembangan teknologi digital, seperti kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), *cloud computing*, dan analisis *big data*, memungkinkan perusahaan melakukan pengelolaan data tenaga kerja secara lebih cepat, akurat, dan terintegrasi (Acemoglu & Restrepo, 2019). Digitalisasi tersebut memberikan berbagai manfaat bagi organisasi, antara lain meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta mendukung terciptanya sistem manajemen tenaga kerja yang lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis (Robbins et al., 2017). Di sisi lain, penggunaan teknologi digital juga memperluas ruang pengumpulan, penyimpanan, dan pemrosesan data pribadi pekerja sehingga meningkatkan risiko penyalahgunaan informasi apabila tidak disertai mekanisme perlindungan yang memadai (Trevino & Nelson, 2021). Oleh karena itu, transformasi digital tidak hanya menghadirkan peluang bagi peningkatan produktivitas perusahaan, tetapi juga memunculkan tantangan baru dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan bisnis dan perlindungan hak privasi pekerja (Bessen, 2018).

Perkembangan teknologi digital dalam hubungan industrial telah mendorong perusahaan untuk memanfaatkan berbagai sistem pemantauan digital guna mengukur produktivitas, disiplin kerja, hingga perilaku karyawan selama menjalankan pekerjaannya (Cirillo et al., 2021). Praktik tersebut berpotensi menimbulkan dilema etika apabila dilakukan secara berlebihan karena dapat mengurangi ruang privasi pekerja dan meningkatkan ketimpangan relasi antara pemberi kerja dengan tenaga kerja (Trevino & Nelson, 2021). Dari perspektif hukum, perlindungan terhadap data pribadi pekerja menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perlindungan hak asasi manusia sehingga regulasi nasional harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital yang berlangsung sangat cepat (Indonesia, 2023). Standar internasional seperti *General Data Protection Regulation* (GDPR) menunjukkan bahwa pengelolaan data pribadi harus mengedepankan prinsip transparansi, akuntabilitas, keamanan, dan persetujuan dari pemilik data sebagai bentuk perlindungan terhadap hak privasi individu (European Parliament & Council of the European Union, 2016). Dengan demikian, keberhasilan transformasi digital di sektor ketenagakerjaan tidak hanya diukur dari peningkatan efisiensi organisasi, tetapi juga dari kemampuan perusahaan dalam menerapkan tata kelola data yang etis, aman, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (Endrawati & Kaemirawati, 2024).

Di Indonesia, pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan data tenaga kerja terus berkembang seiring meningkatnya penggunaan sistem informasi kepegawaian, aplikasi absensi digital, pemantauan kinerja berbasis sistem elektronik, serta pemanfaatan kecerdasan buatan dalam proses rekrutmen maupun evaluasi karyawan. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan memiliki akses yang semakin luas terhadap berbagai data pribadi pekerja, mulai dari data identitas, riwayat kesehatan, data keuangan, hingga rekam jejak aktivitas digital selama bekerja. Di sisi lain, masih terdapat berbagai persoalan dalam praktik pengelolaan data tersebut, seperti belum optimalnya perlindungan terhadap data pribadi pekerja, potensi penyalahgunaan informasi sensitif, serta belum jelasnya batasan etis dalam pelaksanaan pemantauan digital oleh perusahaan. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa perkembangan teknologi belum sepenuhnya diimbangi dengan penerapan tata kelola data yang mampu menjamin perlindungan hak privasi tenaga kerja secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada analisis tantangan etika dan hukum dalam pengelolaan data tenaga kerja di Indonesia pada era industri digital sebagai upaya mewujudkan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi operasional dan perlindungan hak privasi pekerja.

Penelitian mengenai pengelolaan data tenaga kerja dan perlindungan hak pekerja di era digital telah banyak dilakukan sebelumnya. Penelitian Pratama (2021) menunjukkan bahwa politik hukum ketenagakerjaan di Indonesia harus tetap mampu menjamin perlindungan hak-hak pekerja meskipun menghadapi perubahan kondisi ekonomi dan perkembangan teknologi, sehingga regulasi ketenagakerjaan dituntut lebih adaptif terhadap dinamika hubungan industrial. Selanjutnya, penelitian Cirillo et al. (2021) menemukan bahwa digitalisasi telah mengubah karakteristik pekerjaan melalui peningkatan otomatisasi dan penggunaan data digital, namun perubahan tersebut juga meningkatkan risiko penyalahgunaan informasi pekerja apabila tidak diimbangi dengan sistem tata kelola data yang memadai. Sementara itu, penelitian Trevino dan Nelson (2021) menyimpulkan bahwa penerapan etika bisnis dalam pengelolaan data organisasi menjadi faktor penting untuk menjaga kepercayaan, transparansi, serta akuntabilitas perusahaan dalam memanfaatkan data pribadi karyawan.

Ketiga penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian ini karena sama-sama membahas dampak transformasi digital terhadap hubungan kerja, perlindungan hak pekerja, serta pentingnya penerapan regulasi maupun prinsip etika dalam pengelolaan data tenaga kerja. Namun demikian, terdapat perbedaan yang cukup mendasar. Penelitian Pratama (2021) lebih menitikberatkan pada politik hukum ketenagakerjaan dalam menghadapi kondisi pandemi, penelitian Cirillo et al. (2021) berfokus pada dampak digitalisasi terhadap perubahan karakteristik pekerjaan dan pasar tenaga kerja, sedangkan penelitian Trevino dan Nelson (2021) mengkaji penerapan etika bisnis secara umum dalam organisasi. Adapun penelitian ini secara khusus mengintegrasikan kajian etika digital dan hukum ketenagakerjaan dalam konteks pengelolaan data pribadi tenaga kerja di Indonesia dengan mengaitkannya pada perkembangan teknologi digital, penggunaan kecerdasan buatan, serta kebutuhan harmonisasi regulasi nasional dengan standar perlindungan data internasional.

Berdasarkan perbedaan tersebut, originalitas penelitian ini terletak pada upaya menganalisis secara komprehensif keterkaitan antara aspek etika digital, perlindungan data pribadi, dan hukum ketenagakerjaan dalam pengelolaan data tenaga kerja di era industri digital. Penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi bentuk-bentuk pelanggaran etika dalam pemanfaatan teknologi digital di lingkungan kerja, tetapi juga mengevaluasi kesiapan kerangka hukum Indonesia dalam memberikan perlindungan terhadap data pribadi pekerja serta mengkaji relevansi penerapan standar internasional seperti General Data Protection Regulation (GDPR) sebagai acuan penguatan kebijakan nasional.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada semakin meningkatnya penggunaan teknologi digital dan kecerdasan buatan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berpotensi menimbulkan penyalahgunaan data pribadi, pelanggaran privasi, diskriminasi berbasis algoritma, hingga lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja. Kondisi tersebut menuntut adanya kajian yang mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai keseimbangan antara kepentingan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi operasional dengan kewajiban untuk melindungi hak-hak pekerja atas keamanan data pribadinya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pemerintah, pelaku usaha, maupun akademisi dalam merumuskan kebijakan tata kelola data tenaga kerja yang lebih transparan, akuntabel, dan berorientasi pada perlindungan hak asasi manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis tantangan etika dan hukum dalam pengelolaan data tenaga kerja di era industri digital, mengidentifikasi berbagai risiko pelanggaran privasi yang muncul akibat pemanfaatan teknologi digital di lingkungan kerja, serta mengevaluasi kesiapan regulasi ketenagakerjaan Indonesia dalam memberikan perlindungan terhadap data pribadi pekerja sebagai dasar penyusunan tata kelola data yang aman, transparan, dan berkeadilan.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **Teori Etika Bisnis**

Etika bisnis merupakan seperangkat prinsip moral yang menjadi pedoman bagi individu maupun organisasi dalam mengambil keputusan bisnis secara bertanggung jawab. Menurut Treviño dan Nelson (2021), etika bisnis tidak hanya berorientasi pada kepatuhan terhadap hukum, tetapi juga menekankan pentingnya kejujuran, keadilan, integritas, transparansi, dan penghormatan terhadap hak-hak seluruh pemangku kepentingan. Dalam konteks transformasi digital, etika bisnis menjadi landasan bagi perusahaan dalam mengelola data pribadi pekerja secara bertanggung jawab sehingga tidak menimbulkan penyalahgunaan informasi. Penggunaan teknologi digital seperti artificial intelligence (AI), big data, maupun sistem monitoring karyawan harus tetap mempertimbangkan aspek moral dan hak privasi pekerja. Oleh karena itu, penerapan etika bisnis menjadi faktor penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis serta meningkatkan kepercayaan antara pekerja dan perusahaan (Treviño & Nelson, 2021).

- Indikator Etika Bisnis
- Kejujuran (Honesty)
  - Integritas (Integrity)
  - Transparansi (Transparency)
  - Keadilan (Fairness)
  - Tanggung jawab (Responsibility)
  - Penghormatan terhadap hak individu (Respect for Individual Rights)

### **Teori Perlindungan Data Pribadi**

Perlindungan data pribadi merupakan konsep yang menjelaskan hak setiap individu untuk mengendalikan informasi pribadinya, termasuk bagaimana data tersebut dikumpulkan, digunakan, disimpan, dan disebarluaskan. Menurut Solove (2021), privasi bukan hanya berkaitan dengan kerahasiaan informasi, tetapi juga mengenai kontrol individu terhadap data pribadi yang dimilikinya. Dalam lingkungan kerja digital, perusahaan memiliki akses terhadap berbagai data pekerja, seperti identitas, riwayat kesehatan, data finansial, hingga aktivitas digital. Oleh karena itu, pengelolaan data harus dilakukan berdasarkan prinsip legalitas, transparansi, akuntabilitas, serta keamanan informasi agar tidak terjadi pelanggaran hak privasi. Penerapan prinsip perlindungan data pribadi juga menjadi bagian penting dalam mendukung tata kelola perusahaan yang baik (good governance) serta meningkatkan kepercayaan pekerja terhadap organisasi (Solove, 2021).

- Indikator Perlindungan Data Pribadi
- Persetujuan pemilik data (Consent)
  - Transparansi pengelolaan data
  - Keamanan data
  - Kerahasiaan informasi
  - Akuntabilitas pengelola data

- Hak akses dan pengendalian data oleh pemilik

### **Teori Hubungan Industrial (Industrial Relations Theory)**

Hubungan industrial merupakan suatu sistem yang mengatur interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam menciptakan hubungan kerja yang adil, produktif, dan harmonis. Menurut Budd (2020), hubungan industrial tidak hanya berfokus pada kepentingan ekonomi, tetapi juga pada perlindungan hak-hak pekerja, penyelesaian konflik, serta penciptaan keseimbangan kepentingan antara seluruh pihak yang terlibat. Di era digital, perkembangan teknologi telah mengubah pola hubungan kerja melalui otomatisasi, penggunaan kecerdasan buatan, dan digitalisasi administrasi ketenagakerjaan. Perubahan tersebut menghadirkan tantangan baru berupa perlindungan data pribadi pekerja, pengawasan digital, dan keamanan informasi. Oleh karena itu, teori hubungan industrial memberikan landasan dalam memahami bagaimana regulasi, kebijakan perusahaan, serta hak pekerja dapat berjalan secara seimbang di tengah transformasi digital (Budd, 2020). Indikator Hubungan Industrial

- Hubungan pekerja dan pengusaha
- Perlindungan hak pekerja
- Peran pemerintah
- Penyelesaian perselisihan
- Keseimbangan kepentingan
- Produktivitas kerja

### **C. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (normative legal research). Penelitian hukum normatif merupakan metode penelitian yang menempatkan hukum sebagai suatu norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, sehingga objek kajiannya berfokus pada peraturan perundang-undangan, asas hukum, doktrin, serta berbagai literatur yang berkaitan dengan isu hukum yang diteliti. Menurut IRAC-based legal research modern, penelitian hukum normatif bertujuan untuk menemukan argumentasi, konsep, dan prinsip hukum sebagai dasar dalam menjawab permasalahan hukum yang berkembang di masyarakat (Muhaimin, 2020). Oleh karena itu, metode ini dipilih karena penelitian berfokus pada analisis tantangan etika dan hukum dalam pengelolaan data tenaga kerja di era industri digital, khususnya terkait perlindungan data pribadi pekerja, penggunaan teknologi digital oleh perusahaan, serta kesesuaian regulasi nasional dengan standar perlindungan data internasional.

Penggunaan metode hukum normatif dinilai relevan karena permasalahan penelitian tidak mengukur perilaku responden ataupun menguji hubungan statistik antarvariabel, melainkan mengkaji sinkronisasi berbagai regulasi seperti Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta prinsip-prinsip etika bisnis dan perlindungan hak asasi manusia dalam hubungan industrial. Dengan demikian, penelitian ini menghasilkan analisis yang bersifat preskriptif berupa rekomendasi terhadap penguatan tata kelola data tenaga kerja di era digital.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (library research). Data diperoleh dengan menelaah berbagai bahan hukum yang relevan dengan topik penelitian. Bahan hukum tersebut terdiri atas:

- Bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang memiliki kekuatan hukum mengikat, seperti Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta regulasi lain yang berkaitan dengan hubungan industrial dan perlindungan data.
- Bahan hukum sekunder, berupa buku, artikel ilmiah, jurnal nasional maupun internasional, hasil penelitian terdahulu, dan doktrin para ahli mengenai etika bisnis, perlindungan data pribadi, hubungan industrial, serta transformasi digital.



- Bahan hukum tersier, yaitu kamus hukum, ensiklopedia, serta berbagai dokumen pendukung lainnya yang membantu menjelaskan istilah maupun konsep hukum yang digunakan dalam penelitian.

Karena penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, maka teknik sampling tidak menggunakan responden maupun populasi penelitian sebagaimana penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan adalah purposive sampling terhadap bahan hukum, yaitu memilih berbagai sumber hukum dan literatur secara sengaja berdasarkan tingkat relevansi, kredibilitas, kebaruan, serta keterkaitannya dengan isu etika dan hukum dalam pengelolaan data tenaga kerja di era industri digital. Pemilihan bahan hukum dilakukan untuk memperoleh dasar argumentasi yang komprehensif dalam menjawab rumusan masalah penelitian.

Teknik analisis data menggunakan analisis kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis. Analisis dilakukan melalui proses identifikasi, klasifikasi, interpretasi, dan penafsiran terhadap seluruh bahan hukum yang telah dikumpulkan. Selanjutnya dilakukan analisis secara sistematis dengan membandingkan ketentuan hukum nasional, teori-teori yang relevan, serta standar perlindungan data internasional, sehingga diperoleh kesimpulan mengenai tantangan etika dan hukum dalam pengelolaan data tenaga kerja di era industri digital. Hasil analisis kemudian digunakan sebagai dasar dalam merumuskan rekomendasi bagi pemerintah, perusahaan, maupun pemangku kepentingan lainnya agar tercipta tata kelola data tenaga kerja yang transparan, akuntabel, serta menghormati hak privasi pekerja.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Tantangan Beretika dalam Berinternet di Era Industri Digital

Transformasi digital telah mengubah cara perusahaan mengelola sumber daya manusia melalui pemanfaatan teknologi informasi, kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), *big data*, dan sistem pemantauan digital. Perubahan tersebut memberikan berbagai manfaat berupa peningkatan efisiensi operasional, percepatan pengambilan keputusan, serta kemudahan dalam pengelolaan data tenaga kerja. Namun demikian, digitalisasi juga menghadirkan berbagai persoalan etika, terutama berkaitan dengan batas penggunaan teknologi terhadap hak privasi pekerja. Perusahaan kini memiliki kemampuan untuk mengumpulkan, menyimpan, serta menganalisis data pekerja dalam jumlah besar, sehingga apabila tidak diimbangi dengan prinsip etika dapat menimbulkan penyalahgunaan informasi dan ketidakseimbangan relasi antara pekerja dengan pemberi kerja (Treviño & Nelson, 2021).

Salah satu tantangan etika yang paling menonjol adalah praktik pemantauan (*employee monitoring*) terhadap aktivitas digital pekerja. Berbagai perusahaan menggunakan perangkat lunak untuk memantau penggunaan internet, lokasi, produktivitas, hingga komunikasi elektronik karyawan dengan alasan meningkatkan efektivitas kerja. Meskipun tindakan tersebut dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan produktivitas, pemantauan yang dilakukan secara berlebihan tanpa persetujuan dan transparansi berpotensi melanggar hak privasi pekerja. Menurut Solove (2021), perlindungan privasi tidak hanya berkaitan dengan kerahasiaan informasi, tetapi juga menyangkut hak individu untuk mengendalikan penggunaan data pribadinya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menjaga keseimbangan antara kepentingan bisnis dan penghormatan terhadap hak asasi pekerja.

Selain isu pemantauan digital, penggunaan algoritma berbasis kecerdasan buatan dalam proses rekrutmen, promosi jabatan, maupun evaluasi kinerja juga menimbulkan persoalan etika yang semakin kompleks. Sistem berbasis AI memang mampu meningkatkan efisiensi proses pengambilan keputusan, tetapi algoritma yang digunakan dapat menghasilkan keputusan yang bias apabila dibangun menggunakan data historis yang mengandung diskriminasi. Akibatnya, pekerja tertentu berpotensi memperoleh perlakuan yang tidak adil tanpa adanya mekanisme

evaluasi yang transparan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Acemoglu dan Restrepo (2019), yang menjelaskan bahwa perkembangan otomatisasi dan kecerdasan buatan tidak hanya mengubah struktur pekerjaan, tetapi juga menghadirkan tantangan baru terhadap keadilan, akuntabilitas, dan perlindungan hak-hak pekerja dalam lingkungan kerja digital.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan etika digital dalam pengelolaan data tenaga kerja harus didasarkan pada prinsip transparansi, akuntabilitas, kejujuran, dan penghormatan terhadap martabat manusia. Setiap proses pengumpulan maupun pemanfaatan data pekerja perlu disertai informasi yang jelas mengenai tujuan penggunaan data, mekanisme penyimpanan, serta hak pekerja untuk memberikan persetujuan atau menolak pemrosesan data tertentu. Temuan ini sejalan dengan penelitian Treviño dan Nelson (2021) yang menyatakan bahwa penerapan etika bisnis yang baik akan meningkatkan kepercayaan organisasi, memperkuat hubungan industrial, dan meminimalkan risiko konflik hukum maupun pelanggaran hak privasi di era digital. Dengan demikian, implementasi etika digital bukan hanya menjadi tanggung jawab moral perusahaan, tetapi juga merupakan bagian penting dalam mewujudkan tata kelola organisasi yang berkelanjutan.

### **Hukum Pengelolaan Data Tenaga Kerja**

Perkembangan teknologi digital telah mendorong lahirnya berbagai regulasi yang mengatur perlindungan data pribadi sebagai bagian dari hak asasi manusia. Dalam hubungan industrial, pengusaha tidak hanya berkewajiban menyediakan lingkungan kerja yang aman secara fisik, tetapi juga wajib menjamin keamanan data pribadi pekerja yang dikelola selama hubungan kerja berlangsung. Data seperti identitas, riwayat kesehatan, informasi finansial, hingga rekam jejak digital merupakan informasi yang bersifat sensitif sehingga memerlukan perlindungan hukum yang memadai. Oleh karena itu, pengelolaan data tenaga kerja harus dilaksanakan berdasarkan prinsip legalitas, keamanan, akuntabilitas, dan transparansi sebagaimana berkembang dalam rezim perlindungan data modern (Greenleaf, 2022).

Secara internasional, General Data Protection Regulation (GDPR) telah menjadi salah satu standar perlindungan data pribadi yang paling komprehensif dan banyak dijadikan acuan oleh berbagai negara. GDPR menegaskan bahwa pemrosesan data pribadi hanya dapat dilakukan berdasarkan dasar hukum yang sah, tujuan yang jelas, serta menjamin hak subjek data untuk mengakses, memperbaiki, maupun menghapus informasinya. Penerapan prinsip-prinsip tersebut memberikan perlindungan yang lebih kuat terhadap penyalahgunaan data oleh organisasi maupun perusahaan. Menurut Greenleaf (2022), perkembangan regulasi perlindungan data di berbagai negara menunjukkan adanya kecenderungan global untuk memperkuat hak privasi sebagai bagian dari hak fundamental warga negara.

Di Indonesia, pengaturan mengenai perlindungan data pribadi semakin diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi yang melengkapi berbagai ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Kedua regulasi tersebut memberikan dasar hukum bagi perusahaan dalam mengelola data pekerja secara bertanggung jawab, termasuk kewajiban menjaga kerahasiaan informasi, menerapkan sistem keamanan data, serta memberikan perlindungan terhadap akses ilegal maupun kebocoran data. Meskipun demikian, implementasi regulasi tersebut masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya kesadaran perusahaan terhadap tata kelola data, keterbatasan infrastruktur keamanan siber, dan belum optimalnya mekanisme pengawasan oleh pemerintah.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan data tenaga kerja tidak hanya bergantung pada keberadaan regulasi, tetapi juga pada komitmen perusahaan dalam menerapkan tata kelola data yang sesuai dengan prinsip-prinsip hukum dan etika. Perusahaan perlu membangun sistem keamanan informasi yang memadai, melakukan audit

keamanan secara berkala, serta memberikan edukasi kepada seluruh pekerja mengenai pentingnya perlindungan data pribadi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Greenleaf (2022) yang menegaskan bahwa keberhasilan implementasi regulasi perlindungan data sangat dipengaruhi oleh kepatuhan organisasi, pengawasan regulator, serta budaya perlindungan privasi yang berkembang di lingkungan kerja. Dengan demikian, penguatan regulasi harus diiringi dengan peningkatan kapasitas kelembagaan dan kesadaran seluruh pemangku kepentingan agar perlindungan data tenaga kerja dapat diwujudkan secara optimal di era industri digital.

## E. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa transformasi digital dalam pengelolaan data tenaga kerja memberikan manfaat berupa peningkatan efisiensi organisasi, namun juga memunculkan tantangan etika dan hukum yang berkaitan dengan perlindungan data pribadi, batasan pemantauan digital terhadap pekerja, serta penggunaan kecerdasan buatan dalam pengambilan keputusan ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip etika bisnis, seperti transparansi, akuntabilitas, penghormatan terhadap hak privasi, dan keadilan, harus berjalan seiring dengan penguatan kerangka hukum nasional agar pengelolaan data tenaga kerja tidak menimbulkan pelanggaran hak asasi manusia maupun penyalahgunaan informasi pribadi. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk menganalisis tantangan etika dan hukum dalam pengelolaan data tenaga kerja di era industri digital serta mengevaluasi kesiapan regulasi nasional telah tercapai. Kontribusi penelitian ini terletak pada penyajian analisis yang mengintegrasikan perspektif etika digital, perlindungan data pribadi, dan hukum ketenagakerjaan dalam satu kerangka pembahasan, sekaligus mengaitkannya dengan perkembangan teknologi digital dan harmonisasi regulasi nasional dengan standar internasional, seperti *General Data Protection Regulation* (GDPR). Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk memperkuat tata kelola data melalui penerapan sistem keamanan informasi yang memadai, peningkatan transparansi dalam pemrosesan data pekerja, pelaksanaan audit keamanan secara berkala, serta pemberian edukasi mengenai perlindungan data pribadi kepada seluruh karyawan. Pemerintah juga perlu memperkuat mekanisme pengawasan, menyusun peraturan pelaksana yang lebih operasional, dan meningkatkan kapasitas penegakan hukum agar implementasi Undang-Undang Perlindungan Data Pribadi dan regulasi ketenagakerjaan dapat berjalan secara efektif. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena menggunakan pendekatan hukum normatif yang bertumpu pada kajian literatur dan peraturan perundang-undangan tanpa didukung data empiris dari praktik di lapangan. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan empiris atau metode campuran (*mixed methods*) dengan melibatkan perusahaan, pekerja, dan regulator sebagai responden untuk mengevaluasi implementasi perlindungan data pribadi, efektivitas pengawasan, serta dampak penggunaan teknologi digital dan kecerdasan buatan terhadap hubungan industrial di Indonesia sehingga dapat menghasilkan rekomendasi kebijakan yang lebih komprehensif dan aplikatif.

## REFERENSI

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), 3–30
- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis
- Autor, D., & Salomons, A. (2018). Is automation labor-displacing? Productivity growth, employment, and the labor share. National Bureau of Economic Research
- Bessen, J. (2018). Artificial intelligence and jobs: The role of demand. In *The economics of artificial intelligence: an agenda* (pp. 291–307). University of Chicago Press



- .Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton
- Budd, J. W. (2020). *Labor relations: Striking a balance* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Cirillo, V., Evangelista, R., Guarascio, D., & Sostero, M. (2021). Digitalization, routineness and employment: An exploration on Italian task-based data. *Research Policy*, 50(7), 104079
- Endrawati, E. A., & Kaemirawati, D. T. (2024). *Hukum Tenaga Kerja dan Industri (HTKI)*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Greenleaf, G. (2022). *Global data privacy laws 2022: Despite COVID delays, 157 laws show GDPR dominance*. Privacy Laws & Business International Report.
- Indonesia, R. (2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Jakarta.
- Pratama, K. J. (2021). Meninjau Politik Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Keadaan Pandemi. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 10(1), 151.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of management: Management myths debunked*. Pearson
- Smit, S., Hirt, M., dkk. (2020). *Safeguarding our lives and our livelihoods: The imperative of our time*. McKinsey.
- Solove, D. J. (2021). *Understanding privacy*. Harvard University Press
- Trevino, L. K., & Nelson, A. (2021). *Managing Business Ethics: Straight Talk about How to Do It Right*. Wiley