

TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN DATA PRIBADI BAGI CALON PEKERJA DI ERA DIGITALISASI

Aprilia Syavarianti, Moh. Indra Bangsawan

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum dan Ilmu Politik,
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Perkembangan teknologi informasi telah mendorong perubahan proses rekrutmen tenaga kerja dari sistem konvensional menuju sistem digital yang memanfaatkan berbagai platform daring. Meskipun digitalisasi rekrutmen memberikan efisiensi dalam proses seleksi, kondisi tersebut juga meningkatkan risiko penyalahgunaan dan kebocoran data pribadi calon pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum mengenai perlindungan data pribadi dalam proses penerimaan pekerja di era digitalisasi serta merumuskan bentuk perlindungan hukum yang ideal bagi calon pekerja. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan perlindungan data pribadi calon pekerja di Indonesia telah memiliki dasar hukum yang memadai, namun implementasinya masih belum optimal karena lemahnya pengawasan, rendahnya kepatuhan pengendali data, belum adanya regulasi teknis yang komprehensif, serta belum terbentuknya lembaga perlindungan data pribadi yang independen. Perlindungan hukum yang ideal perlu diwujudkan melalui penerapan perlindungan hukum preventif berupa kepatuhan terhadap prinsip pemrosesan data, transparansi, dan penguatan sistem keamanan informasi, serta perlindungan hukum represif melalui penerapan sanksi administratif, tanggung jawab perdata, dan sanksi pidana terhadap pelanggaran perlindungan data pribadi, sehingga mampu memberikan kepastian hukum dan menjamin perlindungan hak privasi calon pekerja dalam proses rekrutmen digital. Regulasi sebagai pedoman dalam proses rekrutmen sudah memiliki dasar hukum, tetapi belum bisa dikatakan ideal atau optimal dikarenakan masih terdapat celah dari kesenjangan antara ketentuan hukum dengan penerapan teknis dan di lapangan. Mekanisme perlindungan juga sebenarnya sudah memberikan dasar untuk melindungi calon pekerja, tetapi terdapat kelemahan pada aspek pencegahannya.

Kata Kunci: digitalisasi rekrutmen, perlindungan data pribadi, perlindungan hukum, calon pekerja.

Abstract

The rapid development of information technology has driven a shift in the workforce recruitment process from conventional systems to digital systems utilizing various online platforms. While digital recruitment provides efficiency in the selection process, it also increases the risk of misuse and leakage of prospective workers' personal data. This study aims to analyze legal regulations regarding personal data protection in the recruitment process in the digital era and to formulate an ideal form of legal protection for prospective workers. This study is a normative legal study with a statutory approach and a conceptual approach. The results show that the policy for protecting prospective workers' personal data in Indonesia has an adequate legal basis, but its implementation is still suboptimal due to weak supervision, low compliance of data controllers, the absence of comprehensive technical regulations, and the absence of an independent personal data protection agency. Ideal legal protection needs to be realized through the implementation of preventive legal protection in the form of

compliance with data processing principles, transparency, and strengthening information security systems, as well as repressive legal protection through the application of administrative sanctions, civil liability, and criminal sanctions for violations of personal data protection, thereby providing legal certainty and guaranteeing the protection of prospective workers' privacy rights in the digital recruitment process. Regulations as guidelines for the recruitment process have a legal basis, but they cannot be considered ideal or optimal due to the gaps between legal provisions and technical implementation in the field. Protection mechanisms also provide a basis for protecting prospective workers, but they have weaknesses in their prevention aspects.

Keywords: digital recruitment, personal data protection, legal protection, job applicants.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Saat ini, proses penerimaan pekerja tidak lagi dilakukan secara konvensional, melainkan telah beralih ke sistem digital melalui berbagai platform rekrutmen daring seperti LinkedIn, JobStreet, dan aplikasi pencari kerja lainnya. Digitalisasi rekrutmen memberikan berbagai keuntungan, antara lain memperluas jangkauan pencarian tenaga kerja, meningkatkan efisiensi waktu dan biaya, serta mempermudah perusahaan dalam memperoleh kandidat yang sesuai dengan kebutuhan.¹ Hal ini memberikan kemudahan untuk mencapai perluasan kandidat yang lebih efisien oleh perusahaan. Namun, di balik kemudahan tersebut, terdapat berbagai persoalan hukum, khususnya terkait perlindungan data pribadi calon pekerja yang harus menyerahkan berbagai dokumen penting selama proses rekrutmen, seperti curriculum vitae (CV), kartu tanda penduduk (KTP), nomor telepon, ijazah, hingga riwayat pekerjaan.²

Fenomena rekrutmen online ini menimbulkan tantangan utama yang dihadapi yaitu pelanggaran privasi seperti kebocoran data yang terjadi di Indonesia.³ Pada tahun 2022, terjadi dugaan kebocoran data pelamar kerja di PT Pertamina Training and Consulting (PTC) yang mengakibatkan tersebar berbagai data pribadi, mulai dari nama, alamat, nomor telepon, hingga dokumen identitas dan riwayat pendidikan pelamar.⁴ Selain itu, pada tahun 2024 sebanyak 27 pelamar kerja menjadi korban penipuan berkedok lowongan pekerjaan di Pusat Grosir Cililitan (PGC), di mana data pribadi mereka digunakan oleh pelaku untuk mengajukan pinjaman online tanpa sepengetahuan korban. Kasus-kasus tersebut menunjukkan bahwa lemahnya sistem keamanan data

¹ F Xanderina, M., Nafil, A. A., & Jatmiko, "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi Negeri Era Digitalisasi Dengan Kecerdasan Buatan. 4451-4456," *Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika*, 2024, 8(4).

² N. Pettalongi, S. S., Widodo, J., Djunaedi, D., Lestari, N., & Anisa, "Digitalisasi Dan Transformasi Sumber Daya Manusia," 2025.

³ Masduki Damayanti, "Media Sosial Dalam Ilmu Komunikasi," *Lingkar Edukasi Indonesia, Padang Pariaman*, 2025, 173–74.

⁴ *Tempo.Co, Kominfo Usut Dugaan Kebocoran Data Pelamar Kerja Di Anak Usaha Pertamina, Tempo.Co, 2022, Di Akses Pada Tanggal 22 Oktober 2025, n.d.*

serta kurang optimalnya implementasi perlindungan hukum masih menjadi persoalan serius dalam proses rekrutmen berbasis digital.

Secara normatif, perlindungan data pribadi merupakan bagian dari hak asasi manusia yang harus dijamin oleh negara. Hak atas privasi memberikan kewenangan kepada setiap individu untuk mengendalikan penggunaan informasi pribadinya serta memperoleh perlindungan dari penyalahgunaan oleh pihak lain. Dalam konteks Indonesia, perlindungan tersebut diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP) yang mengatur prinsip-prinsip pengumpulan, pemrosesan, penyimpanan, penggunaan, hingga penghapusan data pribadi secara sah, transparan, dan bertanggung jawab.⁵ Selain itu, ketentuan mengenai informasi elektronik juga diatur dalam Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE) yang memberikan dasar hukum terhadap penyelenggaraan sistem elektronik dan perlindungan informasi digital.

Meskipun Indonesia telah memiliki regulasi mengenai perlindungan data pribadi, implementasinya dalam praktik rekrutmen digital masih menghadapi berbagai tantangan. Tumpang tindih kewenangan, rendahnya kesadaran penyelenggara sistem elektronik, lemahnya pengawasan, serta belum optimalnya penegakan hukum menyebabkan hak-hak calon pekerja atas perlindungan data pribadi belum sepenuhnya terpenuhi. Oleh karena itu, diperlukan kajian hukum yang menganalisis efektivitas pengaturan perlindungan data pribadi bagi calon pekerja dalam proses rekrutmen digital serta merumuskan bentuk perlindungan hukum yang ideal sesuai dengan perkembangan teknologi informasi.

Berdasarkan uraian uraian tersebut diatas, maka penulis berkeinginan membahas privasi data pekerja dalam UU PDP dan UU ITE dengan memilih dan mengangkat judul, yaitu “Tinjauan Yuridis Perlindungan Data Pribadi Bagi Calon Pekerja di Era Digitalisasi”. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk merumuskan konsep perlindungan hukum yang ideal guna menjamin keamanan data pribadi calon pekerja sehingga tercipta keseimbangan antara pemanfaatan teknologi digital dan perlindungan hak privasi masyarakat.

2. METODE

Metode penelitian adalah kegiatan ilmiah yang dilakukan dengan metode dan sistematika pemikiran yang tertentu. Tujuannya adalah untuk mempelajari gejala hukum dengan menganalisisnya secara mendalam.⁶

Metode penelitian ini menerapkan penelitian hukum yuridis normatif, ialah penelitian yang menyatakan hukum identik dengan norma-norma tertulis yang dibuat dan diundangkan oleh lembaga

⁵Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2022 Tentang Perlindungan Data Pribadi.,” n.d.

⁶Khudzaifah Dimiyati, *Metodologi Penelitian Hukum (Buku Pegangan Kuliah)*, (Surakarta: Sekolah Pascasarjana Program Magister Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016). Hlm 1-2

dan pejabat berwenang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengeksplorasi norma-norma hukum terkait privasi data calon pekerja dalam digitalisasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang perlindungan data pribadi (UU PDP) dan Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE). Penelitian ini bersifat yuridis normatif, di mana fokus utamanya adalah pada peraturan perundang-undangan, dokumen hukum, dan prinsip-prinsip hukum yang relevan.

Metode pendekatan dalam penelitian hukum terdapat beberapa jenis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: a) Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan yang berkaitan dengan dengan Perlindungan Data Pribadi, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024 tentang Informasi Dan Transaksi Elektronik, PP Nomor 71 Tahun 2019 tentang Penyelenggara Sistem dan Transaksi Elektronik. Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan dan regulasi guna bertujuan untuk mengetahui bagaimana suatu masalah hukum diatur serta menila kesesuaian dan penerapan norma hukum tersebut. Sedangkan b) Pendekatan konseptual (*conceptual approach*), menggunakan pendekatan konseptual dalam metode penelitian hukum pendekatan ini menggunakan konsep, teori, pandangan hukum, ketika terdapat kekosongan, ketidakjelasan, serta adanya konflik norma. Pendekatan ini bertujuan guna melihat penerapan undang-undang dan kesesuaian dalam pelaksanaannya dengan mengkaji konsep hak atas privasi, perlindungan hak asasi manusia mengenai perlindungan data pribadi.

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan data pribadi dan ketenagakerjaan, sedangkan bahan hukum sekunder diperoleh dari buku-buku hukum, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, artikel ilmiah, serta pendapat para ahli yang relevan dengan objek penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan menginventarisasi, mempelajari, dan mengkaji berbagai sumber hukum yang berkaitan dengan perlindungan data pribadi dalam proses rekrutmen tenaga kerja berbasis digital. Seluruh bahan hukum yang diperoleh kemudian diklasifikasikan sesuai dengan pokok permasalahan penelitian untuk dianalisis secara sistematis.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif yuridis. Analisis ini dilakukan dengan mendeskripsikan serta menginterpretasikan ketentuan hukum yang mengatur perlindungan data pribadi calon pekerja, hak-hak subjek data, kewajiban pengendali data, serta mekanisme perlindungan hukum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hasil analisis tersebut selanjutnya disusun secara sistematis untuk memperoleh argumentasi hukum yang dapat menjawab rumusan masalah mengenai perlindungan data pribadi calon pekerja di era digitalisasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Kebijakan Hukum Perlindungan Data Pribadi Dalam Digitalisasi Penerimaan Pekerja

Di Indonesia, pengaturan mengenai perlindungan data pribadi diatur dalam Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP). Undang-Undang ini menjadi landasan hukum dalam mengatur pengumpulan, penggunaan, pemrosesan, penyimpanan, dan perlindungan data pribadi sebagai upaya memberikan kepastian hukum terhadap hak privasi setiap warga negara.⁷

Data pribadi mencakup seluruh informasi yang dapat mengidentifikasi seseorang, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti nama, nomor identitas, data biometrik, lokasi, maupun aktivitas digital seseorang. Dalam konteks rekrutmen digital, data pribadi yang diproses oleh perusahaan tidak hanya berupa identitas dasar, tetapi juga meliputi curriculum vitae (CV), riwayat pendidikan, pengalaman kerja, sertifikat kompetensi, hingga dokumen lain yang bersifat sensitif.⁸ Oleh karena itu, pengelolaan data tersebut harus dilakukan sesuai dengan prinsip perlindungan data pribadi agar tidak menimbulkan pelanggaran terhadap hak privasi calon pekerja.

Transformasi digital telah mengubah proses rekrutmen tenaga kerja secara signifikan. Perusahaan tidak lagi mengandalkan proses konvensional, tetapi menggunakan berbagai platform daring, *Applicant Tracking System (ATS)*, serta kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) untuk melakukan penyaringan dan seleksi calon pekerja. Penggunaan teknologi tersebut memberikan berbagai keuntungan, seperti meningkatkan efisiensi, mempercepat proses seleksi, dan mengurangi biaya operasional.⁹ Namun demikian, di balik berbagai manfaat tersebut terdapat konsekuensi berupa meningkatnya risiko penyalahgunaan data pribadi apabila perusahaan tidak menerapkan sistem perlindungan data yang memadai.

Dalam perspektif hukum responsif, perkembangan teknologi harus diimbangi dengan perkembangan hukum agar mampu memberikan perlindungan terhadap masyarakat.¹⁰ Oleh karena itu, UU PDP tidak lagi memandang data pribadi sebagai objek yang bebas dimanfaatkan, melainkan sebagai bagian dari hak subjek data yang wajib dihormati dan dilindungi. Didalam konsep dasar UU PDP memberikan berbagai hak kepada subjek data pribadi dalam proses pemrosesan data. Hak

⁷"Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2022 Tentang Perlindungan Data Pribadi.," n.d.

⁸S. A Kusnadi, "Perlindungan Hukum Data Pribadi Sebagai Hak Privasi.," *AL WASATH Jurnal Ilmu Hukum*, 2021, 2(1), 9–16.

⁹P. Martín-Hernández, "Artificial Intelligence: The Present and Future of Human Resources Recruitment and Selection Processes.," *Engineering Proceedings*, 2023, 56(1), 188.

¹⁰R. M. Abdullah, C., Durand, N., & Moonti, "Transformasi Digital Dan Hak Atas Privasi: Tinjauan Kritis Pelaksanaan UU Perlindungan Data Pribadi (PDP) Tahun 2022 Di Era Big Data.," *Jurnal Ilmu Pertahanan, Politik Dan Hukum Indonesia*, 2025, 2(3), 233–41.

tersebut meliputi hak untuk memperbaiki data pribadi, memperoleh akses terhadap data, menghapus data, menarik persetujuan pemrosesan data, mengajukan keberatan terhadap pemrosesan otomatis, membatasi pemrosesan data, memperoleh ganti kerugian atas pelanggaran data pribadi, serta memperoleh salinan data pribadi dalam format yang dapat digunakan. Seluruh hak tersebut merupakan bentuk perlindungan hukum preventif yang bertujuan memberikan kontrol kepada subjek data atas penggunaan data pribadinya selama proses rekrutmen digital.

Konsep perlindungan data pribadi dalam proses rekrutmen digital menggabungkan prinsip-prinsip hukum dan etika untuk memastikan bahwa proses penerimaan pekerja berjalan secara efektif tanpa mengesampingkan hak privasi calon pekerja. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP) tidak hanya mengatur kewajiban pengendali data pribadi, tetapi juga memberikan perlindungan hukum melalui pengakuan terhadap hak-hak subjek data pribadi.¹¹

Di samping memberikan hak kepada subjek data, UU PDP juga mengatur kewajiban pengendali data pribadi dalam melakukan pemrosesan data secara sah, terbatas, transparan, dan bertanggung jawab. Dalam konteks digitalisasi penerimaan pekerja, pengendali data meliputi perusahaan, bagian *Human Resources Department* (HRD), maupun penyedia platform rekrutmen daring (*job portal*) yang menentukan tujuan dan melakukan pemrosesan data pribadi calon pekerja. Oleh karena itu, seluruh proses pengumpulan, penggunaan, penyimpanan, hingga penghapusan data pribadi harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip perlindungan data pribadi sebagaimana diatur dalam Pasal 16 ayat (2) dan kewajiban pengendali data dalam Pasal 20 sampai dengan Pasal 24 UU PDP, sehingga hak atas privasi calon pekerja tetap terlindungi selama proses rekrutmen berlangsung.

Perusahaan dalam hal ini sebagai pengendali data, mengumpulkan data dalam jumlah yang tinggi. Pengendali data tidak hanya memproses data identitas dasar, tetapi juga riwayat pendidikan, pengalaman, hingga data yang bersifat sensitif.¹² Praktik ini menciptakan ketimpangan antara pelamar kerja dengan perusahaan karena tidak memiliki kendali penuh atas data yang mereka berikan pada perusahaan.

Masalah utama muncul pada transparansi dan batasan penggunaan data. Banyak perusahaan yang tidak menjelaskan secara rinci mengenai tujuan pengolahan data. Dengan kondisi ini akan membuka peluang penyalahgunaan, terutama ketika perusahaan memanfaatkan algoritma dalam menilai kandidat. Sistem berbasis algoritma cenderung mengurangi transparansi dikarenakan dalam proses pengambilan keputusan tidak mudah dipahami manusia. Dalam situasi ini berpotensi

¹¹ E Suryani, "Personal Data Protection for Online Job Seekers in the Mode of Freelance Job Vacancy Fraud.5(2), 1154-1158," *Journal of Law, Politic and Humanities* 5(2) (2024): 1154-1158.

¹² S. Hady-Głowiak, K., & Hady-Głowiak, "Legal and Practical Aspects Concerning the Processing of Personal Data in the Recruitment Process.," *PRZEGLĄD PRAWA ADMINISTRACYJNEGO* 7 (2024): 77-96.

pelanggaran hak privasi sekaligus secara tidak langsung menciptakan diskriminasi tersembunyi. Dengan demikian, digitalisasi rekrutmen tidak hanya menghadirkan efisiensi, tetapi juga memperbesar risiko pelanggaran data pribadi jika perusahaan tidak membangun sistem pengendalian yang kuat.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat diketahui bahwa masih terdapat kesenjangan antara norma hukum (*das sollen*) dengan implementasi dalam praktik (*das sein*). Meskipun Indonesia telah memiliki regulasi yang relatif komprehensif mengenai perlindungan data pribadi, pelaksanaannya dalam proses rekrutmen digital masih menghadapi berbagai kendala, seperti lemahnya tata kelola perlindungan data, rendahnya kepatuhan terhadap prinsip akuntabilitas, serta belum optimalnya pengawasan terhadap penyelenggara sistem elektronik maupun pihak ketiga. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap data pribadi calon pekerja tidak cukup diwujudkan melalui pembentukan regulasi, tetapi juga memerlukan penguatan implementasi, peningkatan standar keamanan informasi, serta pengawasan yang efektif agar hak atas perlindungan data pribadi dapat terlindungi secara optimal.

3.2 Bagaimana Perlindungan Data Pribadi Yang Ideal Bagi Calon Pekerja di Era Digitalisasi

Perlindungan data pribadi berawal dari penghormatan terhadap hak setiap individu atas informasi yang berkaitan dengan dirinya. Dalam konteks proses penerimaan pekerja di era digitalisasi, perlindungan hukum berfungsi untuk memberikan jaminan terhadap hak-hak calon pekerja sebagai subjek hukum agar data pribadi yang diserahkan selama proses rekrutmen tidak disalahgunakan.

- a. Perlindungan hukum preventif, merupakan upaya yang dilakukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran atau sengketa sebelum menimbulkan kerugian bagi subjek hukum. Bentuk perlindungan ini diwujudkan melalui pengaturan dalam peraturan perundang-undangan, penyusunan standar operasional, serta kewajiban setiap pihak yang mengelola dan memproses data pribadi untuk bertindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Dalam era digitalisasi, perlindungan hukum preventif menjadi semakin penting karena proses rekrutmen tenaga kerja kini banyak dilakukan melalui platform digital yang melibatkan pengumpulan dan pemrosesan data pribadi calon pekerja. Kondisi tersebut meningkatkan risiko terjadinya kebocoran maupun penyalahgunaan data apabila sistem keamanan informasi yang diterapkan tidak memadai.¹³ Oleh karena itu, pengendali data pribadi tidak hanya berkewajiban

¹³ K. Arrasuli, B. K., & Fahmi, "Perlindungan Hukum Positif Indonesia Terhadap Kejahatan Penyalahgunaan Data Pribadi,," *UNES Journal of Swara Justisia* 7(2) (2023): 369–92.

mematuhi ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga harus menerapkan sistem keamanan informasi yang mampu menjamin kerahasiaan, keutuhan, dan ketersediaan data pribadi selama proses pengumpulan, penyimpanan, penggunaan, hingga penghapusan data calon pekerja.

Pasal 35 UU PDP mengatur kewajiban pengendali data untuk menjamin keamanan data pribadi. Dalam proses rekrutmen digital, perusahaan perlu menerapkan sistem keamanan informasi yang memadai, seperti enkripsi data, pembatasan akses hanya kepada pihak yang berwenang melalui *Role-Based Access Control (RBAC)*, pencatatan aktivitas akses (*audit trail*), serta kebijakan retensi data sesuai dengan Pasal 16 ayat (2) huruf g UU PDP. Kewajiban tersebut diperkuat oleh Pasal 39 Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2019 yang mengharuskan penyelenggara sistem elektronik menerapkan prinsip kehati-hatian, keamanan sistem, pengendalian penggunaan data, efisiensi, serta keandalan sistem. Dengan demikian, perlindungan hukum internal diwujudkan melalui penerapan prinsip perlindungan data pribadi sejak tahap pengumpulan hingga penghapusan data sebagai bentuk tanggung jawab pengendali data.

Perlindungan hukum internal sudah sesuai secara normatif dengan kebutuhan perlindungan terhadap data pribadi dalam rekrutmen digital, karena UU PDP telah memberikan kewajiban kepada pengendali data untuk menjaga keamanan dan bertanggung jawab atas pemrosesan data pribadi. Akan tetapi, kesesuaian secara normatif belum tentu berarti perlindungan tersebut telah terlaksana secara optimal dalam praktik. Oleh karena itu, perlindungan hukum internal perlu dipahami sebagai upaya yang berkelanjutan, mulai dari membatasi data yang dikumpulkan sesuai kebutuhan rekrutmen, memastikan akses hanya diberikan kepada pihak yang berwenang, menjaga keamanan selama penyimpanan dan pemindahan data, sampai melakukan penghapusan ketika data tidak lagi diperlukan.

Sementara itu, perlindungan hukum eksternal merupakan perlindungan yang diberikan negara melalui regulasi, pengawasan, dan pemberian hak kepada subjek data pribadi. Dalam proses rekrutmen digital, calon pekerja berada pada posisi yang lebih lemah (*unequal bargaining position*) sehingga diperlukan pembatasan terhadap kewenangan pengendali data. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja belum mengatur secara khusus mengenai perlindungan data pribadi, ketentuan Pasal 5 dan Pasal 6 mengenai larangan diskriminasi dapat dijadikan dasar untuk mencegah penyalahgunaan data pribadi dalam proses seleksi.

Dalam konteks kebocoran data, mekanisme perlindungan yang ada sebenarnya sudah

memberikan dasar untuk melindungi calon pekerja, tetapi masih terdapat kelemahan pada aspek pencegahan. Misalnya, perusahaan dapat saja meminta fotokopi KTP, NPWP, nomor rekening, kartu keluarga atau dokumen lain sejak tahap awal pendaftaran, padahal sebagian data tersebut belum terlalu dibutuhkan. Semakin banyak data dikumpulkan sejak awal, semakin besar pula jumlah data yang tersedia dalam sistem perusahaan dan semakin besar risiko apabila terjadi peretasan, akses internal tanpa kewenangan, kesalahan pengiriman dokumen, atau penggunaan kembali data untuk tujuan lain.

Dengan demikian, perlindungan eksternal terhadap calon pekerja dapat dinilai sudah memiliki dasar hukum, tetapi belum optimal karena masih terdapat celah pada aturan sektoral rekrutmen, batas retensi data, pengaturan pihak ketiga, standar keamanan teknis, serta kelembagaan pengawasan. Dalam konteks kebocoran data, kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum saat ini lebih kuat pada tingkat norma umum daripada pada mekanisme.

- b. Perlindungan Hukum Represif, Dalam konteks perlindungan data pribadi calon pekerja, tanggung jawab pengendali data telah melekat sejak data dikumpulkan pada proses rekrutmen. Oleh karena itu, apabila terjadi kebocoran data, perusahaan sebagai pengendali data wajib mempertanggungjawabkan pemrosesan data yang dilakukan sesuai dengan prinsip akuntabilitas (*accountability principle*) sebagaimana diatur dalam Pasal 47 UU Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP). Selain itu, berlaku pula prinsip praduga bertanggung jawab (*presumption of liability*), yaitu pengendali data dianggap bertanggung jawab atas kebocoran data sampai dapat membuktikan bahwa telah menerapkan sistem keamanan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, serta prinsip tanggung jawab mutlak (*strict liability*), yang menempatkan risiko kerugian akibat kebocoran data pada pihak pengendali data tanpa harus dibuktikan terlebih dahulu adanya unsur kesalahan.

Sebagai bentuk pertanggungjawaban, Pasal 46 ayat (1) UU PDP mewajibkan pengendali data untuk menyampaikan pemberitahuan secara tertulis kepada subjek data paling lambat 3 × 24 jam sejak terjadinya kegagalan perlindungan data pribadi. Pemberitahuan tersebut sekurang-kurangnya memuat jenis data yang terdampak, waktu dan penyebab terjadinya kebocoran, serta langkah-langkah penanganan dan pemulihan yang dilakukan. Apabila kebocoran data berdampak terhadap pelayanan publik atau kepentingan masyarakat, pengendali data juga wajib menyampaikan pemberitahuan kepada masyarakat sebagai bentuk transparansi dan akuntabilitas.¹⁴

Dengan demikian, perlindungan hukum represif tidak hanya berfungsi memberikan efek

¹⁴Danrivanto Budhijanto, "HUKUM PERLINDUNGAN DATA PRIBADI DI INDONESIA Cyberlaw & Cybersecurity," Bandung: PT Refika Aditama, 2023, hlm 46.

jera kepada pelaku pelanggaran, tetapi juga menjamin terpenuhinya hak-hak calon pekerja sebagai subjek data apabila terjadi penyalahgunaan atau kebocoran data pribadi dalam proses rekrutmen digital. UU PDP pada dasarnya telah memberikan dasar perlindungan setelah terjadi pelanggaran terhadap data pribadi. Calon pekerja sebagai subjek data tidak hanya mempunyai hak untuk mengetahui bagaimana datanya diproses, tetapi juga mempunyai dasar untuk memperoleh pemulihan apabila terjadi kegagalan perlindungan data. Dari aspek administratif, perusahaan sebagai pengendali data dapat dimintai pertanggungjawaban apabila tidak memenuhi kewajiban perlindungan data, termasuk kewajiban melakukan pemberitahuan ketika terjadi kegagalan perlindungan data pribadi.

Perlindungan data pribadi calon pekerja dapat dikatakan relatif berhasil apabila perusahaan atau institusi menerapkan prinsip transparansi, pembatasan tujuan, minimalisasi data, pembatasan penyimpanan, serta pembatasan akses terhadap data pribadi. Sebaliknya, pada perlindungan yang dikatakan belum optimal ialah apabila terdapat kelemahan dalam pengamanan, pengendalian akses, pengawasan terhadap penggunaan data pribadi, sebagai contoh pada kasus dalam proses rekrutmen Komdigi yang terjadi ialah semua data bocor ke publik, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya aturan perlindungan data saja belum cukup untuk melindungi data, namun diperlukan penerapan langkah teknis guna mencegah akses atau penggunaan data pribadi secara tidak sah.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa kebijakan perlindungan hukum mengenai perlindungan data pribadi dalam proses penerimaan pekerja di Indonesia telah cukup memenuhi prinsip perlindungan. Meskipun demikian, di dalam penerapannya masih menghadapi berbagai kendala, seperti belum optimalnya pembentukan regulasi teknis, lemahnya pengawasan, rendahnya kepatuhan pengendali data terhadap kewajiban perlindungan data pribadi, serta belum diterapkannya standar keamanan informasi secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan antara ketentuan hukum (*das sollen*) dengan praktik pelaksanaannya (*das sein*) dalam proses rekrutmen berbasis digital. Perlindungan hukum yang ideal terhadap penyalahgunaan data pribadi calon pekerja perlu diwujudkan melalui penerapan perlindungan hukum preventif dan represif secara terpadu. Dari pembahasan mengenai kebijakan perlindungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kebijakan perlindungan data pribadi memiliki fungsi yang tidak hanya sebagai instrumen hukum formal, tetapi juga menjadi bagian integral dari tata kelola rekrutmen digital yang aman, transparan, dan bertanggung jawab.

4.1 Saran

Pemerintah sebagai pembuat kebijakan dan regulasi harus segera menyelesaikan pembentukan lembaga perlindungan data pribadi sebagai otoritas yang independen guna mengawasi pelaksanaan prinsip-prinsip perlindungan data pribadi. Agar tidak adanya lagi ketidakseimbangan antara peraturan dan penerapan di lapangan. Di sisi lain, Perusahaan atau badan selaku pengendali data seharusnya meningkatkan keamanan sistem terkait perlindungan data pribadi serta memperkuat kepatuhan akan aturan di dalam regulasi serta menerapkan prinsip sesuai dengan prinsip perlindungan data. Dengan menerapkan pemrosesan data yang sesuai maka, semakin rendah risiko pelanggaran penyalahgunaan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, C., Durand, N., & Moonti, R. M. "Transformasi Digital Dan Hak Atas Privasi: Tinjauan Kritis Pelaksanaan UU Perlindungan Data Pribadi (PDP) Tahun 2022 Di Era Big Data." *Jurnal Ilmu Pertahanan, Politik Dan Hukum Indonesia*, 2025, 2(3), 233–41.
- Arrasuli, B. K., & Fahmi, K. "Perlindungan Hukum Positif Indonesia Terhadap Kejahatan Penyalahgunaan Data Pribadi." *UNES Journal of Swara Justisia* 7(2) (2023): 369–92.
- Budhijanto, Danrivanto. "HUKUM PERLINDUNGAN DATA PRIBADI DI INDONESIA Cyberlaw & Cybersecurity." *Bandung: PT Refika Aditama*, 2023, hlm 46.
- Danrivanto Budhijanto. "HUKUM PERLINDUNGAN DATA PRIBADI DI INDONESIA Cyberlaw & Cybersecurity (Bandung: PT Refika Aditama," 2023, hal 43.
- Hadjon, P. M. "Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia: Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara." *Bina Ilmu.*, 19987.
- Hady-Głowiak, K., & Hady-Głowiak, S. "Legal and Practical Aspects Concerning the Processing of Personal Data in the Recruitment Process." *PRZEGLĄD PRAWA ADMINISTRACYJNEGO* 7 (2024): 77-96.
- Hidayah, G. R., Djazim, H., & Awaluddin, M. "Studi Komparatif Perlindungan Data Pribadi Dalam UU ITE 2024 Dan UU PDP 2022." *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 4 (2022): 61–70.
- Horodyski, D. "Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data as an Example of Recent Trends in Personal Data Protection. *Collective Human Rights*, 255.,” 2014.
- Khudzaifah Dimiyati Khudzaifah Dimiyati, *Metodologi Penelitian Hukum (Buku Pegangan Kuliah)*, (Surakarta: Sekolah Pascasarjana Program Magister Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah

Surakarta, 2016). Hlm 1-2

- Kusnadi, S. A. "Perlindungan Hukum Data Pribadi Sebagai Hak Privasi." *AL WASATH Jurnal Ilmu Hukum*, 2021, 2(1), 9–16.
- Martín-Hernández, P. "Artificial Intelligence: The Present and Future of Human Resources Recruitment and Selection Processes." *Engineering Proceedings*, 2023, 56(1), 188.
- Marzuki, M. "*Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Prenada Media.,” 2017.
- Masduki Damayanti. "Media Sosial Dalam Ilmu Komunikasi." *Lingkar Edukasi Indonesia, Padang Pariaman*, 2025, 173–74.
- Pettalongi, S. S., Widodo, J., Djunaedi, D., Lestari, N., & Anisa, N. "*Digitalisasi Dan Transformasi Sumber Daya Manusia*,” 2025.
- Putu Sekarwangi Saraswati dan Nengah Susrama. *Urgensi Undang-Undang Perlindungan Data Pribadi Di Era Digital, Seminar Nasional FH UNMAS Denpasar*, 2021.
- Satria, M., & Handoyo, S. "Perlindungan Hukum Terhadap Data Pribadi Pengguna Layanan Pinjaman Online Dalam Aplikasi Kreditpedia." *Journal de Facto* 8(2), (2022): 108–21.
- Suryani, E. "Personal Data Protection for Online Job Seekers in the Mode of Freelance Job Vacancy Fraud.5(2), 1154-1158." *Journal of Law, Politic and Humanities* 5(2) (2024): 1154-1158.
- Tempo.Co, Kominfo Usut Dugaan Kebocoran Data Pelamar Kerja Di Anak Usaha Pertamina, Tempo.Co*, 2022, *Di Akses Pada Tanggal 22 Oktober 2025*, n.d.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2022 Tentang Perlindungan Data Pribadi.,” n.d.
- Xanderina, M., Nafil, A. A., & Jatmiko, F. "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi Negeri Era Digitalisasi Dengan Kecerdasan Buatan. 4451-4456." *Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika*, 2024, 8(4).