

## PERLINDUNGAN HUKUM DATA PRIBADI KARYAWAN DALAM SISTEM HR DIGITAL PADA APLIKASI HRIS TALENTA DI ERA DIGITALISASI INDUSTRI

**Bahiyah**

Mahasiswa Program Doktor Hukum  
Universitas Nasional

E-mail: [bettybahiyah@gmail.com](mailto:bettybahiyah@gmail.com)

### INFO ARTIKEL

**Riwayat Artikel:**

Received :12-01-2026

Revised :01-02-2026

Accepted :09-02-2026

**Keywords:** diabetes mellitus, cataract, duration, characteristics.

**DOI:** <https://doi.org/10.62335>

### ABSTRACT

*The implementation of the Talenta Human Resource Information System (HRIS) is a form of digitalization of human resource management aimed at improving the efficiency and effectiveness of employment administration. However, the use of this system has direct implications for the management and protection of employee personal data, thus requiring an adequate legal basis and protection mechanisms. This study aims to analyze the legal protection of employee personal data in the implementation of Talenta HRIS and the company's efforts to ensure the fulfillment of employee rights. The results show that Law Number 27 of 2022 concerning Personal Data Protection, Law Number 11 of 2008 concerning Electronic Information and Transactions and its amendments, and laws and regulations in the employment sector have provided a legal basis for the protection of employee personal data. However, in practice, various challenges remain, including cybersecurity risks, excessive data collection practices (over-collection), digital system integration, and low employee awareness of personal data protection. Therefore, companies are required to implement comprehensive internal policies, adequate technical safeguards, ongoing employee education, compliance audits, and oversight by a Data Protection Officer (DPO). With consistent implementation of these efforts, the use of Talenta HRIS will not only improve the efficiency of human resource*

*management but also align with the principles of legal protection and legal certainty for employees in the era of digital industrial relations.*

### **ABSTRAK**

Penerapan Human Resource Information System (HRIS) Talenta merupakan salah satu bentuk digitalisasi pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas administrasi ketenagakerjaan. Namun demikian, penggunaan sistem tersebut berimplikasi langsung terhadap pengelolaan dan perlindungan data pribadi karyawan sehingga memerlukan landasan hukum dan mekanisme perlindungan yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap data pribadi karyawan dalam penerapan HRIS Talenta serta upaya perusahaan dalam menjamin pemenuhan hak-hak karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik beserta perubahannya, serta peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan telah memberikan dasar hukum bagi perlindungan data pribadi karyawan. Meskipun demikian, dalam praktik masih terdapat berbagai tantangan, antara lain risiko keamanan siber, praktik pengumpulan data yang berlebihan (*over-collection*), integrasi sistem digital, serta rendahnya tingkat kesadaran karyawan terhadap perlindungan data pribadi. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menerapkan kebijakan internal yang komprehensif, pengamanan teknis yang memadai, edukasi karyawan secara berkelanjutan, audit kepatuhan, serta pengawasan oleh Data Protection Officer (DPO). Dengan penerapan upaya tersebut secara konsisten, penggunaan HRIS Talenta tidak hanya mampu meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga sejalan dengan prinsip perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi karyawan dalam era digitalisasi hubungan industrial.

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi informasi dalam dua dekade terakhir telah mengubah secara drastis cara perusahaan menjalankan aktivitas organisasionalnya. Digitalisasi tidak hanya menjadi tren, tetapi telah menjadi pilar utama dalam membentuk efisiensi, efektivitas, dan daya saing perusahaan di era Revolusi Industri 4.0 dan peralihan menuju *Society 5.0*. Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia (SDM), perkembangan ini menciptakan tuntutan baru bagi perusahaan untuk beradaptasi melalui penggunaan sistem manajemen SDM berbasis digital. Digitalisasi SDM dianggap sebagai langkah

strategis untuk mempercepat pengolahan data, meningkatkan akurasi administrasi, serta memperkuat pengambilan keputusan berbasis data (*data-driven decision making*).<sup>1</sup> Transformasi tersebut telah menggeser paradigma manajemen SDM dari praktik konvensional berbasis kertas menuju sistem informasi terintegrasi yang mengandalkan teknologi komputasi dan jaringan internet. Pemanfaatan *Human Resource Information System* (HRIS) menjadi elemen penting dalam transformasi digital SDM. HRIS merupakan sistem informasi yang dirancang untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan mendistribusikan data SDM secara efisien.<sup>2</sup> Implementasi HRIS mampu menyederhanakan proses administrasi, meminimalkan *human error*, dan menciptakan transparansi pengelolaan data karyawan.

Salah satu HRIS yang berkembang pesat dan banyak digunakan oleh perusahaan di Indonesia adalah Aplikasi Talenta. Aplikasi ini menyediakan berbagai fitur seperti pencatatan kehadiran online (*attendance tracking*), sistem penggajian otomatis (*automated payroll*), manajemen cuti, penilaian kinerja, pengelolaan dokumen digital, hingga *employee self-service*. Integrasi fitur tersebut menjadikan Talenta sebagai solusi komprehensif untuk mendukung efisiensi pengelolaan SDM di era digital. Meskipun menawarkan berbagai kemudahan, penggunaan HRIS juga membawa risiko yang tidak kecil, khususnya terkait perlindungan data pribadi karyawan. Data yang dikumpulkan dalam sistem HRIS tidak hanya berupa identitas dasar seperti nama dan alamat, tetapi juga mencakup data sensitif seperti nomor identitas penduduk, rekening bank, dokumen keluarga, riwayat pekerjaan, data kesehatan tertentu, hingga lokasi keberadaan melalui fitur absensi berbasis GPS.<sup>3</sup> Menurut Nurhasanah, seluruh data tersebut termasuk dalam kategori data pribadi yang memiliki potensi tinggi untuk disalahgunakan jika tidak dilindungi dengan mekanisme keamanan yang memadai.<sup>4</sup> Kondisi ini menunjukkan bahwa digitalisasi HR tidak dapat dilepaskan dari kewajiban hukum untuk melindungi privasi dan data pribadi karyawan secara ketat.

Isu kebocoran data pribadi menjadi semakin relevan karena Indonesia dalam beberapa tahun terakhir mengalami peningkatan kasus pelanggaran data yang cukup signifikan. Kebocoran data pada sektor kesehatan, pendidikan, keuangan, hingga data kepegawaian menunjukkan bahwa sistem manajemen data di Indonesia masih memiliki banyak kelemahan.<sup>5</sup> Dalam konteks ini, penggunaan aplikasi HRIS seperti Talenta, yang memusatkan data karyawan dalam satu sistem digital, memperbesar urgensi perlindungan data pribadi. Risiko-risiko seperti peretasan (*hacking*), akses ilegal,

---

<sup>1</sup>Suryani, *Transformasi Digital di Indonesia*, Bandung: Alfabeta, 2021, hlm. 15.

<sup>2</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2019, hlm. 23.

<sup>3</sup>Suparman dan Soantahon, "Integrasi Manajemen Talenta dengan Pengembangan Kompetensi ASN," *Journal of Government and Politic (JGOP)*, Vol. 4, No. 1, hlm. 121.

<sup>4</sup>Nurhasanah, Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Sabilussa'adah, *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, Vol. 4, No. 4, 2024, hlm. 1089-1101.

<sup>5</sup>Daffa Rifqi Al Faiz, dkk, Analisis Strategi dan Optimalisasi dalam Penanganan Kebocoran Data pada Pusat Data Nasional", *BIKMA*, Vol. 3, No. 4, 2025, hlm. 516-520.

penyalahgunaan data oleh pihak internal maupun eksternal, dan pencurian data menjadi ancaman nyata yang harus diantisipasi perusahaan. Sebagai respons terhadap meningkatnya isu pelanggaran data, pemerintah Indonesia menetapkan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP). Undang-undang ini menjadi tonggak penting dalam pemberian jaminan perlindungan hukum bagi masyarakat, termasuk karyawan, terhadap pemrosesan data pribadi oleh pihak swasta maupun oleh pemerintah. UU PDP mengatur berbagai prinsip pengelolaan data pribadi, di antaranya asas legalitas, kepastian tujuan, minimalisasi data, akurasi, pembatasan penyimpanan, integritas data, serta akuntabilitas.<sup>6</sup> Selain itu, UU PDP mengatur kewajiban pengendali data (*data controller*) dan pemroses data (*data processor*) untuk memastikan keamanan data melalui langkah-langkah teknis dan organisasional. Dalam konteks HRIS Talenta, perusahaan pengguna sistem berada pada posisi sebagai pengendali data karyawan yang bertanggung jawab penuh atas pemrosesan data tersebut.

Sistem HR digital seperti Talenta harus mampu memenuhi standar keamanan data pribadi sebagaimana diamanatkan dalam UU PDP. Ketidakmampuan perusahaan dalam memastikan keamanan ini dapat menimbulkan konsekuensi hukum berupa sanksi administratif, pidana, hingga kewajiban ganti rugi kepada karyawan sebagai pemilik data pribadi.<sup>7</sup> Selain risiko hukum, pelanggaran data pribadi juga berdampak pada hilangnya kepercayaan internal antara karyawan dan perusahaan. Menurut Sari dan Rachmawati, kepercayaan merupakan elemen fundamental dalam hubungan industrial, sehingga pelanggaran privasi data dapat merusak citra perusahaan serta mengganggu stabilitas organisasi.<sup>8</sup> Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan data pribadi bukan hanya kewajiban hukum, tetapi juga bagian integral dari tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*). Namun, implementasi perlindungan data pribadi dalam sistem HR digital tidak selalu mudah. Banyak perusahaan menghadapi hambatan internal, seperti kurangnya literasi digital SDM, lemahnya perencanaan teknologi, tidak adanya SOP perlindungan data pribadi, hingga minimnya pemahaman mengenai prinsip dan ketentuan UU PDP. Penelitian Ramdhani mencatat bahwa banyak perusahaan di Indonesia masih menggunakan sistem keamanan yang sederhana dan tidak menerapkan mekanisme pengawasan internal yang memadai terhadap akses data karyawan. Di sisi lain, perusahaan sering kali hanya fokus pada pengembangan teknologi, tetapi melupakan aspek keamanannya. Akibatnya, sistem

---

<sup>6</sup>Andini Pratiwi Siregar, "Analisis Kepatuhan Perusahaan Terhadap Regulasi Perlindungan Data Pribadi Di Indonesia," *Jurnal Kritis Studi Hukum*, Vol. 10, No. 2, 2025, hlm. 75-80.

<sup>7</sup>Lenny Maria Aritonang, Analisis Hukum Terhadap Kebocoran Data Pribadi dan Penyalahgunaan Identitas dalam Perbankan Berdasarkan Undang-undang Nomor 27 Tahun 2022 Tentang Perlindungan Data Pribadi, *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, Vol. 7, No. 5, 2025, hlm. 3146-3158.

<sup>8</sup>Nur Alfiana Alfitri, Perlindungan Terhadap Data pribadi di Era Digital Berdasarkan Undang-undang Nomor 27 Tahun 2022, *Journal Social Society*, Vol. 4, No. 2, hlm. 92-111.

HRIS yang canggih sekalipun tetap memiliki celah keamanan apabila tidak didukung dengan kebijakan internal yang baik.

Dalam perspektif hukum, perlindungan data pribadi karyawan memiliki kedudukan penting karena berkaitan dengan hak privasi sebagai hak fundamental yang diakui secara internasional dan nasional. Dengan diberlakukannya UU PDP, perusahaan yang memproses data pribadi karyawan, baik melalui aplikasi Talenta maupun sistem digital lainnya memiliki kewajiban untuk memenuhi prinsip lawful processing, menjaga kerahasiaan data, menyediakan mekanisme pengaduan, serta memastikan bahwa akses data hanya diberikan kepada pihak yang berwenang. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan langkah-langkah konkret seperti menerapkan data *protection impact assessment* (DPIA), melakukan audit keamanan data, menetapkan petugas perlindungan data (DPO), dan mengembangkan SOP internal terkait perlindungan data pribadi. Dengan melihat besarnya kebutuhan industri akan digitalisasi, tingginya risiko pelanggaran data, serta hadirnya UU PDP sebagai payung hukum yang mengatur perlindungan data pribadi, maka kajian mengenai perlindungan hukum data pribadi karyawan dalam sistem HR digital menjadi sangat relevan. Aplikasi HRIS Talenta sebagai contoh nyata implementasi digitalisasi SDM perlu dianalisis dari sudut pandang hukum untuk melihat sejauh mana sistem digital tersebut mampu menjamin keamanan data pribadi karyawan dan apakah perusahaan telah mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan jaminan perlindungan hukum terhadap data pribadi karyawan menurut perundang undangan di Indonesia?
2. Bagaimana upaya perusahaan dalam menjamin perlindungan data pribadi karyawan agar sesuai dengan peraturan perundang undangan pada saat menerapkan digitalisasi HRIS?

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif (*library research*) yang dilakukan oleh peneliti melalui pengumpulan dan analisis data sekunder. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data sekunder yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian. Sumber data sekunder yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah buku-buku, peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan teori-teori hukum serta pendapat para ahli terkemuka.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaturan Jaminan Perlindungan Hukum Terhadap Data Pribadi Karyawan Menurut Perundang Undangan di Indonesia**

Data pribadi karyawan merupakan seluruh informasi yang melekat pada individu dan memungkinkan identifikasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam

konteks sistem HR digital, seperti HRIS Talenta, data pribadi tersebut tidak hanya mencakup identitas seperti nama lengkap, alamat, nomor telepon, dan NIK, tetapi juga informasi terkait pekerjaan, termasuk jabatan, gaji, riwayat cuti, data absensi, serta informasi biometrik seperti login digital atau sidik jari. Penggunaan sistem HR digital ini telah menjadi bagian penting dari digitalisasi industri, karena memungkinkan perusahaan mengelola payroll, absensi, dan penilaian kinerja secara lebih cepat dan efisien dibanding metode manual. Akan tetapi, kemudahan tersebut menimbulkan risiko yang signifikan terkait keamanan dan kerahasiaan data karyawan. Kebocoran atau penyalahgunaan data pribadi dapat menimbulkan kerugian finansial, dampak psikologis, bahkan pelanggaran hukum yang merugikan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan data pribadi dalam HRIS Talenta harus didukung oleh mekanisme perlindungan hukum yang memadai, sesuai dengan prinsip-prinsip yang diatur dalam Undang-Undang Perlindungan Data Pribadi. Prinsip-prinsip ini menekankan transparansi, tujuan yang sah, minimisasi data, akurasi, keamanan, batasan penyimpanan, dan akuntabilitas.<sup>9</sup> Perlindungan hukum terhadap data pribadi karyawan di Indonesia memiliki landasan yang kuat melalui beberapa regulasi. Undang-Undang Perlindungan Data Pribadi No. 27 Tahun 2022 menjadi payung hukum utama yang mengatur hak dan kewajiban pengendali data serta subjek data.

Dalam konteks HRIS Talenta, perusahaan berperan sebagai pengendali data yang wajib memastikan hak-hak karyawan, seperti hak atas informasi mengenai tujuan dan metode pemrosesan data, hak untuk memperbarui atau menghapus data, hak untuk membatasi pemrosesan data, serta hak untuk menuntut pertanggungjawaban jika terjadi penyalahgunaan.<sup>10</sup> Selain itu, Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE) No. 11 Tahun 2008 beserta Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2019 memberikan ketentuan bagi penyelenggara sistem elektronik, termasuk HRIS digital, untuk menjaga keamanan dan kerahasiaan data pribadi serta melaporkan setiap insiden kebocoran data kepada otoritas terkait.<sup>11</sup> Peraturan ini menjadi sangat relevan bagi sistem HRIS Talenta yang memproses data secara digital dan terintegrasi, karena data karyawan dapat diakses dari berbagai perangkat dan lokasi. Di sisi lain, Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menekankan pentingnya perlindungan hak-hak karyawan, sehingga pengelolaan data pribadi melalui sistem HR digital tidak boleh menjadi dasar perlakuan yang merugikan, diskriminatif, atau melanggar hak-hak dasar pekerja.<sup>12</sup> Dengan demikian, regulasi ketenagakerjaan memberikan batasan implisit yang melengkapi UU PDP dan UU ITE dalam memastikan data karyawan diproses secara adil, aman, dan transparan.

Dalam praktiknya, HRIS Talenta telah menerapkan mekanisme perlindungan data yang bersifat preventif dan represif. Secara preventif, sistem ini menggunakan

<sup>9</sup>Nasution, *Perlindungan Data Pribadi di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2022, hlm. 45.

<sup>10</sup>Suryani, *Digitalisasi SDM dan Tantangan Perlindungan Data*, Bandung: Alfabeta, 2021, hlm. 78.

<sup>11</sup>Purnama, *Keamanan Data Karyawan dalam Era Digital*, Yogyakarta: Andi Offset, 2020, hlm. 102.

<sup>12</sup>Wibowo, *Hukum dan Etika Perlindungan Data Pribadi*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2021, hlm. 60.

enkripsi data untuk menyimpan dan mentransfer informasi sensitif karyawan, sehingga hanya pihak yang berwenang yang dapat mengaksesnya. Selain itu, autentikasi multi-level diterapkan untuk membatasi akses ke sistem HRIS, sementara audit trail digunakan untuk melacak seluruh aktivitas penggunaan data, termasuk siapa yang mengakses data dan untuk tujuan apa. Persetujuan eksplisit dari karyawan juga menjadi syarat dalam pengumpulan dan pemrosesan data pribadi, sesuai prinsip hukum yang diatur dalam UU PDP. Kebijakan internal perusahaan juga memainkan peran penting dalam mengatur SOP terkait pengumpulan, penyimpanan, penggunaan, dan penghapusan data karyawan. Mekanisme preventif ini dirancang untuk meminimalkan risiko kebocoran dan penyalahgunaan data dalam sistem HRIS Talenta.

Meski demikian, perlindungan represif tetap diperlukan jika terjadi pelanggaran. Karyawan memiliki hak untuk mengajukan pengaduan, menuntut ganti rugi, atau menuntut pertanggungjawaban perusahaan secara hukum. Perusahaan yang gagal melindungi data karyawan dapat dikenai sanksi administratif, seperti denda, pembatasan kegiatan pemrosesan data, atau perintah untuk memperbaiki sistem. Pelanggaran yang disengaja atau akibat kelalaian berat dapat berujung pada sanksi pidana sesuai UU PDP dan UU ITE. Dengan demikian, perlindungan hukum dalam HRIS Talenta tidak hanya mengatur pencegahan, tetapi juga menegakkan pertanggungjawaban jika terjadi insiden. Tantangan dalam perlindungan data pribadi karyawan tetap ada di era digitalisasi industri. Keamanan siber menjadi perhatian utama karena sistem digital selalu rentan terhadap serangan peretasan, *malware*, atau akses tidak sah. Selain itu, praktik *over-collection* sering terjadi, di mana perusahaan mengumpulkan data lebih banyak dari yang diperlukan tanpa dasar hukum yang jelas. Kurangnya kesadaran karyawan mengenai hak-hak mereka juga menjadi masalah, karena tanpa pengetahuan yang memadai, karyawan tidak dapat mengontrol penggunaan data pribadi mereka secara efektif. Integrasi HRIS Talenta dengan sistem lain, seperti *payroll* atau evaluasi kinerja, meningkatkan risiko kebocoran lintas platform, sedangkan kurangnya transparansi tentang penggunaan data dapat menimbulkan ketidakpercayaan dan sengketa hukum.

Efektivitas perlindungan hukum terhadap data pribadi karyawan tidak hanya bergantung pada regulasi, tetapi juga pada implementasi perusahaan. Perusahaan perlu memiliki kebijakan internal yang konsisten dengan UU PDP, melakukan audit dan pemantauan rutin terhadap sistem HRIS, memberikan edukasi kepada karyawan terkait hak-hak mereka, serta menunjuk *Data Protection Officer* (DPO) yang bertanggung jawab memastikan kepatuhan hukum. Dengan kombinasi ini, HRIS Talenta dapat memberikan kemudahan pengelolaan sumber daya manusia sekaligus memastikan hak karyawan sebagai subjek data terlindungi secara optimal di era digitalisasi industri.

### **Upaya Perusahaan dalam Menjamin Perlindungan Data Pribadi Karyawan Sesuai Dengan Peraturan Perundang Undangan Pada Saat Menerapkan Digitalisasi HRIS**

Penerapan sistem *Human Resource Information System* (HRIS) seperti aplikasi Talenta dalam manajemen sumber daya manusia pada era digitalisasi industri membawa

perubahan signifikan dalam pengelolaan data karyawan. Digitalisasi HR mempermudah berbagai proses administratif, mulai dari absensi, penggajian, pengelolaan cuti, hingga evaluasi kinerja. Namun, kemudahan ini juga membawa tanggung jawab besar bagi perusahaan dalam hal perlindungan data pribadi karyawan. Setiap data yang dikumpulkan dan diolah, seperti nama, alamat, nomor identitas, data gaji, hingga data biometrik, memiliki nilai hukum karena karyawan sebagai subjek data memiliki hak yang dijamin undang-undang, termasuk Undang-Undang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP) Nomor 27 Tahun 2022, Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE) Nomor 11 Tahun 2008, serta ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Perusahaan memiliki tanggung jawab besar sebagai pengendali data untuk memastikan bahwa pemrosesan data karyawan dilakukan secara sah, transparan, dan bertanggung jawab. Salah satu upaya utama yang dilakukan adalah menyusun kebijakan internal yang komprehensif terkait pengelolaan data. Kebijakan ini mengatur proses pengumpulan, penyimpanan, penggunaan, pemindahan, dan penghapusan data, sesuai prinsip-prinsip perlindungan data pribadi, yaitu transparansi, tujuan yang sah, minimisasi data, akurasi, keamanan, batasan penyimpanan, dan akuntabilitas. Dengan adanya kebijakan ini, perusahaan memberikan jaminan kepada karyawan bahwa data pribadi mereka tidak akan disalahgunakan dan setiap pemrosesan data harus sesuai persetujuan karyawan atau dasar hukum yang jelas. Dalam praktik implementasi HRIS Talenta, perusahaan menerapkan langkah-langkah teknis untuk memperkuat keamanan data. Data pribadi karyawan disimpan dalam sistem yang terenkripsi, sehingga informasi sensitif tidak dapat diakses oleh pihak yang tidak berwenang. Autentikasi multi-level diterapkan untuk membatasi akses, termasuk login berbasis password dan kode verifikasi yang dikirim ke email atau ponsel karyawan. Audit trail juga diterapkan untuk memantau setiap aktivitas yang terkait dengan data karyawan, sehingga apabila terjadi kesalahan atau pelanggaran, perusahaan dapat menelusuri sumbernya. Mekanisme ini menjadi sangat penting karena digitalisasi meningkatkan risiko kebocoran data akibat peretasan, *human error*, atau kelalaian administrasi. Selain langkah teknis, perusahaan juga memastikan perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran, misalnya dengan membatasi akses data hanya pada pihak yang membutuhkan, menyusun SOP yang jelas, serta meminta persetujuan karyawan sebelum data dikumpulkan. Perlindungan represif diterapkan ketika terjadi pelanggaran atau kebocoran data. Dalam hal ini, karyawan dapat mengajukan pengaduan, menuntut ganti kerugian, atau meminta pertanggungjawaban perusahaan sesuai ketentuan UU PDP dan UU ITE. Dengan adanya mekanisme ini, perusahaan tidak hanya mematuhi peraturan perundang-undangan tetapi juga menjaga kepercayaan karyawan terhadap penggunaan HRIS.

Edukasi karyawan menjadi salah satu upaya penting yang dilakukan perusahaan untuk menjamin perlindungan data. Karyawan diberikan pemahaman tentang hak-hak mereka sebagai subjek data, prosedur keamanan yang harus diikuti, serta potensi risiko

jika data pribadi tidak dikelola dengan baik. Sosialisasi ini dapat dilakukan melalui pelatihan rutin, modul pembelajaran online, dan panduan penggunaan sistem HRIS. Dengan kesadaran yang meningkat, karyawan mampu mengambil peran aktif dalam melindungi data pribadi mereka, misalnya dengan menjaga kerahasiaan login, memverifikasi informasi yang diunggah, dan melaporkan aktivitas mencurigakan. Perusahaan juga menunjuk pejabat khusus, yaitu *Data Protection Officer (DPO)*, untuk memastikan seluruh kebijakan dan prosedur perlindungan data dijalankan dengan benar. DPO bertanggung jawab mengawasi pemrosesan data, meninjau sistem keamanan, serta menangani insiden pelanggaran data. Kehadiran DPO menjadi jaminan tambahan bahwa setiap tindakan pengolahan data mengikuti regulasi yang berlaku, dan setiap pelanggaran dapat ditangani secara cepat dan tepat. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan, perusahaan tetap menghadapi tantangan dalam melindungi data pribadi karyawan. Integrasi HRIS Talenta dengan sistem lain, seperti payroll, evaluasi kinerja, atau sistem absensi pihak ketiga, meningkatkan risiko kebocoran lintas platform. Selain itu, perusahaan harus berhati-hati agar tidak melakukan *over-collection* data, yaitu pengumpulan informasi yang melebihi kebutuhan sah dan tujuan pengolahan.

Kurangnya pemahaman karyawan tentang hak-hak mereka juga menjadi tantangan, karena mereka mungkin tidak mengetahui prosedur untuk mengakses, memperbarui, atau menghapus data pribadi. Dalam beberapa kasus nyata, perusahaan yang gagal melindungi data karyawan menghadapi sanksi administratif maupun pidana. Hal ini menegaskan pentingnya upaya preventif, edukasi, dan pemantauan sistem yang konsisten. Perusahaan yang menerapkan HRIS Talenta dengan prosedur keamanan yang baik, pelatihan karyawan yang rutin, serta pemantauan oleh DPO dapat menyeimbangkan efisiensi digitalisasi HR dengan perlindungan hak-hak karyawan. Dengan cara ini, risiko hukum dapat diminimalkan, dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan tetap terjaga. Secara keseluruhan, upaya perusahaan dalam menjamin perlindungan data pribadi karyawan pada saat menerapkan HRIS Talenta merupakan kombinasi dari kebijakan internal yang matang, mekanisme teknis yang aman, edukasi karyawan yang berkelanjutan, dan pengawasan oleh DPO. Strategi yang terintegrasi ini memastikan bahwa digitalisasi HR tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga sejalan dengan peraturan perundang-undangan serta prinsip etika manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, perusahaan dapat menjamin perlindungan hak-hak karyawan sekaligus memaksimalkan manfaat dari sistem HRIS di era digitalisasi industri.

## KESIMPULAN

1. Penggunaan HRIS Talenta membawa efisiensi yang signifikan dalam pengelolaan data karyawan, tetapi menuntut perlindungan hukum yang ketat. UU PDP, UU ITE, dan UU Ketenagakerjaan memberikan dasar hukum yang kuat bagi hak karyawan, sementara tantangan keamanan siber, *over-collection*, integrasi sistem, dan kurangnya kesadaran karyawan harus diatasi melalui kebijakan internal, audit, edukasi, dan

penunjukan DPO. Dengan penerapan prinsip-prinsip ini secara konsisten, sistem HR digital dapat berjalan efektif dan aman, sekaligus memenuhi standar hukum perlindungan data pribadi karyawan.

2. Upaya perusahaan dalam menjamin perlindungan data pribadi karyawan pada saat menerapkan HRIS Talenta merupakan kombinasi dari kebijakan internal yang matang, mekanisme teknis yang aman, edukasi karyawan yang berkelanjutan, dan pengawasan oleh DPO. Strategi yang terintegrasi ini memastikan bahwa digitalisasi HR tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga sejalan dengan peraturan perundang-undangan serta prinsip etika manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, perusahaan dapat menjamin perlindungan hak-hak karyawan sekaligus memaksimalkan manfaat dari sistem HRIS di era digitalisasi industri.

## SARAN

Perusahaan disarankan untuk menerapkan prinsip-prinsip perlindungan data pribadi secara konsisten sesuai UU PDP, UU ITE, dan UU Ketenagakerjaan melalui kebijakan internal yang jelas, mekanisme teknis yang aman, dan pengawasan oleh *Data Protection Officer* (DPO). Selain itu, edukasi karyawan mengenai hak-hak mereka sebagai subjek data perlu dilakukan secara berkala agar mereka dapat berperan aktif dalam menjaga keamanan informasi pribadi. Dengan strategi yang terintegrasi ini, perusahaan tidak hanya meningkatkan efisiensi sistem HRIS Talenta, tetapi juga memastikan perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan secara optimal di era digitalisasi industri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Faiz, Daffa Rifqi. dkk. Analisis Strategi dan Optimalisasi dalam Penanganan Kebocoran Data pada Pusat Data Nasional". *BIKMA*. Vol. 3. No. 4. 2025.
- Alfitri, Nur Alfiana. Perlindungan Terhadap Data pribadi di Era Digital Berdasarkan Undang-undang Nomor 27 Tahun 2022. *Journal Social Society*. Vol. 4. No. 2.
- Aritonang, Lenny Maria. Analisis Hukum Terhadap Kebocoran Data Pribadi dan Penyalahgunaan Identitas dalam Perbankan Berdasarkan Undang-undang Nomor 27 Tahun 2022 Tentang Perlindungan Data Pribadi. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*. Vol. 7. No. 5. 2025.
- Hasibuan, Malayu S.P.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2019.
- Nasution. *Perlindungan Data Pribadi di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers. 2022.
- Nurhasanah. Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Sabilussa'adah. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*. Vol. 4. No. 4. 2024.
- Purnama. *Keamanan Data Karyawan dalam Era Digital*. Yogyakarta: Andi Offset. 2020.
- Siregar, Andini Pratiwi. "Analisis Kepatuhan Perusahaan Terhadap Regulasi Perlindungan Data Pribadi Di Indonesia. *Jurnal Kritis Studi Hukum*. Vol. 10. No. 2. 2025.

Suparman dan Soantahon. "Integrasi Manajemen Talenta dengan Pengembangan Kompetensi ASN." *Journal of Government and Politic (JGOP)*. Vol. 4. No. 1.

Suryani. *Transformasi Digital di Indonesia*. Bandung: Alfabeta. 2021.

Suryani. *Digitalisasi SDM dan Tantangan Perlindungan Data*. Bandung: Alfabeta. 2021.

Wibowo. *Hukum dan Etika Perlindungan Data Pribadi*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2021.