

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era digital ini, data pribadi merupakan salah satu aset rentan penyalahgunaan. Modernisasi teknologi informasi, sambil memberikan banyak kemudahan dan efisiensi dalam membantu mengolah data pribadi, juga membawa tantangan serius yang terkait dengan aspek informasi pribadi. Salah satu permasalahan yang kerap terjadi ialah penyalahgunaan data pribadi oleh individu-institusi yang mempunyai akses data tersebut secara tegas oleh hukum, termasuk bagian Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human Resource Development* (HRD) dalam perusahaan.

Pejabat SDM atau HRD memiliki akses penuh terhadap semua data pribadi karyawan, yaitu Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP), rekening bank, foto pribadi, maupun informasi pribadi dimana disebutkan sebagai rahasianya. Data ini akan digunakan untuk administrasi perusahaan, namun Pejabat SDM atau HRD tersebut ternyata menggunakan data pribadi karyawan baru untuk keperluan sendiri. Salah satu hal yang terjadi adalah memasukkan data-data karyawan baru ke pinjaman *online* (pinjol) tanpa berbagai persetujuan. Hal ini merugikan finansial dan psikologis karyawan baru terkait, selain itu juga melanggar kaidah hukum mengenai perlindungan atas data pribadi.

Di negara Indonesia sendiri, subjek data maupun pengendali data sudah diatur dengan ketat hak dan kewajibannya, bahkan disertai dengan sanksi administratif dan pidana terhadap persyaratan pelanggaran yang dilakukan, namun penegakan hukum atas kasus pelaku penyalahgunaan data pribadi, terutama di internal perusahaan, misalnya Pejabat SDM atau HRD di suatu perusahaan, masih sangat sulit dilakukan.

Kemajuan teknologi informasi telah memicu transformasi signifikan di ranah kerja, khususnya terkait proses rekrutmen dan administrasi data karyawan baru di perusahaan. Di era digital saat ini, informasi pribadi seperti Kartu Identitas Nasional (KTP), Kartu Keluarga (KK), Nomor Identifikasi Wajib Pajak (NPWP),

rekening bank, dan foto pribadi merupakan elemen standar yang dikumpulkan oleh Pejabat SDM atau HRD selama seleksi dan pengelolaan karyawan baru. Dengan meningkatnya tuntutan efisiensi administrasi, proses-proses ini telah diintegrasikan ke dalam format digital, memungkinkan data disimpan dalam sistem elektronik perusahaan, namun aksesibilitas data yang tinggi ini juga menimbulkan risiko, terutama jika tidak didukung oleh mekanisme perlindungan data yang kuat dan integritas pengelola informasi. Salah satu manifestasinya adalah eksploitasi data pribadi karyawan baru oleh Pejabat SDM atau HRD untuk keuntungan pribadi, seperti mendaftarkan karyawan baru tersebut sebagai debitur di platform pinjaman *online* (pinjol), baik melalui jalur legal maupun ilegal, tanpa sepengetahuan atau persetujuan pemilik data. Fenomena ini tidak hanya menyebabkan kerugian bagi karyawan baru yang terkena dampak, tetapi juga menimbulkan pertanyaan mendalam tentang tanggung jawab hukum dan etika profesional para Pejabat SDM atau HRD yang terlibat.

Data pribadi dicirikan oleh sifatnya yang sangat sensitif, sehingga perlindungannya berubah sifatnya menjadi begitu krusial. Pada negara Indonesia, peraturan khusus sehubungan perlindungan data pribadi dimulai dengan UU No. 27 Tahun 2022 terkait Pelindungan Data Pribadi (UU PDP). Regulasi ini menetapkan ketentuan mengenai berbagai hak atas subjek data, tanggung jawab pengendali data, serta ancaman sanksi pidana dan administratif bagi pelaku pelanggaran. Dalam konteks ini, Pejabat SDM atau HRD diklasifikasikan sebagai pengendali data, mengingat peran mereka dalam mengumpulkan, menyimpan, dan mengelola informasi pribadi karyawan. Oleh karena itu, jika terjadi eksploitasi data, Pejabat SDM atau HRD dapat dikenakan sanksi sesuai dengan hukum yang berlaku. Terlepas dari kerangka hukum yang ada, pelanggaran data pribadi masih sering terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan peraturan saja tidak cukup tanpa pemahaman yang mendalam tentang hukum. Kurangnya pengetahuan hukum di kalangan Pejabat SDM atau HRD mengenai implikasi hukum dari eksploitasi data pribadi merupakan pemicu utama pelanggaran. Lebih jauh lagi, etika profesional yang lemah memperburuk situasi. Kode etik bagi Pejabat SDM atau HRD menyatakan bahwa prinsip integritas, kejujuran, dan akuntabilitas harus menjadi

landasan utama dalam menjalankan tugas mereka, namun jika nilai-nilai etika ini diabaikan, eksploitasi data menjadi lebih rentan.

Etika profesi merupakan komponen penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia.¹ Seorang Pejabat SDM atau HRD bukan bertindak menjadi administrator saja, namun turut menjadi penjaga kepercayaan perusahaan dengan karyawannya. Pelanggaran etika ini dapat merusak kepercayaan tersebut dan berdampak negatif pada dinamika hubungan industrial secara keseluruhan. Dalam konteks eksploitasi data pribadi, pelanggaran etika profesional oleh seorang Pejabat SDM atau HRD akan semakin memperberat sanksi yang dikenakan, karena hal itu menunjukkan niat yang disengaja dan penyalahgunaan wewenang.

Di sisi lain, praktik pinjaman *online* di Indonesia mengalami pertumbuhan yang pesat, baik melalui platform resmi yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) maupun melalui platform ilegal tanpa izin operasi. Berbagai insiden penipuan, eksploitasi data, dan teror penagihan utang telah terjadi akibat lemahnya regulasi dan pengawasan. Dalam beberapa kasus, informasi pribadi karyawan baru telah dieksploitasi oleh Pejabat SDM atau HRD, bahkan oleh oknum pinjaman *online* ilegal. Hal ini mengakibatkan kerugian ganda bagi korban, baik secara finansial maupun psikologis.

Pelanggaran jenis ini juga berpotensi memicu konflik internal antara karyawan dan perusahaan. Kepercayaan yang dibangun selama proses rekrutmen dapat hancur oleh tindakan individu yang tidak bertanggung jawab. Perusahaan itu sendiri juga akan menghadapi risiko hukum dan kerusakan reputasi jika terbukti lalai dalam mengawasi implementasi perlindungan data pribadi di tempat kerjanya. Oleh karena itu, menilai sistem manajemen data pribadi perusahaan dan kode etik internal sangatlah penting.

Selain itu, kekurangan dalam pelatihan atau pendidikan mengenai hukum perlindungan data di kalangan Pejabat SDM atau HRD² berkontribusi pada

¹ Andriani, Y, 2022, *Etika Profesi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta, hlm.20.

² Fitriyani, L. (2023). *Pelanggaran Etika oleh Pejabat Sumber Daya Manusia (Human Resource Development atau HRD) dalam Rekrutmen Karyawan: Kajian Empiris di Perusahaan Swasta*, Jurnal Hukum dan Etika Profesi, Volume 9 Nomor 1, hlm. 55-70. terdapat dalam: <https://joecy.org/index.php/joecy/article/view/6834>, diakses tanggal 3 November 2025.

peningkatan risiko pelanggaran data. Sebagian besar Pejabat SDM atau HRD cenderung menekankan aspek administratif dan operasional daripada dimensi hukum dan kepatuhan. Padahal, sebagai pengelola informasi pribadi, mereka memiliki tanggung jawab yang signifikan dan membutuhkan pelatihan mendalam tentang kewajiban hukum dan implikasi potensialnya.

Kesadaran akan pentingnya literasi hukum dan etika profesional belum sepenuhnya terinternalisasi di kalangan praktisi Pejabat SDM atau HRD di Indonesia. Dalam berbagai insiden, pelanggaran muncul tidak hanya disebabkan maksud yang buruk, melainkan juga kekurangannya pemahaman tentang potensi risiko hukum. Oleh karena itu, relevansi penelitian ini semakin meningkat untuk memberikan deskripsi dan solusi yang akurat terhadap isu-isu yang muncul.

Dalam konteks pencegahan, pendekatan yang layak adalah memperkuat mekanisme keamanan digital dan membatasi akses ke informasi pribadi dalam lingkungan Pejabat SDM atau HRD. Implementasi teknologi seperti *log audit*, *enkripsi*, dan otentikasi berlapis merupakan strategi penting dalam menjaga integritas dan kerahasiaan data. Lebih lanjut, membangun budaya perusahaan yang memprioritaskan etika dan kepatuhan hukum juga merupakan fondasi untuk membangun sistem kerja yang aman dan andal.

Pendidikan dan pelatihan tentang peraturan hukum terkait perlindungan data harus menjadi program wajib di perusahaan, khususnya selama fase orientasi bagi para Pejabat SDM atau HRD baru. Keberadaan badan sertifikasi profesional untuk Pejabat SDM atau HRD yang mengevaluasi kompetensi etika dan hukum juga merupakan kebutuhan mendesak untuk mengurangi risiko pelanggaran. Selain pelatihan dan kebijakan, pengawasan internal juga harus diperkuat. Perusahaan perlu membentuk unit pengawasan khusus atau petugas kepatuhan yang bertugas memantau praktik pengelolaan informasi pribadi secara berkala. Penerapan sistem pelapor pelanggaran juga dapat mendorong pelaporan praktik eksploitatif secara aman. Hal ini sangat penting untuk mencegah korupsi data berkembang menjadi budaya bungkam di dalam perusahaan.

Eksplorasi data pribadi oleh Pejabat SDM atau HRD dapat dikategorikan sebagai kejahatan khusus, mengingat pelaku memperoleh akses legal atas data,

tetapi menyalahgunakannya. Perihal tersebut membuka diskusi tentang perlunya ketentuan pidana tambahan pada UU PDP yakni UU No. 27 Tahun 2022 terkait Pelindungan Data Pribadi untuk kasus pelanggaran oleh mereka yang memiliki wewenang akses. Selain itu, dampak sosial terhadap korban pelanggaran data juga perlu dinilai. Banyak korban mengalami tekanan psikologis, stress kronis, bahkan kehilangan pekerjaan, karena dianggap tidak kooperatif dengan pemberi pinjaman *online*. Oleh karena itu, perlindungan saksi dan korban juga harus dipertimbangkan saat merumuskan kebijakan perlindungan data perusahaan.

Penelitian ini tidak hanya signifikan dari perspektif akademis, tetapi juga memberikan kontribusi praktis dan normatif yang substansial untuk mendorong peningkatan mekanisme perlindungan data pribadi di tempat kerja. Di tengah transformasi digital yang semakin intensif, sangat penting untuk memastikan bahwa hak privasi setiap individu dilindungi, dan bahwa setiap pelanggaran diproses secara adil dan transparan. Sangat penting untuk mempertimbangkan keterkaitan antara perlindungan data pribadi dan HAM. Hak atas privasi merupakan komponen integral dari HAM, yang dijamin dalam berbagai instrumen internasional dan nasional. Ketika pejabat SDM atau HRD menyalahgunakan data karyawan, itu bukan hanya pelanggaran administratif atau etika, tetapi juga pelanggaran hak asasi manusia fundamental. Pengakuan hak atas data pribadi akan mendorong pembentukan sistem yang lebih manusiawi dan adil untuk mengelola informasi di tempat kerja.

Dalam beberapa kasus yang teridentifikasi, eksploitasi data pribadi oleh Pejabat SDM atau HRD berakar pada kurangnya pemahaman tentang konsekuensi hukum yang dapat timbul dari tindakan tersebut. Sebagai contoh, dalam sebuah insiden yang terjadi pada tahun 2024, seorang Pejabat SDM atau HRD di PT CAS³ menyalahgunakan informasi pribadi karyawan baru untuk mendaftarkan mereka sebagai debitur pada aplikasi pinjaman *online* (pinjol). Tindakannya baru terungkap setelah korban mengalami tekanan signifikan dari perusahaan pinjaman *online* yang

³ “Berawal Dari Melamar Pekerjaan Berakhir Dengan Penyalahgunaan Data Pribadi oleh Oknum HRD Untuk Pinjol”, terdapat dalam: <https://www.poskota.co.id/2024/07/10/berawal-dari-melamar-pekerjaan-berakhir-dengan-penyalahgunaan-data-pribadi-oleh-oknum-hrd-untuk-pinjol>, diakses tanggal 2 Oktober 2025.

menuntut pembayaran utang yang tidak mereka tanggung. Kasus ini menyoroti pentingnya memantau perilaku masing-masing Pejabat SDM atau HRD dalam mengelola data pribadi karyawan khususnya karyawan baru. Pejabat SDM atau HRD tidak hanya perlu dibekali dengan pengetahuan hukum dan etika profesional, tetapi perusahaan juga perlu memiliki mekanisme pengawasan yang efektif untuk memastikan eksploitasi data tidak terjadi. Dalam konteks ini, penerapan sistem pelapor pelanggaran atau pengawasan berbasis teknologi atau sistem *whistleblower* yang dapat memantau aktivitas akses data pribadi sangatlah penting.⁴ Sistem tersebut dapat berfungsi sebagai langkah pencegahan yang krusial sehingga lembaga bisnis dapat mencegah dan mendeteksi potensi eksploitasi data sebelum menimbulkan kerugian yang lebih luas.

Pengawasan yang lemah terhadap implementasi kebijakan internal juga merupakan masalah utama. Masih banyak perusahaan tidak memiliki unit khusus yang bertanggung jawab atas perlindungan data pribadi, atau unit tersebut tidak memiliki wewenang untuk menegakkan tindakan tegas terhadap eksploitasi data. Hal ini memperburuk situasi, karena tanpa pengawasan yang ketat, praktik eksploitasi data dapat dengan mudah terjadi tanpa terdeteksi.

Seiring meningkatnya insiden eksploitasi data pribadi di Indonesia, Pemerintah, melalui Otoritas Jasa Keuangan (OJK) beserta lembaga terkait yang lain, terus memperbarui peraturan guna terlindunginya data pribadi masyarakat. Salah satu peraturan penting adalah UU No. 27 Tahun 2022 terkait Pelindungan Data Pribadi (UU PDP), dimana fungsinya berupa landasan hukum paling utama sebagai pengaturan penggunaan dan perlindungan data pribadi. Kemudian UU PDP tersebut mewajibkan pengendali data, termasuk Pejabat SDM atau HRD,⁵ untuk memelihara kerahasiaan dari data serta menggunakannya hanya bagi tujuan bersifat sah. Lebih lanjut, regulasi ini turut menetapkan hak subjek data guna meminta penghapusan atau koreksi data jika disalahgunakan.

⁴ Darmawan, D, 2021, *Keamanan Informasi dan Perlindungan Data Pribadi di Era Digital*, Remaja Rosdakarya, Bandung, hlm.10.

⁵ Prolegal, “Kewajiban Perusahaan dalam UU PDP dan Konsekuensinya”, terdapat dalam: <https://prolegal.id/kewajiban-perusahaan-dalam-uu-pdp-dan-konsekuensinya>, diakses tanggal 24 Oktober 2025.

Secara hukum, tindakan ini tunduk pada ketentuan UU ITE yakni UU No. 11 Tahun 2008 terkait Informasi dan Transaksi Elektronik. Ketentuan Pasal 26 Ayat (1) UU ITE tersebut menetapkan bahwa:

“Kecuali ditentukan lain oleh Peraturan Perundang-undangan, penggunaan setiap informasi melalui media elektronik yang menyangkut data pribadi seseorang harus dilakukan atas persetujuan orang yang bersangkutan.”

Eksplorasi data tanpa izin dapat dikategorikan sebagai tindakan melawan hukum⁶ yang dapat dikenakan proses pidana dan perdata. Ini berarti bahwa Pejabat SDM atau HRD yang terlibat dapat dikenakan sanksi pidana dan/atau denda berdasarkan UU ITE di atas, di samping tanggung jawab perusahaan untuk memberikan ganti rugi untuk pihak korban. Turut ditekankannya kepentingan implementasi dari prinsip kehati-hatian serta perlindungan data pribadi pada praktik ketenagakerjaan di era digital.

Tantangan utamanya adalah lemahnya implementasi di lapangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil tindakan konkret untuk dipastikannya berbagai pihak terlibat pada pengelolaan data pribadi memahami dan mematuhi peraturan yang berlaku. Salah satu pendekatan untuk memastikan hal ini adalah dengan menerapkan program pelatihan berkelanjutan tentang perlindungan data pribadi dan etika profesional bagi seluruh personel, khususnya Pejabat SDM atau HRD.⁷

Penguatan sistem perlindungan data pribadi di perusahaan membutuhkan lebih dari sekadar kerangka hukum. Hal ini juga membutuhkan transformasi budaya perusahaan dan peningkatan kompetensi di antara Pejabat SDM atau HRD dalam memahami etika profesional dan kewajiban hukum mereka. Mekanisme keamanan teknologi yang kuat,⁸ kebijakan internal yang ketat, dan pengawasan intensif merupakan komponen penting dalam penciptaan lingkungan kerja dengan sifatnya yakni aman dan terjamin. Untuk konteks ini, peningkatan literasi hukum dan etika profesional Pejabat SDM atau HRD di perusahaan harus menjadi prioritas untuk

⁶ Ahmad M. Ramli, 2020, *Cyber Law dan Perlindungan Data Pribadi di Indonesia*, Refika Aditama, Bandung, hlm.23

⁷ Nugroho, R, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Hukum dan Etika*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hlm.37.

⁸ Ridwan Khairandy, 2019, *Hukum Informasi dan Transaksi Elektronik*, FH UII Press, Yogyakarta, hlm.33.

meminimalkan eksploitasi data pribadi dan membangun kepercayaan yang lebih kuat antara perusahaan dan karyawannya.

Berdasarkan deskripsi latar belakang di atas, maka penulis memilih judul **“Perlindungan Data Pribadi Karyawan Baru Dari Penyalahgunaan Oleh Pejabat Sumber Daya Manusia atau *Human Resource Development* (HRD) Untuk Pinjaman *Online*.”**

B. Rumusan Masalah

Melalui deskripsi latar belakang masalah yang penulis uraikan di atas, beberapa pokok permasalahan pada penelitian ini adalah berikut ini:

1. Bagaimana perlindungan data pribadi karyawan baru dari penyalahgunaan menurut peraturan di Indonesia?
2. Bagaimana penerapan hukum terhadap Pejabat Sumber Daya Manusia atau *Human Resource Development* (HRD) yang terlibat dalam penyalahgunaan data pribadi karyawan baru untuk pinjaman *online*, serta dampaknya bagi perusahaan dan juga korban?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dari penelitian ini membahas secara khusus implikasi hukum terhadap Pejabat Sumber Daya Manusia atau *Human Resource Development* (HRD) yang terlibat dalam penyalahgunaan data pribadi karyawan baru untuk kepentingan pinjaman *online* (pinjol), baik legal maupun ilegal. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi berikut ini:

1. Untuk mengetahui tentang perlindungan data pribadi karyawan baru dari penyalahgunaan menurut peraturan di Indonesia, berdasarkan UU PDP atau UU No. 27 Tahun 2022 terkait Pelindungan Data Pribadi, UU No. 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan *J.o.* UU No. 6 Tahun 2023 terkait Penetapan Peraturan Pemerintah (PP) Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 terkait Cipta Kerja sebagai UU, UU No. 11 Tahun 2008 terkait Informasi dan Transaksi Elektronik *J.o.* UU No. 19 Tahun 2016 terkait Perubahan Atas UU No. 11

Tahun 2008 terkait Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE), dan UU No. 21 Tahun 2011 terkait Otoritas Jasa Keuangan (UU OJK).

2. Untuk mengetahui penerapan hukum terhadap Pejabat Sumber Daya Manusia atau *Human Resource Development* (HRD) yang terlibat dalam penyalahgunaan data pribadi karyawan baru untuk pinjaman *online*, serta dampaknya bagi perusahaan dan juga korban.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Skripsi dengan judul: Perlindungan Data Pribadi Karyawan Baru Dari Penyalahgunaan Oleh Pejabat Sumber Daya Manusia atau *Human Resource Development* (HRD) Untuk Pinjaman *Online*, maka Tujuan umum penelitiannya adalah sebagai berikut:

a. Tujuan Umum

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan hukum yang sudah ada, agar dapat diterapkan sebagaimana mestinya terkait judul penelitian dan permasalahan hukum (isu hukum) yang diteliti, sehingga penelitian ini diharapkan untuk:

- 1) Mengetahui dan menjelaskan tentang perlindungan data pribadi karyawan baru dari penyalahgunaan menurut peraturan di Indonesia.
- 2) Memberikan penjelasan dan pemahaman penerapan sehingga dapat membantu melindungi korban selaku karyawan baru apabila terjadi penyalahgunaan data pribadi dan perlindungan hukum seperti apa yang dapat diberikan terhadap korban selaku karyawan baru dalam penyalahgunaan data pribadi untuk pinjaman *online*.

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai pemenuhan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar derajat strata Sarjana Hukum (S.H.) pada Program Studi Hukum, Program Sarjana, Fakultas Hukum, Universitas Kristen Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengetahui perlindungan hukum terhadap korban selaku karyawan baru dari penyalahgunaan data pribadi. Menambah ilmu pengetahuan penulis secara khusus dan memberikan informasi bagi masyarakat pada umumnya terkait dengan bahasan yang akan diteliti oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

- a. Perlindungan data pribadi karyawan baru dari penyalahgunaan menurut peraturan di Indonesia
- b. Penerapan hukum terhadap Pejabat Sumber Daya Manusia atau *Human Resource Development* (HRD) yang terlibat dalam penyalahgunaan data pribadi karyawan baru untuk pinjaman *online*, serta dampaknya bagi perusahaan dan juga korban

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

a. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah konsep yang memberikan berbagai hak masyarakat sebagai warga negara dengan perantara instrumen hukum yang tersedia untuk melindungi mereka dari tindakan sewenang-wenang atau pelanggaran hak-hak mereka oleh pihak lain, termasuk negara. **Satjipto Rahardjo** mendefinisikan perlindungan hukum yang dijadikan upaya membagikan rasa aman kepada masyarakat untuk menikmati hak-hak mereka tanpa takut dilanggar.⁹ Perlindungan hukum bukan hanya pengakuan hak, tetapi juga mencakup tindakan konkret untuk mewujudkan perlindungan tersebut. Perlindungan hukum juga berarti menjamin kepastian hukum dan memberlakukan sanksi yang ketat bagi para pelanggar untuk menciptakan efek jera. Hal ini memperkuat fungsi hukum

⁹ Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.53.

sebagai alat kontrol sosial serta perlindungan bagi pihak-pihak yang rentan. Sementara itu, Philipus M. Hadjon membedakan perlindungan hukum menjadi dua kategori: perlindungan hukum preventif (pencegahan) dan perlindungan hukum represif (penyelesaian sengketa).¹⁰ Perlindungan hukum preventif, misalnya, berbentuk peraturan ketat, pengawasan, atau Standar Operasional Prosedur (SOP) yang membatasi akses ke data pribadi; sedangkan perlindungan hukum represif melibatkan tindakan hukum melalui pengadilan ketika terjadi pelanggaran. Dalam konteks eksploitasi data pribadi oleh Pejabat SDM atau HRD teori perlindungan hukum menjadi dasar untuk memastikan bahwa karyawan sebagai subjek data memiliki hak yang dilindungi oleh hukum, dan terdapat mekanisme yang efektif untuk menuntut keadilan dan memulihkan kerugian jika hak-hak mereka dilanggar.

b. Teori Keadilan

Teori keadilan yang dirumuskan oleh **John Borden Rawls** diklasifikasikan menjadi dua prinsip utama sebagai berikut: Pertama, prinsip kebebasan yang setara, yaitu “setiap individu memiliki hak yang sama atas pemenuhan hak dan kebebasan mendasar yang kompatibel dan serupa untuk semua, dan kebebasan politik yang setara yang dijamin oleh nilai-nilai yang adil”; kedua, prinsip perbedaan “ketidaksetaraan sosial dan ekonomi dapat diterima berdasarkan dua syarat, yaitu: 1) terkait dengan jabatan dan posisi yang tersedia untuk semua dalam kondisi kesetaraan kesempatan yang adil, dan 2) manfaat maksimal bagi anggota masyarakat yang paling kurang beruntung.”¹¹ Dalam konteks eksploitasi data pribadi oleh Pejabat SDM atau HRD, teori keadilan termasuk landasan penting untuk mengevaluasi dan memahami

¹⁰ Philipus M Hadjon, 2011, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, hlm.10.

¹¹ Pan Mohamad Faiz, 2009, *Teori Keadilan John Rawls*, Jurnal Konstitusi, Volume 6 Nomor 1, hlm.143, terdapat dalam: <https://www.researchgate.net/publication/308803683>, diakses tanggal 6 November 2025.

bagaimana hukum harus ditegakkan dan hak-hak para pihak dipulihkan. Teori keadilan digunakan sebagai dasar untuk memastikan bahwa setiap tindakan dalam proses hukum bukan menonjolkan aspek hukum formal saja, namun turut mempertimbangkan berbagai nilai moral, etika, serta rasa keadilan bagi korban dan pelaku. Melalui teori keadilan, pelanggaran seperti eksploitasi data pribadi karyawan baru dipandang sebagai manifestasi ketidakadilan terhadap hak dasar individu atas privasi. Lebih lanjut, teori keadilan juga berfungsi sebagai landasan untuk merumuskan kebijakan perusahaan dan sistem hukum yang lebih manusiawi, dengan memprioritaskan perlindungan data pribadi karyawan. Hal tersebut relevan pada prinsip keadilan sosial, dimana menyatakan bahwa setiap individu berhak atas perlakuan adil tanpa penyalahgunaan kekuasaan.

2. Kerangka Konsep

a. Perlindungan hukum

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum berfungsi sebagai instrumen untuk melindungi kepentingan manusia. Definisi perlindungan hukum bukanlah sekadar keberadaan norma tertulis, namun berupa langkah-langkah konkret yang diambil oleh negara maupun aparat penegak hukum untuk memastikan terpenuhinya hak-hak warga negara. Dari Satjipto Rahardjo, hukum harus progresif, yaitu hukum yang mendukung keadilan substantif dan nilai-nilai kemanusiaan, bukan hanya keadilan formal. Perlindungan hukum bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada masyarakat agar hak-hak mereka tidak terancam oleh perilaku sewenang-wenang orang lain.¹²

¹² Satjipto Rahardjo, *loc.cit.*

b. Keadilan

Menurut John Borden Rawls, keadilan artinya kebijakan mendasar dalam struktur sosial yang harus memastikan perlakuan adil bagi setiap individu. John Borden Rawls mengusulkan dua prinsip keadilan yang berfungsi sebagai dasar untuk mengatur hubungan sosial dan hukum. Prinsip pertama berupa prinsip kebebasan yang sedapat mungkin sama dan prinsip perbedaan ketimpangan sosial dan ekonomi.¹³

c. Pelindungan Data Pribadi

Berdasarkan UU No. 27 Tahun 2022 terkait Pelindungan Data Pribadi terkhususnya ketentuan Pasal 1 Angka 2 yang menyebutkan bahwa: “Pelindungan Data Pribadi adalah keseluruhan upaya untuk melindungi Data Pribadi dalam rangkaian pemrosesan Data Pribadi guna menjamin hak konstitusional subjek Data Pribadi.”

d. Data Pribadi

Berdasarkan UU No. 27 Tahun 2022 terkait Pelindungan Data Pribadi, dalam ketentuan Pasal 1 Angka 2 yang menyebutkan:

“Data Pribadi adalah data tentang orang perseorangan yang teridentifikasi atau dapat diidentifikasi secara tersendiri atau dikombinasi dengan informasi lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung melalui sistem elektronik atau non-elektronik.”

e. Penyalahgunaan Data Pribadi

Penyalahgunaan data pribadi yakni praktik penggunaan informasi pribadi seseorang tanpa persetujuan pemiliknya untuk tujuan tertentu, yang berpotensi mengakibatkan kerugian secara materiil maupun immateriil bagi pemilik data.¹⁴

¹³ Pan Mohamad Faiz, *loc.cit.*

¹⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

f. Pejabat Sumber Daya Manusia atau *Human Resource Development* (HRD)

Pejabat SDM atau HRD adalah unit perusahaan yang memiliki tanggung jawab utama untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM).¹⁵

g. Pinjaman *Online*

Pinjaman *online* adalah layanan keuangan yang memfasilitasi seseorang untuk mengajukan pinjaman dengan cepat dan efisien melalui platform digital tanpa perlu mengunjungi lembaga keuangan secara fisik.¹⁶

F. Metode Penelitian

Metode penelitian dikatakan komponen penting dalam setiap studi ilmiah, karena tanpanya, penulis tidak akan mampu mengidentifikasi, merumuskan, menganalisis, atau menyelesaikan masalah berdasarkan prinsip kejujuran. Metode penelitian menyediakan kerangka kerja yang sistematis dan terorganisir untuk melaksanakan seluruh proses penelitian. Dalam studi ini, penulis menguraikan pentingnya metode penelitian sebagai elemen penting dalam kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang hukum, yang diimplementasikan secara metodologis dan terstruktur. Proses penelitian ini dimotivasi oleh anomali, inkonsistensi, ketidakseimbangan, dan ketidakpuasan terhadap kondisi yang tidak sesuai dengan standar atau harapan ideal. Dengan kata lain, adanya kesenjangan dari *das sollen* (kenyataan yang normatif) dengan *das sein* (kenyataan alamiah).¹⁷

1. Jenis Penelitian

Pendekatan yang diterapkan dalam penyusunan penelitian ini adalah yuridis normatif, juga dikenal sebagai penelitian doktrinal. Sesuai namanya, penelitian doktrinal mengacu pada penggunaan doktrin ahli yang tercatat dalam buku, peraturan tertulis, atau materi hukum lainnya yang berfungsi

¹⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

¹⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

¹⁷ Nasution, Bajder Johan, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung: Mandar Maju, hlm. 77.

sebagai sumber yang valid untuk studi hukum. Penelitian normatif ini bertujuan untuk mengkaji ketentuan hukum positif yang dievaluasi secara normatif dan akan berfungsi sebagai referensi hukum.¹⁸

2. Jenis Data dan Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

- 1) UUD NRI Tahun 1945.
- 2) KUHPerdara atau Kitab UU Hukum Perdata.
- 3) UU No. 1 Tahun 1974 terkait Perkawinan.
- 4) UU No. 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan *J.o.* UU No. 6 Tahun 2023 terkait Penetapan Peraturan Pemerintah (PP) Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 terkait Cipta Kerja menjadi UU.
- 5) UU No. 11 Tahun 2008 terkait Informasi & Transaksi Elektronik *J.o.* UU No. 19 Tahun 2016 terkait Perubahan Atas UU No. 11 Tahun 2008 terkait Informasi & Transaksi Elektronik (UU ITE).
- 6) UU No. 21 Tahun 2011 terkait Otoritas Jasa Keuangan (UU OJK).
- 7) UU No. 27 Tahun 2022 terkait Pelindungan Data Pribadi (UU PDP).
- 8) Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) No. 77/POJK.01/2016 tentang Layanan Pinjam Meminjam Uang Berbasis Teknologi Informasi.
- 9) Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika RI No. 20 Tahun 2016 terkait Perlindungan Data Pribadi.
- 10) Peraturan Bank Indonesia No. 19/12/PBI/2017 terkait Penyelenggaraan Teknologi Finansial.
- 11) Peraturan Pemerintah RI No. 71 Tahun 2019 terkait Penyelenggaraan Sistem & Transaksi Elektronik.
- 12) Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) No. 10 Tahun 2022 terkait Layanan Pendanaan Bersama Berbasis Teknologi Informasi.

¹⁸ Nanin Koeswidi Astuti *et.al*, 2024, *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, UKI Press, Jakarta, hlm. 23-43.

13) Peraturan lainnya.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum ini merujuk pada data dimana umumnya telah diorganisasikan dalam format dokumen. Sumber data ini diperoleh dari berbagai buku hukum, jurnal hukum, artikel ilmiah hukum, dan berita di internet yang dikompilasi ke dalam dokumen.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum ini meliputi KBBI atau Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Black's Law Dictionary*, dan materi dari media internet yang berkaitan dengan penelitian yang penulis laksanakan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang penelitian ini gunakan untuk pengumpulan data berupa model *library research* atau studi kepustakaan. Studi kepustakaan artinya penulisan ini dilakukan dengan mengumpulkan sejumlah bahan hukum yang bersifat primer, sekunder, maupun tersier. Kemudian, bahan tersebut akan dilakukan pengolahan menyesuaikan keperluan untuk dipergunakan dalam pembahasan melalui jalan menghimpun serta mengklasifikasikannya pada setiap bab beserta sub-bab yang sudah disusun secara berurutan sehubungan pada pokok atau topik masalah untuk selanjutnya dilakukan analisis dan disimpulkan menjadi saran yang bermanfaat di masa yang akan datang.¹⁹

4. Teknik Pengolahan Data

a. Pengecekan data mengacu pada proses verifikasi ulang informasi dan data yang diperoleh dari berbagai sumber dan literatur yang ada. Proses ini dilakukan untuk menentukan apakah informasi dan data yang dikumpulkan memadai, akurat, dan selaras dengan rumusan masalah. Proses ini juga

¹⁹ Sri Madmuji, 2006, *Teknik Menyusun Karya Tulis Ilmiah*, UI Press, Jakarta, hlm. 12.

menilai relevansinya dengan materi hukum yang digunakan, yang meliputi materi primer, sekunder, dan tersier.

b. Rekonstruksi data adalah aktivitas penataan ulang data secara manual dan kronologis untuk mempermudah pemahaman dan interpretasi.

c. Sistematisasi data adalah proses pengorganisasian data berdasarkan kerangka sistematis berupa pembahasan terstruktur dan berurutan, menyesuaikan rumusan masalah yang sudah disusun.

5. Analisis Data

Teknik yang dicantumkan penelitian untuk analisis data yakni berjenis diskriptif yang dimaksudkan untuk menganalisis dengan cara memberikan pemaparan atas subyek dan obyek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan. Preskriptif yang dimaksudkan untuk memberikan preskripsi atau penilaian mengenai benar atau salah atau apa yang seyogyanya menurut hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum dari hasil penelitian. Metode ini melibatkan analisis materi penelitian dan mengkorelasikannya, sehingga memungkinkan untuk menarik kesimpulan yang valid dan tidak memihak mengenai fakta-fakta hukum serta menghasilkan wawasan inovatif, memperkuat wawasan yang ada. Sehingga, penelitian ini dilakukan dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang berarti mempergunakan peraturan perundang-undangan sebagai dasar awal melakukan analisis, pendekatan konsep (*conseptual approach*) yang berawal dari pandangan-pandangan dan doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas Judul Penelitian, Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Ruang Lingkup Penelitian, Tujuan dan

Kegunaan Penelitian, Kerangka Teori, Kerangka Konsep, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan pengertian-pengertian terkait materi dari judul yang dibuat oleh penulis yakni, Perlindungan Data Pribadi Karyawan Baru Dari Penyalahgunaan Oleh Pejabat Sumber Daya Manusia atau *Human Resource Development* (HRD) Untuk Pinjaman *Online*.

BAB III PERLINDUNGAN DATA PRIBADI KARYAWAN BARU DARI PENYALAHGUNAAN MENURUT PERATURAN DI INDONESIA

Bab ini membahas hasil penelitian terkait rumusan masalah pertama, yaitu mengenai perlindungan data pribadi karyawan baru dari penyalahgunaan menurut Peraturan di Indonesia, yaitu berdasarkan UU PDP atau UU No. 27 Tahun 2022 terkait Pelindungan Data Pribadi, UU No. 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan *J.o* UU No. 6 Tahun 2023 terkait Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 terkait Cipta Kerja sebagai UU, UU No. 11 Tahun 2008 terkait ITE *J.o* UU No. 19 Tahun 2016 terkait Perubahan Atas UU No. 11 Tahun 2008 terkait ITE, UU No. 21 Tahun 2011 terkait Otoritas Jasa Keuangan (UU OJK), dan regulasi terkait lainnya.

BAB IV PENERAPAN HUKUM TERHADAP PEJABAT SUMBER DAYA MANUSIA YANG TERLIBAT DALAM PENYALAHGUNAAN DATA PRIBADI KARYAWAN BARU UNTUK PINJAMAN *ONLINE*, SERTA DAMPAKNYA BAGI PERUSAHAAN DAN JUGA KORBAN

Bab ini melanjutkan pembahasan hasil penelitian dengan fokus pada rumusan masalah kedua, yaitu penerapan hukum terhadap Pejabat

Sumber Daya Manusia atau *Human Resource Development* (HRD) yang terlibat dalam penyalahgunaan data pribadi karyawan baru untuk pinjaman *online* beserta dampaknya bagi perusahaan dan juga korban.

BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan atas keseluruhan pembahasan berdasarkan rumusan masalah, sementara saran akan mencakup rekomendasi praktis dan akademis untuk implementasi yang lebih baik di masa depan.

