

## KEAMANAN DATA DAN PRIVASI KARYAWAN DI ERA DIGITAL HRM: STUDI LITERATUR ETIKA DAN REGULASI DALAM PENGGUNAAN TEKNOLOGI

Nabila Wijda Syaphira<sup>1\*)</sup>, Melinda Asopwa Marwa<sup>2)</sup>, Muhammad Rinova Julandri<sup>3)</sup>,  
Nike Cantika Alamanda<sup>4)</sup>, Satriadi<sup>5)</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan, Kota Tanjungpinang

Email Korespondensi : [nabilawijda0103@gmail.com](mailto:nabilawijda0103@gmail.com)

### Abstrak

Perkembangan teknologi digital dalam *Human Resource Management* (HRM) telah memperluas praktik pengumpulan, penyimpanan, dan analisis data karyawan melalui sistem seperti HRIS, aplikasi biometrik, dan people analytics. Digitalisasi ini meningkatkan efisiensi dan akurasi proses HR serta memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data. Namun, pemanfaatan teknologi tersebut juga menimbulkan persoalan krusial terkait keamanan dan privasi, terutama karena data karyawan mencakup informasi sensitif yang berpotensi disalahgunakan, mengalami kebocoran, atau menjadi dasar pengawasan berlebihan. Meluasnya penggunaan perangkat digital dan platform kerja jarak jauh turut memperbesar titik pengumpulan data, sehingga batas antara informasi pribadi dan pekerjaan semakin kabur. Kondisi ini menuntut organisasi untuk menerapkan tata kelola data yang lebih ketat dan transparan. Secara global, regulasi seperti GDPR, dan di Indonesia UU PDP, menegaskan pentingnya prinsip transparansi, akuntabilitas, dan perlindungan hak subjek data. Berdasarkan kesenjangan dalam literatur yang lebih sering menyoroti manfaat digitalisasi HR, penelitian ini menggunakan studi literatur untuk menganalisis peran etika, regulasi, dan praktik perlindungan data dalam pemrosesan data karyawan. Temuan penelitian menekankan bahwa keamanan dan privasi merupakan aspek strategis HRM yang harus diintegrasikan dalam pengelolaan teknologi di organisasi modern.

**Kata kunci:** Digitalisasi HRM, Privasi data karyawan, Keamanan informasi, Regulasi, Etika

### Abstract

The development of digital technology in Human Resource Management (HRM) has expanded the practice of collecting, storing, and analyzing employee data through systems such as HRIS, biometric applications, and people analytics. This digitization improves the efficiency and accuracy of HR processes and enables data-driven decision making. However, the use of this technology also raises crucial issues related to security and privacy, especially since employee data includes sensitive information that could potentially be misused, leaked, or used as a basis for excessive surveillance. The widespread use of digital devices and remote work platforms has also increased the points of data collection, blurring the line between personal and work information. This situation requires organizations to implement stricter and more transparent data governance. Globally, regulations such as the GDPR and, in Indonesia, the PDP Law, emphasize the importance of the principles of transparency, accountability, and protection of data subjects' rights. Based on the gap in the literature, which more often highlights the benefits of HR digitalization, this study uses a literature review to analyze the role of ethics, regulations, and data protection practices in employee data processing. The findings emphasize that security and privacy are strategic aspects of HRM that must be integrated into technology management in modern organizations.

**Keywords:** HRM digitization, Employee data privacy, Information security, Regulations, Ethics

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia *Human Resource Management* (HRM) semakin memperluas praktik pengumpulan, penyimpanan, dan analisis data karyawan. Sistem seperti *Human Resource Information System* (HRIS), aplikasi absensi biometrik, payroll otomatis, hingga people analytics membuat proses kerja HR menjadi lebih efisien, akurat, dan strategis. Digitalisasi ini memungkinkan organisasi mengambil keputusan berbasis data, meningkatkan produktivitas, serta merancang kebijakan SDM yang lebih adaptif. Namun demikian, peningkatan pemanfaatan teknologi ini pada saat yang sama menimbulkan persoalan penting mengenai keamanan data dan privasi karyawan. Banyak literatur yang membahas digitalisasi *Human Resource Management* (HRM) hanya menyoroti manfaat teknologi dan transformasi peran HR, tetapi kurang memberikan fokus mendalam terhadap risiko keamanan serta perlindungan privasi yang melekat pada penggunaan data digital tersebut.

Padahal, data karyawan merupakan salah satu jenis data paling sensitif — mencakup identitas, riwayat pekerjaan, rekam kesehatan, data kehadiran biometrik, informasi perilaku kerja, hingga preferensi dan pola interaksi di tempat kerja yang dikumpulkan melalui sistem analitik. Di era big data dan artificial intelligence, data karyawan dapat diproses dalam jumlah besar untuk tujuan prediktif, misalnya memetakan potensi turnover, kinerja, bahkan perilaku. Situasi ini meningkatkan risiko seperti kebocoran data, penyalahgunaan informasi, pengawasan berlebihan (over-monitoring), profil yang bias, serta keputusan otomatis yang tidak transparan. Semua hal tersebut dapat memengaruhi hak dasar karyawan sebagai individu dan menurunkan rasa kepercayaan terhadap organisasi.

Selain itu, meningkatnya penggunaan perangkat digital di tempat kerja — seperti aplikasi komunikasi internal, platform remote working, sistem pelacakan produktivitas, dan perangkat IoT — memperluas titik pengumpulan data di luar ruang HR tradisional. Hal ini membuat batas antara data pekerjaan dan data pribadi semakin kabur. Oleh karena itu, isu keamanan dan privasi tidak lagi menjadi tanggung jawab teknis semata, tetapi sudah menjadi bagian inti dari tata kelola organisasi, termasuk dalam ranah strategis *Human Resource Management* (HRM).

Konteks global juga menunjukkan bahwa perlindungan data karyawan menjadi perhatian serius. Regulasi seperti General Data Protection Regulation (GDPR) di Eropa dan berbagai kebijakan internasional menekankan pentingnya prinsip transparansi, akuntabilitas, minimisasi data, dan perlindungan hak subjek data. Di Indonesia, hadirnya Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi (UU PDP) mempertegas bahwa organisasi wajib menerapkan standar etika dan keamanan dalam memproses data karyawan. Hal ini menuntut HR untuk tidak hanya memahami teknologi, tetapi juga memahami aspek hukum, etika, dan risiko yang menyertainya.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, studi literatur ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif bagaimana etika, regulasi, dan praktik perlindungan data berperan dalam penggunaan teknologi *Human Resource Management* (HRM) modern. Fokus penelitian mencakup tentang bagaimana teknologi HR mengubah cara data karyawan diproses, apa saja risiko keamanan dan pelanggaran privasi yang muncul, bagaimana regulasi seperti UU

PDP, pedoman Kominfo, dan standar internasional memengaruhi kewajiban pengelolaan data oleh HR dan bagaimana *Human Resource Management* (HRM) di era digital seharusnya mengintegrasikan etika dan perlindungan data sebagai bagian dari tata kelola teknologi.

Dengan demikian, penelitian ini bukan hanya membahas transformasi HRM, tetapi lebih menekankan peran HR dalam menjamin keamanan dan privasi karyawan, sekaligus memberikan gambaran bagaimana praktik teknologi dapat berjalan selaras dengan aspek hukum dan etika dalam organisasi modern. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dan praktis terkait pentingnya perlindungan data karyawan sebagai elemen fundamental dalam digitalisasi *Human Resource Management* (HRM).

Digitalisasi dalam *Human Resource Management* (HRM) telah menjadi fokus penting dalam berbagai penelitian global. (Firayani 2021) menjelaskan bahwa pemanfaatan teknologi seperti HRIS dan people analytics membantu organisasi meningkatkan akurasi keputusan dan efektivitas manajemen SDM. Namun, transformasi digital ini pada saat yang sama menimbulkan konsekuensi baru terkait pengumpulan dan pengolahan data karyawan. Penelitian-penelitian awal mengenai HR digital lebih menekankan pada manfaat operasional dan efisiensi, sehingga aspek risiko dan perlindungan data belum menjadi perhatian utama.

Isu keamanan data karyawan mulai menonjol dalam literatur ketika penggunaan big data dan kecerdasan buatan (AI) semakin meluas di bidang HR. Menurut (Leicht-Deobald et al. 2022) , penerapan AI dalam HR dapat menimbulkan ancaman terhadap privasi karena algoritma bekerja dengan memanfaatkan data personal yang bersifat sensitif. Risiko lain seperti bias algoritmik, kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan otomatis, serta kemungkinan terjadinya over-monitoring juga menjadi perhatian etis dalam penelitian mereka. (Stahl et al. 2022) lebih jauh menekankan bahwa teknologi HR berbasis AI harus didesain dengan prinsip tanggung jawab moral, akuntabilitas, dan transparansi untuk melindungi hak individu.

Perlindungan data pribadi telah diatur secara ketat di tingkat global melalui regulasi seperti *General Data Protection Regulation* (GDPR). (Bussche 2017) menjelaskan bahwa GDPR menekankan prinsip lawfulness, purpose limitation, data minimization, dan hak subjek data. Ketentuan ini berpengaruh langsung terhadap praktisi HR yang mengolah data karyawan, karena organisasi wajib memberikan transparansi, memastikan keamanan teknis, serta membatasi pemrosesan data hanya pada tujuan spesifik yang disepakati.

Di Indonesia, kerangka regulatif diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi (UU PDP). Menurut (Kementerian Komunikasi dan Digital 2022), UU PDP mengkategorikan data karyawan sebagai data pribadi yang memiliki tingkat perlindungan tinggi, sehingga organisasi wajib memiliki dasar hukum yang jelas dalam memproses data, menyediakan sistem keamanan, dan memperoleh persetujuan eksplisit untuk pengumpulan data sensitif seperti biometrik. Beberapa penelitian di Indonesia, seperti yang disampaikan oleh (Rahmawati et al. 2023), menunjukkan bahwa banyak organisasi masih menghadapi kesulitan dalam menerapkan kebijakan keamanan data karena kurangnya pemahaman, sumber daya TI, serta belum terintegrasi peran HR dalam tata kelola data.

Secara akademik, terdapat kesenjangan literatur mengenai hubungan antara digitalisasi *Human Resource Management* (HRM), etika, dan perlindungan data. Berbagai penelitian

menegaskan bahwa HR memiliki peran strategis dalam memastikan kepatuhan regulasi dan penerapan nilai etis dalam penggunaan teknologi (Bujold et al. 2024). HR bukan lagi sekadar pengguna teknologi, tetapi menjadi pengendali tata kelola data karyawan melalui kebijakan internal, edukasi privasi, serta koordinasi dengan tim keamanan informasi. Pandangan ini memperkuat relevansi penelitian yang berfokus pada integrasi keamanan data, privasi, etika, dan regulasi dalam konteks *Human Resource Management* (HRM) modern.

Tinjauan pustaka ini menunjukkan bahwa meskipun teknologi HR membawa manfaat besar, perlindungan data karyawan tetap menjadi isu kritis dalam era digital. Oleh karena itu, kajian mengenai etika dan regulasi dalam penggunaan teknologi HRM sangat penting untuk membangun tata kelola data yang aman, adil, dan berkelanjutan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kepustakaan (*library research*) dengan memanfaatkan berbagai sumber ilmiah seperti jurnal, artikel penelitian, buku akademik, serta publikasi terpercaya lainnya. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian terletak pada analisis konsep, temuan empiris terdahulu, serta pengembangan argumentasi berdasarkan kajian teori yang sudah ada.

Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran sistematis terhadap basis data ilmiah seperti *Google Scholar*, *Science Direct*, dan portal jurnal nasional. Kriteria pemilihan sumber mencakup: relevansi dengan topik penelitian, kemutakhiran publikasi, serta kredibilitas penulis maupun jurnal tempat artikel diterbitkan. Dengan menggunakan kriteria ini, penelitian berupaya meminimalkan bias pemilihan literatur dan memastikan bahwa informasi yang digunakan memiliki landasan akademik yang kuat.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik *content analysis* dengan mengidentifikasi tema, konsep kunci, serta pola-pola temuan yang muncul dari berbagai sumber. Analisis ini memungkinkan peneliti membandingkan argumen dari beberapa penulis, menilai konsistensi teori, serta menemukan celah penelitian (*research gap*) yang relevan.

Hasil dari proses ini bukan hanya berupa rangkuman literatur, tetapi juga sintesis yang menunjukkan hubungan antar konsep, perdebatan dalam penelitian sebelumnya, serta implikasi teoretis maupun praktis terhadap topik yang diteliti. Pendekatan ini dinilai paling sesuai karena memungkinkan peneliti membangun pemahaman yang komprehensif tanpa melakukan pengumpulan data lapangan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap ini data dar artikul-artikel dikumpulkan dalam bentuk tabel. Setelah itu, artikel-artikel tersebut dikaji dengan lebih detail.

**Tabel 1. List of Journal Names Resulting**

No	Tahun Publikasi	Penulis	Judul
1	2024	Seipalla et al.	"The Impact of Digitalization on Human Resource Management Practices. FIRM Journal of Management Studies."
2	2025	Judijanto et al.	"Revolusi Digital Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia : Mengoptimalkan Teknologi

			Untuk Pengembangan Karyawan Dan Produktivitas Organisasi.”
3	2023	Anggen Suari and Sarjana	“Menjaga Privasi Di Era Digital: Perlindungan Data Pribadi Di Indonesia.”
4	2018	Ekawati	“Perlindungan Hukum Terhadap Nasabah Bank Yang Dirugikan Akibat Kejahatan Skimming Di Tinjau Dari Perspektif Teknologi Informasi dan Perbankan.”
5	2019	Chen dan Huang	“Privacy And Ethics In Digital HR. Journal of Business Ethics.”
6	2025	Sulistyowati <i>et al.</i>	Strategi Untuk Mengurangi Problema Etika Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia (HRM) kini telah mengubah paradigma SDM dari fungsi administratif menjadi peran strategis yang berbasis data dan teknologi. (Fenska Seipalla et al. 2024) mengungkapkan bahwa digitalisasi *Human Resource Management* (HRM) meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses seperti rekrutmen, orientasi, pelatihan, hingga pengembangan karyawan melalui penggunaan portal swadaya dan platform kolaborasi. mencatat lonjakan perhatian akademis terhadap transformasi digital *Human Resource Management* (HRM) pasca pandemic dengan fokus pada AI, teknologi digital, inovasi, kepemimpinan, dan penyelarasan strategis. Ashadimas menegaskan bahwa digitalisasi membentuk efisiensi operasional, pengambilan keputusan data-driven, serta fleksibilitas dalam sistem kerja dan pelatihan. Dalam ranah pengembangan sumber daya manusia, menjelaskan bahwa implementasi HR information systems (HRIS), e-learning, dan analitik memberikan percepatan proses administratif, objektivitas evaluasi kinerja, dan manajemen pelatihan yang fleksibel juga menyoroti bahwa penerapan HR digital bukan hanya mendukung inovasi strategis namun juga menuntut penyesuaian budaya dan tata kelola teknologi (Judijanto et al. 2025).

Prinsip hak privasi terhadap data pribadi merupakan aspek kritis dalam era digital yang semakin maju ini. Setiap harinya, kita berinteraksi dengan teknologi dan memberikan data pribadi secara online. Data pribadi merujuk pada informasi apa pun yang dapat mengidentifikasi secara langsung atau tidak langsung seseorang. Ini termasuk, namun tidak terbatas pada, nama, alamat, nomor telepon, alamat email, tanggal lahir, nomor identifikasi, data keuangan, dan informasi medis. Namun, dengan memberikan informasi ini, kita juga membuka peluang bagi potensi penyalahgunaan data dan pelanggaran privasi. Hak privasi terhadap data pribadi mencakup hak setiap individu untuk mengetahui apa yang terjadi dengan data pribadi mereka, siapa yang mengaksesnya, untuk tujuan apa data tersebut digunakan, dan bagaimana data tersebut diolah dan disimpan. Lebih dari itu, prinsip ini juga melibatkan hak untuk memberikan izin atau persetujuan atas penggunaan data pribadi tersebut, serta hak untuk meminta penghapusan data (*right to be forgotten*) atau koreksi jika data tersebut tidak akurat. Prinsip hak privasi terhadap data pribadi bertujuan untuk melindungi hak asasi manusia dan martabat individu, serta untuk memastikan bahwa data pribadi digunakan dengan etika dan kejujuran. Hal ini tidak hanya relevan bagi perusahaan yang mengumpulkan data, tetapi juga bagi pemerintah dan entitas lain yang terlibat dalam pengumpulan, pemrosesan, dan penggunaan data pribadi (Anggen Suari and Sarjana 2023).

Data pribadi karyawan sebagai rahasia perusahaan dapat terjadi penyelewengan data pribadi oleh perusahaan, karena pembocoran data pribadi dapat dilakukan oleh pihak perusahaan ataupun bukan dari pihak perusahaan. Bukan tidak mungkin ada pihak yang bukan dari perusahaan yang dengan sengaja mencuri data pribadi untuk meraup

keuntungan tanpa diketahui oleh pihak perusahaan ataupun pemilik data tersebut. Pada ranah perdata kepada pihak yang dirugikan baik dari pihak perusahaan maupun pihak pemilik data atas perilaku perusahaan yang melawan hukum dapat mengajukan gugatan di Pengadilan Negeri setempat. Perjanjian kerahasiaan, atau NDA merupakan dokumen hukum yang umumnya digunakan dalam hubungan kerja untuk melindungi informasi rahasia perusahaan atau informasi penting lainnya dari tersebarluasnya ke pihak yang tidak berwenang. Perjanjian kerahasiaan sangat penting dalam menjaga keamanan informasi dan kepentingan bisnis perusahaan. Perjanjian Kerahasiaan atau NDA dapat dimasukkan sebagai salah satu substansi dalam perjanjian kerja. Dalam konteks hubungan kerja, perjanjian kerahasiaan biasanya ditandatangani oleh karyawan atau pengusaha yang memiliki akses ke informasi rahasia perusahaan (Ekawati 2018).

Salah satu masalah utama yang muncul adalah privasi data karyawan. Teknologi memungkinkan perusahaan untuk mengumpulkan data dalam jumlah besar, termasuk data pribadi, kinerja, dan perilaku karyawan di tempat kerja. Meskipun data ini sangat penting untuk pengambilan keputusan yang lebih tepat dan peningkatan produktivitas, kurangnya kebijakan privasi yang kuat dapat menyebabkan pelanggaran privasi. Menurut (Sulistiyowati et al. 2025) mencantumkan pendapat Chen dan Huang, bahwa tanpa kebijakan yang jelas dan komprehensif, data karyawan berisiko disalahgunakan atau bocor ke pihak yang tidak berwenang, yang pada gilirannya dapat merusak kepercayaan antara karyawan dan perusahaan. Ini menimbulkan pertanyaan penting mengenai keseimbangan antara pengumpulan data untuk kepentingan perusahaan dan perlindungan hak-hak privasi karyawan. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu mengadopsi kebijakan privasi yang ketat dan transparan. Langkah ini melibatkan persetujuan eksplisit dari karyawan sebelum data dikumpulkan, dengan jelas menjelaskan tujuan pengumpulan data tersebut. Selain itu, perusahaan harus menggunakan teknologi keamanan yang andal untuk melindungi data dari ancaman eksternal maupun internal. Prosedur penyimpanan data yang baik, audit rutin, serta pembatasan akses ke data pribadi juga sangat diperlukan. Dengan kebijakan ini, perusahaan tidak hanya mematuhi regulasi yang ada, tetapi juga memperkuat kepercayaan karyawan terhadap komitmen perusahaan dalam menjaga privasi mereka. Hasilnya, risiko pelanggaran privasi dan penyalahgunaan data dapat diminimalkan, menciptakan hubungan kerja yang lebih sehat dan saling percaya (Sulistiyowati et al. 2025).

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa digitalisasi dalam *Human Resource Management* (HRM) telah membawa perubahan signifikan terhadap cara organisasi mengelola data dan proses SDM. Teknologi seperti HRIS, aplikasi biometrik, people analytics, dan sistem berbasis AI terbukti meningkatkan efisiensi operasional, akurasi keputusan, dan kemampuan organisasi untuk menjalankan kebijakan SDM yang lebih adaptif dan berbasis data. Literatur yang dikaji menegaskan bahwa transformasi digital ini menjadikan HR tidak lagi sekadar pelaksana administratif, tetapi pemegang peran strategis dalam tata kelola teknologi dan data karyawan. Namun, penelitian ini juga mengungkap bahwa perluasan teknologi digital secara simultan menciptakan risiko privasi dan keamanan yang semakin kompleks. Data karyawan, yang merupakan salah satu kategori data paling sensitif, rentan terhadap penyalahgunaan, kebocoran, bias algoritmik, serta praktik pengawasan berlebihan. Kajian literatur dari berbagai negara menunjukkan bahwa tanpa prinsip etika, transparansi, dan kontrol akses yang jelas, teknologi HR dapat melanggar hak privasi individu serta menurunkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Regulasi global seperti GDPR dan ketentuan nasional melalui UU Pelindungan Data Pribadi memperkuat

urgensi perlindungan data karyawan. Penelitian yang dianalisis menegaskan bahwa organisasi harus menerapkan dasar hukum yang jelas, mekanisme persetujuan yang sah, prosedur penyimpanan aman, serta tanggung jawab akuntabilitas yang melibatkan HR sebagai pengendali utama data karyawan. Penggunaan NDA, kebijakan privasi internal, dan kolaborasi dengan tim keamanan informasi menjadi instrumen penting untuk menjaga integritas tata kelola data. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan digitalisasi *Human Resource Management* (HRM) tidak hanya bergantung pada inovasi teknologi, tetapi pada kemampuan organisasi untuk menyeimbangkan efisiensi dengan perlindungan privasi. HR memiliki peran sentral dalam memastikan bahwa teknologi digunakan secara etis, patuh regulasi, dan berkeadilan. Studi ini juga menyoroti masih adanya kesenjangan penelitian terkait integrasi antara teknologi HR, etika, dan regulasi, sehingga penelitian lanjutan perlu mengeksplorasi model tata kelola data yang lebih adaptif, transparan, dan berkelanjutan untuk menghadapi dinamika digital di masa depan.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan artikel ini. Terima kasih khusus saya sampaikan kepada dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan dan masukan, serta teman-teman yang turut mendukung dan memberikan motivasi. Semoga artikel ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

### REFERENSI

- Anggen Suari, Kadek Rima, and I. Made Sarjana. 2023. “Menjaga Privasi Di Era Digital: Perlindungan Data Pribadi Di Indonesia.” *Jurnal Analisis Hukum* 6(1):132–42. doi:10.38043/jah.v6i1.4484.
- Bujold, Antoine, Isabelle Roberge-Maltais, Xavier Parent-Rocheleau, Jared Boasen, Sylvain Sénecal, and Pierre-Majorique Léger. 2024. “Responsible Artificial Intelligence in Human Resources Management: A Review of the Empirical Literature.” *AI and Ethics* 4(4):1185–1200. doi:10.1007/s43681-023-00325-1.
- Bussche, Paul Voigt Axel von dem. 2017. *The EU General Data Protection Regulation (GDPR) A Practical Guide*.
- Komunikasi, Digital Kementerian. 2022. “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2022 Tentang Pelindungan Data Pribadi.”
- Ekawati, Dian. 2018. “Perlindungan Hukum Terhadap Nasabah Bank Yang Dirugikan Akibat Kejahatan Skimming Di Tinjau Dari Perspektif Teknologi Informasi Dan Perbankan.” 1(2):157–71.
- Fenska Seipalla, Nadia Liem, Deorina Siregar Siregar, Ardhin Martdana, Vip Paramarta. 2024. “The Impact of Digitalization on Human Resource Management Practices.” *Journal of Management Studies* 9(2):136–43.
- Firayani. 2021. “Literature Review: Human Resource Management Strategies in the Digital Era.”
- Judjianto, Loso, Yudhi Anggoro, Fauziah F. Farawowan, Amat Suroso, and Donny Juliandri Prihadi. 2025. “Revolusi Digital Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia : Mengoptimalkan Teknologi Untuk Pengembangan Karyawan Dan Produktivitas Organisasi.” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 9(3):126–46. doi:10.31955/mea.v9i3.6189.
- Leicht-Deobald, Ulrich, Thorsten Busch, Christoph Schank, Antoinette Weibel, Simon Schafheitle, Isabelle Wildhaber, and Gabriel Kasper. 2022. “The Challenges of

Algorithm-Based Hr Decision-Making for Personal Integrity.” *Business and the Ethical Implications of Technology* 160(2):71–86. doi:10.1007/s10551-019-04204-w.

Siti Nur Eliza Rahmawati, Maulinda Hasanah, Ainur Rohmah, Rizki Adytia Putra Pratama, and M Isa Anshori. 2023. “Privasi Dan Etika Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Digital.” *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset* 1(6):01–23. doi:10.61132/lokawati.v1i6.328.

Stahl, Bernd Carsten, Josephina Antoniou, Mark Ryan, Kevin Macnish, and Tilimbe Jiya. 2022. “Organisational Responses to the Ethical Issues of Artificial Intelligence.” *AI and Society* 37(1):23–37. doi:10.1007/s00146-021-01148-6.

Sulistyowati, Wida Pangestika, Ida Farida, and Didin Hikmah Perkasa. 2025. “Strategi Untuk Mengurangi Problema Etika Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Transformasi Digital: Pendekatan Kebijakan, Teknologi, Dan Kesejahteraan Karyawan.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 6(3):1402–10.