BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pelindungan hukum bagi pelamar kerja sebagai Subjek Data dalam proses rekrutmen otomatis dengan menggunakan *Applicant Tracking System* (ATS) belum dapat berjalan efektif karena tidak terpenuhinya Prinsip Pelindungan Data Pribadi sebagaimana diatur dalam Pasal 16 ayat (2) UU PDP. Prinsip transparansi dan keadilan yang seharusnya menjadi fondasi dalam pemrosesan data otomatis gagal terwujud akibat adanya *Black Box Problem* dan opasitas algoritmik. Permasalahan ini berdampak langsung terhadap hak fundamental pelamar sebagai Subjek Data untuk mengajukan keberatan serta mendapatkan *meaningful explanation* atas keputusan otomatis berdasarkan Pasal 10 ayat (1) UU PDP. Hak tersebut saat ini hanya bersifat semu (*illusory right*) akibat *Black Box Problem* dan opasitas algoritmik, menyebabkan pelamar berada dalam kondisi ketimpangan informasi (*information asymmetry*) yang signifikan, sehingga tidak memiliki dasar objektif untuk mengajukan keberatan yang efektif maupun membuktikan terjadinya diskriminasi akibat terdapat bias dalam proses seleksi. Hal ini pada akhirnya melahirkan asimetri kekuasaan (*asymmetry of power*) yang ekstrem antara perusahaan, yang merupakan Pengendali Data, selaku pihak dominan dan pelamar sebagai Subjek Data.

Regulasi pelindungan data pribadi saat ini maupun rencana regulasi turunannya (Draf RPP PDP) belum mampu memberikan pelindungan hukum bagi pelamar kerja terhadap potensi diskriminasi akibat *algorithmic bias* dalam sistem rekrutmen otomatis. Masih terdapat *legal gap* yang signifikan, yakni ketiadaan standar teknis audit algoritmik yang independen dan prosedur mitigasi diskriminasi aktual. Rencana regulasi cenderung fokus pada mitigasi administratif *ex-ante* dan belum memperhitungkan persoalan variabel proksi yang diskriminatif. Secara makro, kegagalan dalam mengimplementasikan prinsip keadilan pada sistem rekrutmen digital ini tidak hanya mencederai hak asasi pelamar kerja sebagaimana diatur UUD 1945, tetapi juga menghambat terciptanya pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, dikarenakan sistem teknologi yang justru melanggengkan bias historis dan mengesampingkan potensi manusia yang berkualitas.

B. Saran

Berdasarkan penelitian dan analisis atas pelindungan hukum bagi pelamar kerja terhadap potensi diskriminasi akibat *algorithmic bias* pada penggunaan *Applicant Tracking System* (ATS), penulis merumuskan saran-saran sebagai berikut:

1. Perlu segera ditetapkan standar regulasi teknis yang secara eksplisit mencakup panduan pelaksanaan *Algorithmic Impact Assessment* (AIA) yang dikhususkan bagi sektor ketenagakerjaan, baik pada tahap rekrutmen

maupun penempatan tenaga kerja. Regulasi ini harus menetapkan standar transparansi fungsional agar prinsip transparansi dan akuntabilitas pada Pasal 16 ayat (2) UU PDP dapat terpenuhi secara efektif. Selain itu, guna menjamin keadilan bagi Subjek Data yang berada dalam *asymmetry of power*, pemerintah juga disarankan untuk mengadopsi mekanisme beban pembuktian terbalik (*shifting the burden of proof*), di mana Pengendali Data wajib membuktikan bahwa algoritma yang digunakan telah memenuhi prinsip keadilan (*fairness*) dan bebas dari variabel proksi yang diskriminatif. Kerangka regulasi mendatang perlu menggeser paradigma pelindungan data konvensional menjadi integrasi prinsip keadilan digital dengan mengadopsi standar perkembangan global, seperti kerangka GDPR dan EU AI Act yang secara spesifik menyampaikan terkait hak dan kewajiban dalam pemrosesan otomatis. Hal ini mencakup upaya pemenuhan hak-hak Subjek Data dalam pemrosesan data otomatis, serta penyediaan mekanisme hak banding digital (*right to appeal*) sebagai instrumen pemulihan bagi pelamar kerja yang dirugikan oleh sistem berbasis kecerdasan buatan. Selanjutnya, dalam skala makro, pemerintah disarankan untuk segera menginisiasi pembentukan regulasi spesifik terkait AI berskala undang-undang (UU tentang AI) sebagaimana telah diterbitkan Surat Edaran Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 9 Tahun 2023 tentang Etika Kecerdasan Artifisial sebagai pedoman etika AI nasional. Regulasi tersebut perlu secara mutlak didukung dengan pembentukan otoritas pengawas yang independen dan berbasis pada pemenuhan hak asasi manusia untuk mengawasi, mengaudit,

dan menindak segala bentuk penyalahgunaan teknologi kecerdasan buatan, terutama dalam praktik bisnis dan ketenagakerjaan di Indonesia.

2. Perusahaan pengguna *Applicant Tracking System* (ATS), sebagai Pengendali Data, disarankan untuk membatasi ketergantungan pada penyaringan otomatis berdasarkan *training data* yang bersifat *pattern matching* dan beralih pada pemanfaatan teknologi yang tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan. Perusahaan wajib menerapkan prinsip *human-in-the-loop* dengan tetap memastikan adanya intervensi manusia untuk meninjau kembali keputusan otomatis yang berdampak signifikan bagi pelamar. Hal ini penting untuk memastikan bahwa efisiensi algoritma tidak mengesampingkan martabat manusia serta menjamin bahwa setiap individu mendapatkan penilaian yang adil dan komprehensif sesuai kualifikasinya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Danrivanto Budhijanto, 2023, *Hukum Pelindungan Data Pribadi di Indonesia: Cyberlaw & Cybersecurity*, Refika Aditama, Bandung.

Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, 2015, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Cet. ke-2, Sinar Grafika, Jakarta.

Frank Pasquale, 2015, *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information*, Harvard University Press, Cambridge.

Ifeoma Ajunwa, 2023, *The Quantified Worker: Law and Technology in the Modern Workplace*, Cambridge University Press, Cambridge.

Johnny Ibrahim, 2007, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Cet. ke-3, Bayumedia Publishing, Malang.

John Rawls, 1999, *A Theory of Justice*, Revised Edition, Harvard University Press, Cambridge.

Michel Foucault, 1977, *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*, Pantheon Books, New York.

Lawrence Lessig, 2006, *Code: And Other Laws of Cyberspace*, Version 2.0, Basic Books, New York.

Peter Mahmud Marzuki, 2017, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Kencana/Prenada Media Group, Jakarta.

Sinta Dewi Rosadi, 2023, *Pembahasan UU Pelindungan Data Pribadi (UU RI No. 27 Tahun 2022)*, Sinar Grafika, Jakarta.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2010, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Cet. ke-12, Rajawali Pers, Jakarta.

The Greenlining Institute, 2021, *Algorithmic Bias Explained: How Automated Decision-Making Becomes Automated Discrimination*, The Greenlining Institute, Oakland.

Tobias Baer, 2019, *Understand, Manage, and Prevent Algorithmic Bias: A Guide for Business Users and Data Scientists*, Apress Berkeley, CA.

Hasil Penelitian

Angie Natasya Hirawan Putri, 2025, *Tanggung Jawab Perdata terhadap Kerugian yang ditimbulkan dari Penggunaan Artificial Intelligence (AI)*, Skripsi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Reva Schwartz, dkk., 2022, *Towards a Standard for Identifying and Managing Bias in Artificial Intelligence*, NIST Special Publication 1270.

Jurnal

Alejandro Peña, dkk., 2020, "Bias in Multimodal AI: Testbed for Fair Automatic Recruitment", *IEEE/CVF Conference on Computer Vision and Pattern Recognition Workshops*.

Alina Köchling dan Marius Claus Wehner, 2020, "Discriminated by an algorithm: a systematic review of discrimination and fairness by algorithmic decision making in the context of HR recruitment and HR development", *Business Research*, Vol. 13.

Amlan Haque, 2025, “AI is hiring you: algorithmic power, ethical risks, and the future of recruitment”, *International Journal of Organization Theory & Behavior*, Vol. 5.

Andrew D. Selbst dan Julia Powles, 2017, “Meaningful Information and the Right to Explanation”, *International Data Privacy Law*, Vol. 7, No. 4.

Bryce Goodman dan Seth Flaxman, 2017, “European Union Regulations on Algorithmic Decision-Making and a “Right to Explanation””, *AI Magazine*, Vol. 38, No. 3.

Emre Kazim, dkk., 2021, “Systematizing Audit in Algorithmic Recruitment”, *Journal of Intelligence*, Vol. 9, No. 3.

Joel Reidenberg R., 1998, "Lex Informatica: The Formulation of Information Policy Rules Through Technology", *Texas Law Review*, Vol. 76, No. 3.

Josua Sitompul, 2022, “Formulasi Standar Audit Teknologi Informasi dalam Penyelenggaraan Sistem Elektronik”, *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 52, No. 1.

Lakshitha Gunasekara, dkk., 2025, “A Systematic Review of Responsible Artificial Intelligence Principles and Practice”, *Applied System Innovation*, Vol. 8, No. 4.

Lilian Edwards dan Michael Veale, 2017, “Slave to the Algorithm? Why a Right to an Explanation Is Probably Not the Remedy You Are Looking For”, *Duke Law & Technology Review*, Vol. 16, No. 1.

----------, 2018, “Enslaving the Algorithm: From a ‘Right to an Explanation’ to a ‘Right to Better Decisions’?”, *IEEE Security & Privacy*, Vol. 16, No. 3.

M.M.A. A. Mamun, dkk., 2025, “Bias in AI-driven HRM systems: Investigating discrimination risks embedded in AI recruitment tools and HR analytics”, *SN Social Sciences*, Vol. 5, No. 3.

Megawati Agus Cristine, Frangki Mario Angelo Risakota, dan Steffy Ruth Celine Sirait, 2025, “Perlindungan Data Pribadi dalam Sistem Skoring Kredit Otomatis oleh Fintech di Indonesia: Analisis Yuridis Normatif Berdasarkan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022”, *Jurnal Studi Hukum Modern*, Vol. 07, No. 3.

Mireille Hildebrandt, 2016, “Law as Information in the Era of Data-Driven Agency”, *The Modern Law Review*, Vol. 79, No. 1.

Nitesh Upadhyaya, 2024, “Unlocking the Black Box: Advancements in Explainable AI and Model Interpretability”, *International Advanced Research Journal in Science, Engineering and Technology*, Vol. 11, No. 10.

Rafika Lutfiah, dkk., 2025, “Peran Applicant Tracking System Dalam Transformasi Digital Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, Vol. 1, No. 5.

Sandra Wachter, dkk., 2017, “Why a Right to Explanation of Automated Decision-Making Does Not Exist in the General Data Protection Regulation”, *International Data Privacy Law*, Vol. 7, No. 2.

----------, 2018, “Counterfactual Explanations Without Opening the Black Box: Automated Decisions and the GDPR”, *Harvard Journal of Law & Technology*, Vol. 31, No. 2.

----------, 2021, "Why Fairness Cannot Be Automated: Bridging the Gap Between EU Non-Discrimination Law and AI", *Computer Law & Security Review*, Vol. 41.

Shidarta dan Vidya Prahassacitta, 2023, "Tantangan Penegakan Hukum Perlindungan Data Pribadi dalam Era Kecerdasan Buatan", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol. 30, No. 2.

Solon Barocas dan Andrew D. Selbst, 2016, "Big Data's Disparate Impact", *California Law Review*, Vol. 104, No. 3.

Sonia K. Katyal, 2019, "The Paradox of Source Code Secrecy", *Cornell Law Review*, Vol. 104, No. 5.

Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, 2025, "Dampak Kecerdasan Buatan (AI) Pada Pengambilan Keputusan Human Resource: Studi Kualitatif Tentang Bias Algoritma Dalam Seleksi Karyawan", *JIMBE: Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 3, No. 1.

Peraturan Perundang-Undangan dan Putusan Pengadilan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.

Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi.

Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 65/PUU-XXIII/2025, Perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HK.04/V/2025 tentang Larangan Diskriminasi dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja.

Dokumen Hukum Internasional

Equal Employment Opportunity Commission v. iTutorGroup, Inc., et al. (United States District Court for the Eastern District of New York, 2023).

Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation).

Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act).

Harper v. Sirius XM Radio Inc. (United States District Court for the Eastern District of Michigan, 2024).

Internet

Jeffrey Dastin, 2018, "Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women", https://www.reuters.com/article/world/insight-amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK0AG/, diakses 30 September 2025.

Sekretariat KADIN Indonesia, 2023, "RPP Peraturan Pelaksana UU No. 27/2022 tentang Perlindungan Data Pribadi," https://kadin.id/info-advokasi/rpp-peraturan-pelaksana-uu-no-27-2022-tentang-perlindungan-data-pribadi/, diakses 13 November 2025.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2023, "iTutorGroup to Pay $365,000 to Settle EEOC Discriminatory Hiring Suit", https://www.eeoc.gov/newsroom/itutorgroup-pay-365000-settle-eeoc-discriminatory-hiring-suit, diakses 28 April 2026.

European Data Protection Board, 2026, *EDPB Documents*, https://www.edpb.europa.eu/documents_en, diakses 23 Mei 2026.

Lain-lain

Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi (Draf versi 31 Agustus 2023).