JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DINASTI REVIEW
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 28 Desember 2024 | **Revised:** 11 Januari 2025 | **Accepted:** 23 Januari 2025

Strategi untuk Mengurangi Problema Etika dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Transformasi Digital: Pendekatan Kebijakan, Teknologi, dan Kesejahteraan Karyawan

Wida Pangestika S[1], Ida Farida[2], Didin Hikmah Perkasa[3]
[1]Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, wida.sulistyowati@students.paramadina.ac.id
[2]Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, ida.farida@students.paramadina.ac.id
[3]Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, didin.perkasa@paramadina.ac.id

Corresponding Author: wida.sulistyowati@students.paramadina.ac.id[1]

Abstract: *This research aims to develop strategies for reducing ethical problems in human resource management (HR) in the era of digital transformation through policy, technology and employee welfare approaches. Rapid digital transformation brings significant challenges, including data privacy issues, unfairness in technology use, and reduced employee well-being. This research uses qualitative methods based on literature review and policy analysis to explore solutions to these ethical problems. The proposed strategy includes strengthening employee data protection policies, inclusive and bias-free adoption of technology, and wellbeing programs that focus on digital skills development and work-employee balance. The research results show that this strategy can help companies reduce ethical risks that arise from the use of technology in HR management. Ethical HR management in the digital era not only contributes to the company's operational success, but also creates a fair, safe and prosperous work environment for all employees.*

Keyword: *HR Ethics, Digital Transformation, HR Policy, Data Privacy, Inclusive Technology, Employee Welfare, HR Management Strategy*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan strategi dalam mengurangi problema etika dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di era transformasi digital melalui pendekatan kebijakan, teknologi, dan kesejahteraan karyawan. Transformasi digital yang pesat membawa tantangan signifikan, termasuk isu privasi data, ketidakadilan dalam penggunaan teknologi, dan penurunan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif berbasis kajian literatur dan analisis kebijakan untuk mengeksplorasi solusi atas permasalahan etika tersebut. Strategi yang diusulkan meliputi penguatan kebijakan perlindungan data karyawan, penerapan teknologi yang inklusif dan bebas bias, serta program kesejahteraan yang berfokus pada pengembangan keterampilan digital dan keseimbangan kerja-karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi ini dapat membantu perusahaan menurunkan risiko etika yang muncul dari penggunaan teknologi dalam manajemen SDM.

Pengelolaan SDM yang etis di era digital tidak hanya berkontribusi terhadap keberhasilan operasional perusahaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan sejahtera bagi seluruh karyawan.

Kata Kunci: Etika SDM, Transformasi Digital, Kebijakan SDM, Privasi Data, Teknologi Inklusif, Kesejahteraan Karyawan, Strategi Pengelolaan SDM

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah cara organisasi beroperasi secara fundamental, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Kemajuan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), *big data*, otomatisasi, dan berbagai aplikasi digital telah memberikan peluang besar bagi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan pengelolaan karyawan secara lebih canggih. Proses yang sebelumnya memerlukan interaksi manual kini dapat dilakukan secara otomatis, cepat, dan lebih akurat. Transformasi digital ini tidak hanya membawa kemajuan dari segi teknologi, tetapi juga mempengaruhi cara kerja, budaya organisasi, dan harapan karyawan.

Manfaat kemajuan teknologi tersebut mengakibatkan munculnya berbagai dilema etika yang belum terselesaikan. Perubahan signifikan dalam cara manajemen SDM dilakukan memunculkan masalah-masalah baru, terutama terkait privasi, keadilan, dan kesejahteraan karyawan. Tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan saat ini adalah bagaimana memastikan bahwa teknologi diterapkan secara etis dan tidak menimbulkan dampak negatif pada karyawan. Transformasi digital, yang seharusnya membawa kemudahan dan produktivitas, dapat menyebabkan masalah etika yang kompleks jika tidak dikelola dengan hati-hati.

Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan SDM di era digital adalah perlindungan privasi data karyawan. Teknologi memungkinkan perusahaan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyimpan data dalam jumlah besar, yang mencakup informasi pribadi hingga data kinerja karyawan. Potensi pelanggaran privasi ini menjadi semakin besar jika perusahaan tidak menerapkan kebijakan privasi yang memadai. Menurut Chen dan Huang (2019), banyak perusahaan masih belum memiliki kebijakan yang jelas dan kuat dalam melindungi data karyawan, sehingga membuka risiko penyalahgunaan data dan hilangnya kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Data yang dikumpulkan, jika tidak dilindungi dengan benar, dapat disalahgunakan untuk kepentingan perusahaan tanpa mempertimbangkan dampak pada privasi karyawan.

Selain masalah privasi, ketidakadilan dalam penggunaan teknologi juga menjadi perhatian utama. Algoritma yang digunakan dalam kecerdasan buatan (AI) untuk rekrutmen, penilaian kinerja, dan promosi sering kali tidak dirancang secara inklusif. Barocas dan Selbst menunjukkan bahwa algoritma yang bias dapat memperburuk ketidakadilan, terutama dalam konteks rekrutmen (Barocas, S., dan Selbst, 2016). Karyawan dari kelompok minoritas, berdasarkan ras, jenis kelamin, atau usia, dapat mengalami diskriminasi yang lebih besar ketika teknologi tidak dikelola secara adil. Sebagai contoh, rekrutmen berbasis AI yang menggunakan data historis perusahaan mungkin cenderung memilih kandidat yang mirip dengan profil karyawan yang ada, tanpa memperhitungkan keragaman atau potensi diskriminasi.

Selain itu, muncul juga masalah pengawasan berlebihan terhadap karyawan. Teknologi memungkinkan perusahaan untuk memantau kinerja dan perilaku karyawan secara *real-time*, baik melalui perangkat lunak pengawasan kinerja, pelacakan aktivitas komputer, maupun kamera pengintai. Meskipun pengawasan ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, terlalu banyak pengawasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan dan merusak hubungan kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Pfeffer (2018) menyoroti

bahwa pengawasan yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan kecemasan, yang akhirnya berdampak negatif pada kesejahteraan mental karyawan. Di era digital, keseimbangan antara produktivitas dan privasi menjadi semakin penting untuk dipertimbangkan oleh manajemen SDM.

Kesejahteraan karyawan juga menjadi isu kritis di era transformasi digital. Teknologi yang diterapkan untuk meningkatkan efisiensi sering kali meningkatkan tekanan kerja bagi karyawan. Tuntutan untuk selalu terhubung melalui perangkat digital, serta ekspektasi bahwa karyawan dapat merespons secara cepat dan efisien, menciptakan tekanan tambahan yang dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Karyawan mungkin merasa kewalahan dengan tuntutan yang meningkat dan waktu kerja yang lebih fleksibel namun panjang, yang akhirnya mempengaruhi kesehatan mental dan fisik mereka. Pfeffer (2018) menyatakan bahwa perusahaan yang tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan di era digital ini akan menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas dan produktivitas karyawan.

Menghadapi tantangan-tantangan ini, penting bagi perusahaan untuk mengadopsi strategi yang berfokus pada tiga aspek utama: kebijakan perlindungan data karyawan, penerapan teknologi yang adil dan inklusif, serta peningkatan kesejahteraan karyawan. Kebijakan privasi yang kuat menjadi keharusan untuk melindungi data karyawan dan mencegah penyalahgunaan informasi pribadi. Selain itu, perusahaan harus memastikan bahwa teknologi yang digunakan dalam pengelolaan SDM dirancang secara inklusif dan bebas dari bias, sehingga mendukung keadilan dalam rekrutmen, promosi, dan evaluasi kinerja. Terakhir, program kesejahteraan karyawan yang berfokus pada pengembangan keterampilan digital, keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, serta dukungan kesehatan mental, sangat diperlukan untuk menjaga kesejahteraan karyawan di tengah tekanan perubahan digital yang cepat.

Dengan demikian, masalah etika dalam pengelolaan SDM menjadi semakin kompleks. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang komprehensif untuk memitigasi risiko etika yang muncul akibat penggunaan teknologi yang tidak dikelola dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan strategi yang dapat mengatasi problema etika tersebut melalui kebijakan yang tepat, penggunaan teknologi yang bertanggung jawab, serta pendekatan yang berfokus pada kesejahteraan karyawan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang adil, aman, dan mendukung kesejahteraan seluruh karyawan.

METODE

Kajian literatur ini mengeksplorasi berbagai teori etika yang relevan untuk memahami dan mengatasi problema etika dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di era transformasi digital. Berbagai pendekatan etika, seperti deontologi, utilitarianisme, keadilan distributif, etika hak, dan etika kepedulian akan dianalisis dalam konteks kebijakan, penggunaan teknologi, dan kesejahteraan karyawan.

1. Etika Deontologi

   Deontologi, yang diperkenalkan oleh Immanuel Kant, menekankan bahwa tindakan harus dinilai berdasarkan kewajiban moral yang universal, terlepas dari konsekuensinya (Kant, 2005). Dalam konteks manajemen SDM di era digital, deontologi relevan dalam memastikan bahwa perusahaan memenuhi kewajiban etis mereka untuk melindungi privasi dan data karyawan, bahkan jika tindakan tersebut tidak selalu menguntungkan secara finansial. Sebagai contoh, kebijakan privasi yang kuat dan penegakan aturan yang adil dalam penggunaan data karyawan adalah kewajiban moral perusahaan untuk menjaga martabat dan hak individu (Dworkin, 1977). perlindungan data pribadi dan privasi semakin penting di era digital, terutama dengan diberlakukannya Undang-Undang Perlindungan

Data Pribadi (UU PDP) No. 27 Tahun 2022. UU ini menekankan pentingnya perlindungan hak-hak individu terkait data pribadi mereka dalam penggunaan teknologi digital di berbagai sektor, termasuk SDM. Perusahaan di Indonesia harus mengikuti regulasi ini dan menjadikan perlindungan privasi karyawan sebagai kewajiban moral dalam penerapan kebijakan SDM berbasis teknologi digital (Kementerian Komunikasi dan Informatika, 2022). Tanpa pertimbangan ini, teknologi digital dapat disalahgunakan, dan hak-hak karyawan bisa terancam, seperti dalam pengawasan karyawan yang berlebihan.

2. Etika Utilitarianisme

Etika utilitarianisme berfokus pada mencapai hasil yang terbaik bagi mayoritas orang dengan memaksimalkan manfaat dan meminimalkan kerugian (Bentham, 2000; Mill, 1863). Dalam pengelolaan SDM, pendekatan ini digunakan untuk menilai penggunaan teknologi, seperti kecerdasan buatan (AI) dalam proses rekrutmen dan evaluasi kinerja. Utilitarianisme dapat diterapkan dalam konteks peningkatan efisiensi proses manajemen SDM yang berbasis teknologi, namun tetap memerlukan pengawasan agar penerapan teknologi ini tidak merugikan karyawan yang kurang terampil secara digital atau rentan terhadap diskriminasi (Barocas & Selbst, 2016). Dengan demikian, manajer SDM perlu menyeimbangkan manfaat teknologi bagi organisasi dengan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan.

3. Etika Keadilan Distributif

Teori keadilan distributif, yang diusulkan oleh John Rawls, menekankan pentingnya distribusi yang adil atas sumber daya dan kesempatan dalam masyarakat (Rawls, 2009). Dalam konteks SDM di era digital, teori ini menggarisbawahi perlunya kesetaraan dalam akses terhadap teknologi dan pelatihan bagi seluruh karyawan. Perusahaan harus memastikan bahwa teknologi yang diterapkan, seperti AI dan sistem manajemen digital, tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memberikan peluang yang adil bagi semua karyawan, tanpa memperkuat kesenjangan digital yang ada (Raharjo et al., 2021). Program pelatihan keterampilan digital harus dirancang untuk mendukung inklusi dan keadilan di tempat kerja, sehingga semua karyawan dapat berkembang bersama-sama.

4. Etika Hak

Pendekatan etika hak berfokus pada perlindungan hak-hak dasar individu, termasuk hak untuk privasi, kebebasan berekspresi, dan perlakuan yang adil di tempat kerja (Dworkin, 1977). Dalam era digital, hak-hak karyawan terkait dengan privasi data menjadi semakin rentan terhadap pelanggaran, terutama ketika teknologi digunakan untuk memantau kinerja atau perilaku karyawan secara berlebihan (Chen & Huang, 2019). 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 (Suari & Sarjana, 2023). Manajer SDM harus memastikan bahwa kebijakan yang diberlakukan tidak hanya mengikuti regulasi hukum, tetapi juga menjamin bahwa hak-hak karyawan dihormati dalam setiap aspek manajemen. Perlindungan hak privasi dan kebebasan individu adalah inti dari kebijakan etis yang harus diterapkan di era transformasi digital.

5. Etika Kepedulian

Etika kepedulian, yang diperkenalkan oleh Carol Gilligan, berfokus pada hubungan interpersonal, empati, dan perhatian terhadap kesejahteraan orang lain (Gilligan, 1993). Dalam manajemen SDM, pendekatan ini dapat diterapkan dalam pengelolaan kesejahteraan karyawan, termasuk keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta dukungan terhadap kesehatan mental. Di era transformasi digital, di mana teknologi cenderung meningkatkan tekanan kerja dan pengawasan terhadap karyawan, penting bagi perusahaan untuk mengadopsi kebijakan yang menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai prioritas utama (Pfeffer, 2018). Program pelatihan keterampilan digital yang berfokus pada pengembangan pribadi dan profesional juga menjadi penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan.

6. Tantangan dalam Penerapan Etika di Era Digital

Transformasi digital tidak hanya mengubah proses manajemen SDM, tetapi juga memunculkan dilema etika yang kompleks. Penggunaan teknologi tanpa pengawasan yang tepat dapat meningkatkan risiko bias dalam keputusan manajemen, seperti rekrutmen berbasis AI yang dapat mengabaikan keragaman (Barocas & Selbst, 2016). Oleh karena itu, perusahaan harus mengembangkan strategi yang komprehensif untuk memitigasi risiko etika ini. Pendekatan multidimensi yang melibatkan kebijakan privasi, penerapan teknologi yang adil, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan akan membantu mengurangi masalah etika yang dihadapi oleh perusahaan di era transformasi digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformasi digital telah mengubah lanskap manajemen sumber daya manusia (SDM), menciptakan peluang baru namun juga menghadirkan tantangan etika yang signifikan. Di satu sisi, teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), *big data*, dan otomatisasi menawarkan peningkatan efisiensi, namun di sisi lain, muncul berbagai problema etika yang terkait dengan privasi data, keadilan dalam penerapan teknologi, perlindungan hak karyawan, dan kesejahteraan karyawan. Untuk menjawab masalah ini, analisis dan pembahasan berikut berfokus pada isu-isu inti yang dihadapi perusahaan dalam pengelolaan SDM di era digital serta strategi yang dapat digunakan untuk mengatasinya.

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. Chen dan Huang (2019) menekankan 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.

Selain privasi data, ketidakadilan dalam penerapan teknologi juga menjadi tantangan etika yang perlu diperhatikan. Penggunaan AI dalam rekrutmen dan evaluasi kinerja sering kali membawa potensi bias yang tidak disadari. Algoritma yang tidak dirancang secara inklusif dapat memperkuat stereotip dan diskriminasi, yang menyebabkan ketidakadilan dalam peluang karier. Barocas dan Selbst (2016) mencatat bahwa algoritma yang digunakan dalam proses rekrutmen sering kali mendasarkan keputusan pada data historis, yang cenderung mereplikasi pola-pola diskriminatif di masa lalu. Sebagai contoh, jika perusahaan sebelumnya lebih banyak merekrut kandidat dari kelompok tertentu, algoritma AI yang diprogram berdasarkan data tersebut cenderung lebih memilih kandidat dengan profil serupa, mengabaikan keanekaragaman.

Untuk mengurangi risiko bias ini, perusahaan harus secara berkala melakukan pengujian dan audit pada algoritma yang digunakan dalam proses rekrutmen dan evaluasi kinerja. Algoritma harus dikalibrasi agar inklusif dan bebas dari bias yang terkait dengan usia, jenis kelamin, ras, atau faktor lain yang tidak relevan dengan kinerja pekerjaan. Selain itu, meskipun teknologi dapat membantu dalam pengambilan keputusan, pengawasan manusia tetap diperlukan untuk memastikan bahwa proses tersebut adil dan mempertimbangkan perspektif yang lebih luas. Dengan strategi ini, perusahaan dapat meminimalkan diskriminasi yang terjadi akibat penerapan teknologi yang tidak adil, serta memastikan bahwa setiap karyawan memiliki akses yang sama terhadap peluang karier dan pengembangan diri.

Selain isu privasi dan ketidakadilan, pengawasan berlebihan terhadap karyawan juga menimbulkan tantangan etika yang serius di era digital. Teknologi modern memungkinkan perusahaan untuk memantau aktivitas karyawan secara *real-time*, baik melalui perangkat lunak pengawasan kinerja, pelacakan aktivitas *online*, maupun penggunaan kamera pengintai. Meskipun tujuan pengawasan ini adalah untuk meningkatkan produktivitas dan keamanan, pengawasan yang terlalu intensif dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan dan merusak hubungan kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Pfeffer (2018) menyoroti bahwa pengawasan yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kecemasan, dan bahkan penurunan kesejahteraan mental, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan.

Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan perlu membatasi penggunaan teknologi pengawasan hanya untuk tujuan yang sah, seperti menjaga keamanan kerja atau meningkatkan efisiensi, dan bukan untuk memantau setiap gerak-gerik karyawan. Kebijakan pengawasan harus dilakukan dengan transparansi penuh, di mana karyawan diberi tahu tentang apa yang dipantau dan untuk apa data tersebut digunakan. Selain itu, perusahaan harus memastikan bahwa hak privasi karyawan dihormati, dengan memberikan fleksibilitas dalam pekerjaan dan ruang untuk bekerja tanpa merasa diawasi secara terus-menerus. Dengan demikian, pengawasan yang berlebihan dapat dihindari, dan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan dapat terjaga.

Kesejahteraan karyawan juga menjadi isu penting di era transformasi digital. Sering kali, penggunaan teknologi yang dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi justru menambah tekanan kerja. Karyawan merasa harus selalu terhubung, merespons pesan dengan cepat, dan bekerja di luar jam kerja. Hal ini berisiko mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta meningkatkan kemungkinan terjadinya burnout. Pfeffer (2018) menggarisbawahi bahwa perusahaan yang tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan di tengah tekanan digital ini akan menghadapi penurunan loyalitas, produktivitas, dan peningkatan absensi.

Untuk mengatasi masalah kesejahteraan ini, perusahaan harus mengembangkan program yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Program ini bisa mencakup konseling kesehatan mental, pelatihan manajemen stres, serta kebijakan kerja fleksibel yang memungkinkan karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan

kehidupan pribadi mereka. Selain itu, pelatihan keterampilan digital yang berkelanjutan juga penting agar karyawan tidak merasa tertinggal di tengah perubahan teknologi yang cepat. Dengan fokus pada kesejahteraan, perusahaan tidak hanya menjaga produktivitas karyawan, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas mereka.

Untuk mengatasi semua masalah etika ini secara efektif, diperlukan pendekatan yang terintegrasi. Pendekatan ini melibatkan pengembangan kebijakan privasi yang kuat, penerapan teknologi yang adil dan bebas bias, perlindungan hak-hak karyawan melalui pengawasan yang seimbang, serta program kesejahteraan karyawan yang komprehensif. Dengan strategi yang tepat, perusahaan dapat meminimalkan risiko etika dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, adil, dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Faktor yang Berpengaruh terhadap Problem Etika dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Transformasi Digital. Perubahan drastis yang dibawa oleh transformasi digital terhadap manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak hanya membawa manfaat tetapi juga menimbulkan berbagai problem etika yang kompleks. Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi timbulnya masalah-masalah etika ini, di antaranya adalah faktor teknologi, regulasi, budaya organisasi, dan ekspektasi sosial. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini penting dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk mengatasi problem etika di era digital.

1. Faktor Teknologi

   Kemajuan teknologi digital, termasuk kecerdasan buatan (AI), *big data*, dan otomatisasi, memegang peran besar dalam problem etika yang dihadapi oleh manajemen SDM. Teknologi ini, di satu sisi, mampu meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan SDM, seperti dalam proses rekrutmen dan penilaian kinerja. Namun, di sisi lain, teknologi juga dapat menciptakan ketidakadilan dan diskriminasi.

   Misalnya, algoritma AI yang digunakan untuk menyaring calon karyawan dapat menyebabkan bias jika tidak dirancang dengan inklusif. Algoritma yang tidak diatur dengan baik dapat memperkuat diskriminasi berdasarkan usia, jenis kelamin, atau ras, yang menyebabkan ketidaksetaraan dalam akses terhadap pekerjaan dan pengembangan karier (Barocas & Selbst, 2016). Selain itu, pengawasan teknologi yang berlebihan dapat mengancam privasi karyawan, karena perusahaan dapat memantau aktivitas karyawan secara intensif.

   Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa teknologi yang digunakan dalam manajemen SDM tidak menimbulkan bias, melindungi privasi, dan memperlakukan semua karyawan secara adil.

2. Faktor Regulasi

   Regulasi yang berlaku terkait privasi data, ketenagakerjaan, dan etika bisnis sangat mempengaruhi bagaimana perusahaan mengelola SDM di era digital. Regulasi yang ada sering kali tertinggal dari perkembangan teknologi, sehingga menciptakan celah yang memungkinkan perusahaan untuk mengumpulkan dan memanfaatkan data karyawan tanpa batasan yang jelas. Hal ini menimbulkan risiko pelanggaran privasi dan penyalahgunaan data.

   Kepatuhan terhadap regulasi seperti *General Data Protection Regulation* (GDPR) di Eropa dan undang-undang serupa di negara lain penting untuk memastikan bahwa perusahaan tidak hanya mengikuti hukum, tetapi juga melindungi hak-hak karyawan. Regulasi ini membantu perusahaan dalam membentuk kebijakan privasi yang lebih baik dan memastikan bahwa praktik pengawasan teknologi dilakukan dengan persetujuan dan penghormatan terhadap hak-hak individu (Chen & Huang, 2019).

3. Faktor Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat mempengaruhi bagaimana perusahaan menangani isu-isu etika. Organisasi yang memiliki budaya transparansi, keadilan, dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan cenderung lebih berhasil dalam mengatasi tantangan etika di era digital. Di sisi lain, perusahaan yang berfokus hanya pada keuntungan tanpa memperhatikan aspek etika sering kali mengabaikan hak-hak karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat.

Budaya organisasi yang baik juga mendorong pengelolaan SDM yang lebih inklusif dan adil. Misalnya, perusahaan yang menekankan pentingnya keberagaman dan inklusi dalam rekrutmen akan lebih berhasil mengurangi risiko bias dalam penerapan teknologi AI dan sistem otomatisasi (Gilligan, 1993). Dengan membangun budaya yang mendukung etika, perusahaan dapat memastikan bahwa teknologi diterapkan dengan tanggung jawab sosial yang tinggi.

4. Faktor Sosial

Ekspektasi masyarakat terhadap tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*) semakin meningkat. Masyarakat, termasuk karyawan, pelanggan, dan stakeholder lainnya, mengharapkan perusahaan untuk tidak hanya beroperasi secara menguntungkan, tetapi juga secara etis. Perusahaan yang gagal memenuhi harapan ini berisiko kehilangan kepercayaan dari karyawan dan masyarakat luas.

Isu-isu seperti privasi data, diskriminasi dalam penggunaan teknologi, dan kesejahteraan karyawan semakin menjadi sorotan di era digital ini. Karyawan mengharapkan perusahaan untuk melindungi privasi mereka dan memberikan kesempatan yang adil bagi semua. Selain itu, kesejahteraan karyawan juga menjadi perhatian utama, di mana perusahaan diharapkan untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi serta kesehatan mental dan fisik (Pfeffer, 2018).

Perusahaan yang gagal menanggapi ekspektasi ini akan menghadapi risiko kehilangan reputasi dan loyalitas karyawan, serta kesulitan dalam menarik talenta terbaik

KESIMPULAN

Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) telah membawa perubahan signifikan dalam cara perusahaan mengelola karyawan dan operasional mereka. Meskipun teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), *big data*, dan otomatisasi menawarkan banyak manfaat dalam hal efisiensi dan produktivitas, mereka juga memunculkan problem etika yang serius. Masalah-masalah utama yang muncul meliputi privasi data karyawan, ketidakadilan dalam penggunaan teknologi, serta dampak teknologi terhadap kesejahteraan karyawan.

Untuk mengurangi problema etika dalam manajemen SDM di era transformasi digital, strategi yang terintegrasi sangat diperlukan. Pertama, kebijakan privasi yang kuat harus dikembangkan untuk melindungi data pribadi karyawan dan memastikan transparansi dalam pengelolaan informasi mereka. Kedua, teknologi yang digunakan dalam proses rekrutmen dan evaluasi kinerja harus dirancang secara inklusif dan bebas dari bias, sehingga dapat mempromosikan keadilan dan kesetaraan kesempatan bagi semua karyawan. Selain itu, pengawasan karyawan melalui teknologi harus dilakukan dengan memperhatikan hak privasi dan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Aspek kesejahteraan karyawan juga menjadi prioritas penting dalam strategi ini. Program-program yang mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan, serta fleksibilitas dalam keseimbangan kehidupan kerja, sangat diperlukan untuk memastikan bahwa teknologi tidak menciptakan tekanan yang berlebihan bagi karyawan. Dalam implementasinya, perusahaan harus memperhatikan harapan sosial dari masyarakat dan karyawan yang semakin

menuntut tanggung jawab etis perusahaan, terutama dalam hal perlindungan hak-hak karyawan.

Kesimpulannya, strategi yang berfokus pada penguatan kebijakan, penerapan teknologi yang adil, dan peningkatan kesejahteraan karyawan dapat membantu perusahaan mengurangi risiko etika yang muncul dalam pengelolaan SDM di era digital. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan keberlanjutan operasional dan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, inklusif, dan mendukung kesejahteraan karyawan.

REFERENSI

Bentham, J. (2000). The Principles of Morals and Legislation. Clarendon Press.

Barocas, S., & Selbst, A. D. (2016). No Title. *Big Data's Disparate Impact*, *104 : 671*(California L Review).

Chen, H., & Huang, R. (2019). Privacy and ethics in digital HR. Journal of Business Ethics. *Privacy and Ethics in Digital HR. Journal of Business Ethics*, *158(2)*(Journal of Business Ethics), 345–360.

Pfeffer, J. (2018). *Dying for a paycheck: How modern management harms employee health and company performance—and what we can do about it*. Harper Business.

Dworkin, R. (1977). Taking Rights Seriously. Harvard University Press.

Gilligan, C. (1993). In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development. Harvard University Press.

Kant, I. (2005). Groundwork of the Metaphysics of Morals. Cambridge University Press.

Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. (2022). *Undang-Undang Perlindungan Data Pribadi No. 27 Tahun 2022*. Jakarta: Kominfo Press.

Mill, J. S. (1863). Utilitarianism. Parker, Son, and Bourn.

Rawls, J. (2009). A Theory of Justice. Harvard University Press.

Raharjo, B., et al. (2021). Digital Skills Training as a Key Component of Workplace Equity. *Journal of Workplace Learning*, 58(5), 1234-1256.

Suari, K. R. A., & Sarjana, I. M. (2023). Menjaga Privasi di Era Digital: Perlindungan Data Pribadi di Indonesia. *Jurnal Analisis Hukum*, 6(1), 1-10. https://doi.org/10.38043/jah.v6i1.4484