

Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perusahaan Industri Startup

Alden Nelson¹, Julia Christini², Novi Sandra³, Felicia Clarissa^{✉4}, Weni Vivianti⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Internasional Batam

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja terjadi ketika suatu perusahaan memberhentikan karyawannya karena alasan tertentu misalnya seperti kinerja, penghentian bisnis, kebangkrutan ataupun kondisi ekonomi global yang tidak stabil, absensi atau pelanggaran, dan karyawan meninggal dunia ataupun pensiun. Metode ini menggunakan penelitian kualitatif yang menghasilkan data deskriptif yang dimana merupakan studi kasus. Data sekunder didapatkan dengan mengambil data sumber yang sudah ada seperti buku, jurnal, ataupun dokumen terkait pemutusan hubungan kerja (PHK). Penelitian ini memiliki hasil bahwa dalam beberapa tahun terakhir, Indonesia telah menjadi tempat bagi perkembangan pesat industri startup. Namun, seperti halnya dengan semua industri lainnya, praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) juga terjadi di industri startup misalnya seperti Amazon, twitter, dan juga Shopee. Kemudian dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu bahwa pemerintah harus lebih tegas lagi dalam menegakkan hukum yang telah dibuat, memperhatikan perlindungan atas pekerja, membayarkan segala hak yang seharusnya diterima oleh pekerja, dan juga mempertegas mengenai jenis-jenis dan alasan PHK yang diperbolehkan dalam melakukan PHK terhadap pihak lain dan ketentuan mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja ataupun uang penggantian hak.

Kata Kunci: *Pemutusan Hubungan Kerja, Industri, Startup*

Copyright (c) 2023 Felicia Clarissa

✉ Corresponding author :

Email Address : feliciaclarissa54@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, Indonesia telah menjadi tempat bagi perkembangan pesat industri startup. Industri ini menawarkan peluang karir yang menarik bagi para pekerja muda, dengan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif. Namun, seperti halnya dengan semua industri lainnya, praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) juga terjadi di industri startup.

PHK di perusahaan startup di Indonesia memiliki tantangan dan karakteristik yang berbeda dengan perusahaan tradisional. Sebagai industri yang relatif baru, perusahaan startup mungkin tidak memiliki kebijakan yang matang dan teruji dalam mengatasi PHK. Selain itu, meskipun para pekerja muda seringkali sangat bersemangat untuk bekerja di perusahaan startup, mereka juga dapat menjadi rentan terhadap perlakuan tidak adil dalam hal PHK.

Menurut data Kementerian Komunikasi dan Informatika, jumlah perusahaan startup di Indonesia meningkat dari 2.391 pada tahun 2015 menjadi 4.245 pada tahun 2018. Seiring dengan meningkatnya jumlah perusahaan startup, kekhawatiran tentang kurangnya perlindungan bagi karyawan dalam hal PHK juga meningkat. Sebuah studi menunjukkan bahwa perusahaan startup di Indonesia perlu meningkatkan transparansi dan partisipasi karyawan dalam proses PHK, dan menekankan pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi keputusan PHK dan dampaknya pada karyawan dan perusahaan.

Selain itu, kebijakan PHK di perusahaan startup dapat mempengaruhi persepsi investor dan masyarakat terhadap perusahaan tersebut. Kebijakan PHK yang buruk dapat menyebabkan kehilangan kepercayaan dan reputasi yang buruk, sementara kebijakan PHK yang baik dapat meningkatkan kepercayaan dan citra perusahaan.

Dalam rangka menjaga hubungan yang sehat antara perusahaan startup dan karyawan, serta untuk mendukung perkembangan industri startup yang berkelanjutan di Indonesia, penting untuk memahami praktik PHK di perusahaan startup. Analisis terhadap PHK di perusahaan startup di Indonesia dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang kebijakan dan praktik PHK yang efektif dan dapat diterapkan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan bagi para karyawan di perusahaan startup.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah dari topik "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perusahaan Industri Startup" adalah bagaimana kebijakan PHK yang diterapkan di perusahaan startup. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kebijakan PHK yang diterapkan di perusahaan startup. Manfaat dari penelitian ini adalah untuk menyediakan pemahaman yang lebih dalam tentang kebijakan PHK yang diterapkan di perusahaan startup dan faktor-faktor yang memengaruhi keputusan PHK tersebut, untuk memberikan wawasan tentang dampak PHK terhadap karyawan dan perusahaan startup, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mengembangkan kebijakan yang lebih adil dan berkelanjutan bagi karyawan mereka, untuk menyediakan panduan praktis bagi perusahaan startup untuk meningkatkan transparansi dan partisipasi karyawan dalam proses PHK, sehingga dapat memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawan dan untuk memberikan kontribusi terhadap pembangunan industri startup yang lebih berkelanjutan dan adil, serta membantu pemerintah untuk merumuskan kebijakan yang lebih baik dalam mengatur praktik PHK di perusahaan startup.

Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan manfaat yang signifikan dalam mengembangkan pemahaman yang lebih dalam tentang PHK di perusahaan startup serta memberikan kontribusi terhadap pembangunan industri startup yang lebih berkelanjutan dan adil.

METODOLOGI

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. teknik penelitian menghasilkan data deskriptif yang dimana adalah studi kasus. Data Sekunder adalah data yang didapatkan dengan cara mengambil data sumber sudah ada. Data sekunder yang didapatkan oleh penulis meliputi studi Pustaka seperti buku, jurnal, dokumen terkait pemutusan hubungan kerja (PHK). Data Primer adalah cara pengambilan data oleh peneliti langsung terhadap informan. penelitian ini menggunakan data sekunder. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data survey kepustakaan. Analisis data kualitatif

adalah data yang diperoleh dalam kumpulan kata bukan angka dan tidak bisa diklasifikasikan. Analisis data kualitatif kata-kata yang ditempatkan teks diperluas tidak menggunakan perhitungan matematis atau statistik sebagai analisis. teknik tersebut terdiri dari empat tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian, dan penyimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja

Banyak terjadinya pemutusan hubungan kerja di industri start up baik di Indonesia maupun luar negeri. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi dikarenakan kondisi ekonomi global yang tidak stabil, sulitnya pendanaan serta adanya perusahaan yang tidak mampu mempertahankan kegiatan bisnisnya. Oleh sebab itu, banyak perusahaan dalam dan luar negeri dengan berat hati mengambil langkah pemutusan hubungan kerja. Perusahaan yang berbasis teknologi dunia tidak terkecuali Indonesia mengalami fenomena pemutusan hubungan kerja yang secara umum terjadi karena dampak ekonomi. Dikutip dari artikel dari Open data Jabar (2022) terdapat total 930 perusahaan di dunia yang melakukan pemutusan kerja pada periode 1 Januari hingga 8 Desember 2022 dengan jumlah karyawan sebanyak 146.607.

Pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 ialah terjadinya pengakhiran hubungan kerja yang dikarenakan telah berakhirnya hak serta kewajiban karyawan dengan pengusaha. Menurut Sedarmayanti (2017), pemutusan hubungan kerja ialah sebuah keadaan tidak dimana karyawan tidak bekerja pada suatu perusahaan dikarenakan adanya pengakhiran hubungan kerja yang terjadi diantara karyawan dengan perusahaan atau bisa karena masa kontrak telah habis. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena berbagai alasan baik dari diri sendiri maupun perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja yang berasal dari diri sendiri dapat berupa: (1) ingin mencari perusahaan yang lebih baik dan menguntungkan; (2) sudah memasuki usia pension; (3) melakukan pelanggaran terhadap perusahaan; (4) ingin melanjutkan pendidikan; (5) Kesehatan yang kurang baik; (6) ingin berlibur.

Sedangkan pemutusan hubungan kerja yang berasal dari perusahaan yang diatur berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan dapat berupa: (1) Telah berakhirnya masa hubungan kerja (pasal 154); (2) karyawan terbukti melakukan tindakan kriminal; (3) Melanggar peraturan dari perusahaan; (4) Terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan/kepemilikan berubah (pasal 163); (5) Perusahaan mengalami kerugian; (6) Perusahaan dalam keadaan bangkrut; serta (7) Karyawan tidak masuk kerja tanpa ada alasan minimal 5 hari berturut-turut atau karyawan mangkir.

Contoh Perusahaan yang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

1. Perusahaan Dunia

Salah satu contoh perusahaan teknologi terbesar di dunia yaitu Meta inc yang merupakan perusahaan induk dari Facebook melakukan pemutusan kerja terhadap 11.000 karyawannya atau sebesar 13% dari karyawan Meta yang dikarenakan investasi yang diberikan kepada Meta pada saat pandemi tidak sesuai dengan ekspektasi perusahaan serta terdapat masalah ekonomi makro global yang berpusat di Amerika Serikat yang memiliki dampak terhadap bisnis Meta yang dimana bisnis tersebut didorong oleh iklan (Clinton, 2022). Dikutip dari CNN Indonesia (2023) juga menyatakan bahwa induk Facebook akan

melakukan pemutusan hubungan kerja sebanyak 10.000 karyawan hingga akhir Mei 2023 dengan alasan efisiensi perusahaan, meningkatkan produktivitas serta menghilangkan proses yang dinilai tidak dibutuhkan.

Perusahaan teknologi lainnya seperti Twitter juga melakukan pemutusan kerja pada November 2022 setelah Elon Musk mengakuisisi perusahaan tersebut. Elon Musk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan dan jajaran eksekutifnya yang berjumlah 3.700 karyawan. Alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Elon Musk ini disebabkan karena Twitter mengalami kerugian. Oleh karena itu, harus dilakukannya pemutusan hubungan kerja (Arini, 2022).

Perusahaan E-commerce asal Amerika Serikat yaitu Amazon juga melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 18.000 karyawannya pada Januari 2023. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan ini disebabkan ekonomi global yang tidak stabil serta kesalahan Amazon pada saat pandemi dengan merekrut terlalu banyak karyawan.

2. Perusahaan Indonesia

PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk atau GoTo merupakan perusahaan yang berbasis teknologi yang merupakan gabungan antara Gojek dengan Tokopedia. Pada November 2022, Goto dengan berat hati harus melakukan pemutusan hubungan kerja dengan total 1.300 karyawannya atau sebesar 13%. Dan terjadi pemutusan hubungan kerja lagi pada Maret 2023 dengan jumlah karyawan sebanyak 600 karyawan. Langkah tersebut dilakukan agar dapat mendorong kinerja bisnis yang sehat serta mengoptimalkan biaya operasional sehingga diharapkan dapat lebih cepat menuju probilitas. Perusahaan Goto juga memastikan bahwa langkah penyesuaian yang dilakukan perusahaan Goto ini tidak akan mempengaruhi pelayanan yang diberikan kepada pelanggan, pengemudi serta mitra.

Salah satu perusahaan E-commerce yang di Indonesia seperti Shopee juga mengambil langkah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 3% dari total karyawannya yang ada di Indonesia. Penyebab dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Shopee disebabkan kondisi ekonomi global, untuk efisiensi bisnis serta sebagai langkah untuk melakukan penyesuaian dalam perubahan kebijakan bisnis perusahaan yang dimana Shopee lebih berfokus kepada mencari keuntungan daripada mengejar pertumbuhan bisnis.

Perusahaan yang bergerak dibidang pendidikan seperti Zenius juga melakukan pemutusan kerja. Zenius menyediakan pelayanan pendidikan dengan video yang berbahasa Indonesia yang dapat dilihat melalui website dan smartphone. Pada tahun 2020, tercatat Zenius mempunyai 16 juta pengguna. Langkah berat harus diambil agar dapat menyesuaikan dengan keadaan ekonomi serta untuk memastikan keberlangsungan bisnis jangka panjang. Pada Mei 2022, Zenius telah memutuskan hubungan kerja terhadap 200 karyawannya.

Dalam peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 pasal 40 ayat 1 yang berbunyi : *"Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima."*

Jumlah uang pesangon yang harus dibayar diatur juga dalam peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 pasal 40 ayat 2 dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika masa kerja kurang dari 1 tahun, maka mendapatkan pesangon sebesar 1 bulan upah
2. Jika masa kerja 1 tahun lebih tetapi kurang dari 2 tahun, maka mendapatkan pesangon sebesar 2 bulan upah

3. Jika masa kerja 2 tahun lebih tetapi kurang dari 3 tahun, maka mendapatkan pesangon sebesar 3 bulan upah
4. Jika masa kerja 3 tahun lebih tetapi kurang dari 4 tahun, maka mendapatkan pesangon sebesar 4 bulan upah
5. Jika masa kerja 4 tahun lebih tetapi kurang dari 5 tahun, maka mendapatkan pesangon sebesar 5 bulan upah
6. Jika masa kerja 5 tahun lebih tetapi kurang dari 6 tahun, maka mendapatkan pesangon sebesar 6 bulan upah
7. Jika masa kerja 6 tahun lebih tetapi kurang dari 7 tahun, maka mendapatkan pesangon sebesar 7 bulan upah
8. Jika masa kerja 7 tahun lebih tetapi kurang dari 8 tahun, maka mendapatkan pesangon sebesar 8 bulan upah
9. Jika masa kerja 8 tahun lebih tetapi kurang dari 9 tahun, maka mendapatkan pesangon sebesar 9 bulan upah

Pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan global seperti Facebook terhadap karyawannya di Amerika Serikat dan diluar Amerika mendapat kompensasi yang layak antara lain:

1. Pesangon 16 minggu gaji pokok ditambah 2 minggu gaji untuk setiap tahun kerja
2. Pembayaran uang cuti
3. Pencairan jatah saham
4. Asuransi kesehatan untuk karyawan dan keluarga yang terdampak pemutusan hubungan kerja selama 6 bulan.
5. Terdapat bantuan untuk mencari pekerjaan baru selama 3 bulan
6. Terdapat juga spesialis yang akan membantu karyawan imigran

Perusahaan Twitter yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan kontrak dan karyawan tetap tanpa pemberitahuan sebelumnya dan secara mendadak melalui e-mail. Sebelumnya Elon Musk mengatakan akan memberikan pesangon selama 3 bulan, tetapi terdapat sejumlah karyawan hanya menerima pesangon selama 1 bulan atas perjanjian non-disparagement. Kemudian, sejumlah karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja melakukan tuntutan arbitrase terhadap perusahaan Twitter dalam gugatan bersama. Pada Januari 2023, Twitter memenangkan tuntutan tersebut. Hakim menyatakan bahwa karyawan yang mengajukan gugatan bersama harus mengajukan gugatan mereka menjadi gugatan pribadi.

Perusahaan E-Commerce Amazon akan memenuhi hak-hak bagi mereka yang terkena pemutusan hubungan kerja. Pesangon yang diberikan antara lain:

1. Menyediakan tunjangan perpisahan
2. Terjaminnya asuransi kesehatan
3. Membantu proses pencarian kerja

Perusahaan dalam negeri seperti Goto memberikan kompensasi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara finansial, Goto memberikan tambahan 1 kali gaji dengan pesangon paling sedikit sebesar 2 kali gaji bagi mereka yang belum 1 tahun bekerja dan pesangon paling besar yang diberikan sebesar 14 kali gaji. Perusahaan Goto juga memberikan bantuan berupa layanan konsultasi, membantu karyawan dalam mencari pekerjaan baru, serta mengakses berbagai pelatihan dan bergabung dalam alumni direktori Goto yang dimana perusahaan bisa merekomendasi ke perusahaan rekan bisnis Goto (Binekasri, 2022).

Shopee Indonesia juga menjelaskan bahwa karyawan yang terdampak pemutusan hubungan kerja akan mendapatkan kompensasi berupa pesangon tambahan. Pemberian pesangon disesuaikan dengan peraturan pemerintah sesuai perundang-undangan dengan tambahan 1 bulan gaji serta mendapatkan fasilitas asuransi kesehatan hingga akhir tahun yang mencakup seluruh manfaatnya (Pranita, 2022).

Serta perusahaan teknologi yang berbasis pendidikan Zenius juga memastikan akan terpenuhinya semua hak serta dukungan yang dibutuhkan karyawan yang terdampak pemutusan hubungan kerja pada Mei 2022. Perusahaan memberikan kompensasi berupa pesangon dan dukungan lainnya. Jumlah pesangon yang diberikan perusahaan Zenius terhadap karyawannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang pemutusan hubungan kerja. Dari manajemen Zenius sendiri menjelaskan bahwa, perusahaan akan tetap melanjutkan fasilitas asuransi kesehatan karyawan dengan keluarganya serta layanan konseling hingga 30 September 2022. Perusahaan Zenius juga membantu menyebarkan data diri karyawan yang terdampak pemutusan kerja untuk mendapatkan kesempatan kerja baru kepada perusahaan pendidikan lainnya yang telah melalui persetujuan karyawan tersebut.

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu bahwa pemutusan hubungan kerja terjadi ketika suatu perusahaan memberhentikan karyawannya karena alasan tertentu misalnya seperti kinerja, penghentian bisnis, kebangkrutan ataupun kondisi ekonomi global yang tidak stabil, absensi atau pelanggaran, dan karyawan meninggal dunia ataupun pensiun. startup adalah perusahaan rintisan yang saat ini sedang dalam tahap pengembangan, baik dari sisi pengembangan produk maupun layanan model bisnis yang akan diimplementasikan.

Dalam beberapa tahun terakhir, Indonesia telah menjadi tempat bagi perkembangan pesat industri startup. Namun, seperti halnya dengan semua industri lainnya, praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) juga terjadi di industri startup misalnya seperti Amazon, twitter, dan juga Shopee. Kemudian dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Referensi :

- Adieb, M. (2022). *Startup: Arti, Ciri, Contoh, dan Bedanya dengan Perusahaan Konvensional*. Glints.Com. <https://glints.com/id/lowongan/startup-adalah/#apa-itu-startup>
- Arini, S. C. (2022). *Kena PHK Elon Musk, Karyawan Twitter Jadi Rebutan Perusahaan Teknologi*. Detikfinance. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6421264/kena-phk-elon-musk-karyawan-twitter-jadi-rebutan-perusahaan-teknologi>
- Binekasri, R. (2022). *Segini Pesangon Yang Dikasih GoTo ke Karyawan Yang Kena PHK*. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/market/20221118133241-17-389296/segini-pesangon-yang-dikasih-goto-ke-karyawan-yang-kena-phk>
- Clinton, B. (2022). *Induk Facebook PHK Besar-besaran, 11.000 Karyawan Terdampak*. KOMPAS.Com. <https://tekno.kompas.com/read/2022/11/09/19410177/induk-facebook-phk-besar-besaran-11000-karyawan-terdampak?page=all>
- CNN Indonesia. (2023). *Meta, Induk Facebook Kembali PHK 10 Ribu Karyawan hingga Akhir Mei*. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230315102750-92-925254/meta-induk-facebook-kembali-phk-10-ribu-karyawan-hingga-akhir-mei>

- Dewi, I. R. (2023). *Ini Alasan Sebenarnya Startup PHK Massal, Bukan Makroekonomi!* CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20230201134133-37-410061/ini-alasan-sebenarnya-startup-phk-massal-bukan-makroekonomi>
- Pranita, E. (2022). *Cerita Pegawai Shopee Kena PHK Massal: Kaget, Nangis, Kini Sudah "Move on" dan Sibuk Kirim CV.* KOMPAS.Com. <https://megapolitan.kompas.com/read/2022/12/09/12585891/cerita-pegawai-shopee-kena-phk-massal-kaget-nangis-kini-sudah-move-on-dan?page=all#:~:text=Alasan PHK Shopee Indonesia&text=%22Kondisi ekonomi global menuntut kami,adalah keputusan yang sangat sulit.>
- Redaksi OCBC NISP. (2021). *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Ini dia Aturan dan Jenisnya.* Ocbcnisp.Com. <https://www.ocbcnisp.com/id/article/2021/12/13/phk-adalah>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Refika Aditama.