



## **DAMPAK DAN FAKTOR PENYEBAB PHK TERHADAP KARYAWAN: KASUS PT RUANG RAYA INDONESIA**

**Ahmad Wildan, Airiique Bintang Merah Harley, Faiz Raudhin Zulfikar**

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum,

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta

### **Abstrak**

Penelitian ini didukung oleh dilakukannya PHK oleh PT Ruang Raya Indonesia karena adanya efisiensi perusahaan, Metode penelitian metode kualitatif studi pustaka dan Ekspos facto dengan membaca teori yang relevan dan disimpulkan secara kualitatif, tujuan dari penelitian adalah untuk melihat apa saja faktor yang menyebabkan adanya PHK yang terjadi di PT Ruang Raya Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efisiensi adalah salah satu dari alasan terjadinya PHK, faktor lain juga mempengaruhi terjadinya PHK baik dari internal maupun eksternal, adapun faktor lain seperti yang berasal dari karyawan itu sendiri sampai adanya kebijakan baru dari perusahaan.

**Kata Kunci:** PHK, PT Ruang Raya Indonesia, Faktor.

### **PENDAHULUAN**

Di Indonesia, pada Agustus 2007, secara historis pengaturan hukum perseroan pertama kali diatur di dalam Pasal 36-56 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) yang berasal dari Wetboek van Koophandel. Sejak 1995 Indonesia memiliki Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas dan pada 16 Agustus 2007 berlaku Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. PT akan selalu

terkait dengan teknologi dalam berbagai hal, seperti kebutuhan untuk memanfaatkan teknologi informasi, merencanakan strategi untuk bersaing di industri teknologi, dan mengikuti perkembangan teknologi untuk meningkatkan kinerja. (PT Secara Hukum) Di era teknologi yang terus berkembang pesat, perusahaan-perusahaan di berbagai sektor semakin menyadari pentingnya manfaat inovasi teknologi untuk meningkatkan kinerja dan eksistensi mereka. PT Ruang Raya

\*Correspondence Address : [ahmadwildan2878@gmail.com](mailto:ahmadwildan2878@gmail.com)

DOI : 10.31604/jips.v10i10.2023.4879-4887

© 2023UM-Tapsel Press

Indonesia, sebagai salah satu perusahaan yang beroperasi di industri yang kompetitif, serta menghadapi tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan eksistensinya dalam persaingan teknologi yang semakin ketat. PT Ruang Raya Indonesia, juga dikenal sebagai Ruangguru, adalah sebuah perseroan terbatas yang berfokus pada pendidikan non-formal di Indonesia. Perusahaan ini didirikan berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia dan juga telah memperoleh izin untuk melaksanakan operasional kursus pendidikan nonformal. Perusahaan ini telah mengembangkan berbagai layanan pembelajaran berbasis teknologi, termasuk kelas virtual, platform ujian online, video pembelajaran berbasis langganan, marketplace les privat, dan konten edukasi lainnya yang dapat diakses melalui situs web dan aplikasi Ruangguru. Ruangguru telah dipercaya untuk bermitra dengan 32 (dari 34) pemerintah provinsi dan 326 pemerintah kota dan kabupaten di Indonesia, berfokus pada layanan berbasis pendidikan dan telah memiliki lebih dari 22 juta pengguna dan 300.000 guru yang menawarkan layanan edukasi di 100 mata pelajaran. Perusahaan ini juga telah menjadi subjek penelitian dan evaluasi di berbagai bidang. Sebagai contoh, sebuah penelitian mengevaluasi efektivitas penggunaan aplikasi Ruangguru untuk pembelajaran, dan penelitian lain berfokus pada strategi pemasaran dan hubungan masyarakat perusahaan dalam mempromosikan merek Ruangguru. Selain itu, sebuah makalah penelitian membahas pengembangan sistem informasi manajemen untuk PT Ruang Raya Indonesia untuk mendukung perubahan model bisnis perusahaan dan upaya digitalisasi. Perusahaan ini telah menerima berbagai penghargaan baik di dalam maupun luar negeri, menjadikannya sebagai perusahaan

pionir di bidang teknologi. Secara keseluruhan, PT Ruang Raya Indonesia telah menjadi pemain penting dalam industri teknologi pendidikan di Indonesia, menyediakan layanan pembelajaran yang mudah diakses dan inovatif bagi jutaan pengguna di seluruh Indonesia. Kelompok kami mengambil contoh kasus PHK yang terjadi dengan PT Ruang Raya Indonesia. PHK ini terjadi pada 18 November 2022, Salah satu karyawan bercerita bahwa dia mendapatkan undangan dengan salah satu atasan tertinggi, di dalam pertemuan itu dia dinyatakan PHK oleh perusahaan bukan karena kinerja kerjanya yang kurang, tetapi untuk langkah efisien dari perusahaan. Atasan tersebut menjelaskan mengenai kompensasi bahwa karyawan yang terkena dampak dari efisiensi. Dia masih diperbolehkan menggunakan asuransi dari kantor hingga akhir bulan. Apabila karyawan atau istri dari karyawan sedang hamil, fasilitas asuransi pun masih bisa dipakai hingga saat melahirkan. Perusahaan juga menyediakan tim untuk pendampingan psikologi karyawan. Selain itu, ada juga tim yang akan membantu karyawan terdampak mendapatkan pekerjaan baru. Selain pesangon, ia juga berhak mendapatkan uang penghargaan, uang jatah cuti yang belum diambil. Ia menyebutkan masih ada sejumlah kompensasi lainnya. Tapi karena pertemuan itu diselimuti rasa takut dan tak percaya, ia mengaku sampai lupa detail percakapannya. Bahkan sampai saat ini dirinya masih bingung mencerna informasi dan kejadian yang sedang terjadi. Selain karena mendadak, PHK juga dilakukan secara besar-besaran. Meski tidak tahu secara pasti jumlah karyawan yang terkena PHK, ia yakin bahwa totalnya lebih dari 100 karyawan. Pemangkasan jumlah karyawan juga dilakukan di berbagai divisi yang meliputi berbagai jenjang jabatan.

### **Rumusan masalah**

- Bagaimana penyebab utama terjadinya PHK di PT Ruang Raya Indonesia dan dikarenakan faktor apa saja?
- Bagaimana upaya yang telah dilakukan oleh pt ruang raya indonesia untuk mengurangi dampak negatif PHK terhadap karyawan yang terkena?

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian kami adalah metode kualitatif studi pustaka dan Ekspos facto. Metode studi pustaka menggunakan referensi dari buku hingga artikel-artikel mengenai masalah yang sama persis dihadapi dalam kasus ini, sedangkan Ekspos facto menggunakan data dari tahun-tahun sebelumnya dan masa sekarang.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian kami menggunakan metode-metode yang telah dijelaskan, alasan utama terjadinya PHK massal di Ruangguru adalah karena situasi ekonomi global yang memburuk. Perusahaan mengalami peningkatan permintaan yang signifikan atas layanannya di awal pandemi, yang menyebabkan perekrutan yang berlebihan<sup>2</sup>. Namun, dengan situasi ekonomi global saat ini, pendanaan perusahaan dari investor mengalami penurunan, dan model bisnis tidak lagi relevan.<sup>3</sup>

Karyawan yang terkena dampak telah menerima pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai Undang-undang (UU) sesuai dengan

undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia. Perusahaan juga telah mengalokasikan tim perekrut untuk membantu pencarian pekerjaan bagi karyawan yang terkena dampak, serta menyediakan konsultasi psikologis dan kelas pengembangan karir jika diperlukan. Oleh karena itu, alasan utama PHK adalah karena situasi ekonomi, dan perusahaan telah memberikan kompensasi dan dukungan kepada karyawan yang terkena dampak.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi PHK:

#### **1. Menurunnya permintaan yang drastis seiring melemahnya daya beli masyarakat**

Menurunnya permintaan yang drastis seiring melemahnya daya beli masyarakat dapat dijelaskan sebagai bahwa Permintaan barang dan jasa menurun secara drastis karena daya beli masyarakat yang melemah. Hal ini dapat terjadi akibat berbagai faktor, seperti kenaikan harga barang dan jasa, turunnya pendapatan masyarakat, atau ketidakpastian ekonomi. Dalam konteks PHK di Ruang Guru, menurunnya permintaan yang drastis seiring melemahnya daya beli masyarakat menjadi salah satu faktor yang mendukung terjadinya PHK. Hal ini disebabkan oleh situasi pasar global yang memburuk secara drastis, sehingga permintaan terhadap layanan Ruang Guru menurun dan model bisnis perusahaan tidak lagi relevan.

#### **2. Model bisnis yang tidak lagi relevan**

Model bisnis yang tidak relevan dapat diartikan sebagai model bisnis

---

<sup>2</sup> "Pendiri Ruangguru Ungkap Penyebab PHK: Rekrutmen yang Terlalu Besar dan Terlalu Cepat" Oleh Dina Karina

<sup>3</sup> "Dugaan Guru Besar UI-Ekonom soal Biang Kerok PHK Besar di Ruangguru" Team CNN INDONESIA

yang sudah kuno dan tidak fleksibel, sehingga tidak sesuai dengan kebutuhan di era modern ini. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan model bisnis menjadi tidak relevan antara lain perubahan tren pasar, perubahan teknologi, atau perubahan kebutuhan konsumen. Dalam konteks PHK di Ruang Guru, model bisnis perusahaan dikatakan tidak lagi relevan karena situasi pasar global yang memburuk secara drastis, sehingga permintaan terhadap layanan Ruang Guru menurun. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan perubahan pada model bisnisnya agar dapat bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat.

### **3. Rekrutmen besar-besaran pada saat pandemi Covid-19**

Rekrutmen besar-besaran pada saat pandemi Covid-19 dapat diartikan sebagai upaya perusahaan untuk merekrut karyawan dalam jumlah yang besar pada saat pandemi Covid-19. Hal ini dapat terjadi karena beberapa alasan, seperti meningkatnya permintaan pasar atau perusahaan ingin memperkuat tim kerja untuk menghadapi situasi yang tidak pasti akibat pandemi Covid-19. Namun, rekrutmen besar-besaran juga dapat menjadi faktor yang mendukung terjadinya PHK jika permintaan pasar menurun secara drastis dan perusahaan harus menyesuaikan jumlah karyawan dengan kebutuhan bisnis. Dalam konteks PHK di Ruang Guru, rekrutmen besar-besaran pada saat pandemi Covid-19 dikatakan sebagai faktor yang mendukung terjadinya PHK karena perusahaan merekrut karyawan dalam jumlah besar pada saat permintaan pasar meningkat akibat pandemi Covid-19, namun kemudian menurun secara drastis sehingga perusahaan harus menyesuaikan jumlah karyawan dengan kebutuhan bisnis.

### **4. Keinginan perusahaan untuk mengurangi pengeluaran**

Makna dari keinginan perusahaan untuk mengurangi pengeluaran adalah upaya perusahaan untuk mengurangi biaya operasional dan pengeluaran agar dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti mengidentifikasi pengeluaran berlebih, menurunkan biaya produksi, memanfaatkan teknologi yang tepat, mengurangi penggunaan kertas, dan lain sebagainya. Dalam konteks PHK di Ruang Guru, keinginan perusahaan untuk mengurangi pengeluaran dikatakan sebagai faktor yang mendukung terjadinya PHK karena perusahaan harus menyesuaikan jumlah karyawan dengan kebutuhan bisnis agar dapat mengurangi biaya operasional dan pengeluaran. Namun, perusahaan harus memperhitungkan proses dan cara yang benar agar terhindar dari gugatan hukum.

### **5. Karyawan melakukan pelanggaran berat atau pelanggaran ringan berulang kali**

Karyawan melakukan pelanggaran berat atau pelanggaran ringan berulang kali dapat menjadi faktor yang mendukung terjadinya PHK. Hal ini dapat terjadi karena perusahaan memberikan peringatan bertingkat sebelum melakukan PHK, dan jika karyawan melakukan pelanggaran berat atau pelanggaran ringan berulang kali setelah diberikan peringatan, maka perusahaan dapat melakukan PHK. Pelanggaran yang dimaksud dapat berupa pelanggaran terhadap peraturan perusahaan, seperti ketidakhadiran yang tidak diizinkan, pelanggaran etika, atau pelanggaran hukum. Oleh karena itu, karyawan harus mematuhi peraturan perusahaan dan menjaga etika kerja agar terhindar dari tindakan PHK.

#### **6. Karyawan tidak dapat melakukan tanggung jawab pekerjaannya karena ditahan pihak berwajib**

Karyawan tidak dapat melakukan tanggung jawab pekerjaannya karena ditahan pihak berwajib memiliki makna bahwa karyawan tidak dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya karena sedang ditahan oleh pihak berwajib dalam proses hukum. Hal ini dapat terjadi karena karyawan terlibat dalam kasus hukum yang sedang diproses oleh pihak berwajib, sehingga tidak dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Dalam konteks PHK di Ruang Guru, faktor ini tidak ditemukan sebagai penyebab terjadinya PHK. Namun, jika karyawan tidak dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya karena ditahan pihak berwajib dalam waktu yang lama, maka perusahaan dapat melakukan PHK karena karyawan tidak dapat memenuhi kewajibannya sebagai karyawan.

#### **7. Karyawan mengundurkan diri atau berakhirnya masa kontrak PKWT**

Karyawan mengundurkan diri atau berakhirnya masa kontrak PKWT memiliki arti bahwa karyawan memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan karena berbagai alasan, seperti ingin mencari pengalaman baru, ingin fokus pada pendidikan, atau karena tidak ada perpanjangan kontrak. Dalam hal karyawan mengundurkan diri atau berakhirnya masa kontrak PKWT, perusahaan harus memenuhi hak-hak karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti memberikan uang kompensasi atau ganti rugi sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Namun, jika perusahaan mengalami PHK karena berakhirnya masa kontrak PKWT, maka

perusahaan harus memperhitungkan proses dan cara yang benar agar terhindar dari gugatan hukum.

#### **8. Karyawan sakit atau tidak mampu bekerja karena alasan kesehatan**

Karyawan sakit atau tidak mampu bekerja karena alasan kesehatan memiliki arti bahwa karyawan tidak dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya karena sedang sakit atau mengalami masalah kesehatan yang menghalangi kemampuan kerjanya. Hal ini dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti sakit akibat penyakit kronis, kecelakaan kerja, atau masalah kesehatan yang lain. Dalam hal karyawan sakit atau tidak mampu bekerja karena alasan kesehatan, perusahaan harus memenuhi hak-hak karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti memberikan cuti sakit, uang kompensasi, atau ganti rugi sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Namun, jika karyawan sakit berkepanjangan dan tidak dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dalam waktu yang lama, maka perusahaan dapat melakukan PHK karena karyawan tidak dapat memenuhi kewajibannya sebagai karyawan.

#### **9. Pekerja mencapai usia pensiun**

Mencapai usia pensiun merupakan faktor yang dapat menyebabkan terjadinya PHK. Berikut adalah makna dari faktor ini. Karyawan yang mencapai usia pensiun tidak lagi memenuhi syarat untuk bekerja di perusahaan karena telah mencapai batas usia pensiun yang ditetapkan oleh peraturan perusahaan atau peraturan perundang-undangan. Dalam konteks PHK di Ruang Guru, faktor ini tidak ditemukan sebagai penyebab terjadinya PHK. Namun, jika perusahaan melakukan PHK terhadap karyawan yang mencapai usia pensiun, maka perusahaan harus

memenuhi hak-hak karyawan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

### **UPAYA YANG TELAH DILAKUKAN OLEH PT RUANG RAYA INDONESIA UNTUK MENGURANGI DAMPAK NEGATIF PHK TERHADAP KARYAWAN YANG TERKENA**

Dalam menghadapi tantangan berat akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), PT Ruang Raya Indonesia telah menapaki jalan yang penuh inovasi dan kepedulian. Perusahaan ini telah menunjukkan komitmennya untuk meredakan beban psikologis dan ekonomi yang dialami oleh karyawan yang terkena PHK dengan serangkaian langkah yang kreatif dan berfokus pada kemanusiaan. PT Ruang Raya Indonesia telah melakukan beberapa upaya untuk mengurangi dampak negatif PHK terhadap karyawan yang terkena, di antaranya:

- Memberikan uang pesangon dan gaji bulan terakhir yang dibayarkan penuh sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan

PT Ruang Raya Indonesia atau Ruangguru telah mengumumkan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap ratusan karyawannya, dengan alasan ketidakpastian kondisi global. Mereka mengklaim telah mematuhi ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan memberikan uang pesangon, gaji bulan terakhir, penghargaan masa kerja, dan hak-hak lain sesuai peraturan, semuanya dibayarkan penuh tanpa potongan.

*"Kami ingin juga menyampaikan bahwa semua yang terdampak telah mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak jika masih ada sisa cuti, sesuai UU yang dibayarkan penuh tanpa potongan,"<sup>4</sup>*

Walaupun menerapkan kebijakan efisiensi, Ruangguru menekankan bahwa ini tidak akan mempengaruhi layanan pendidikan non-formal mereka kepada masyarakat. Namun, terdapat pertanyaan yang masih belum terjawab mengenai jumlah pasti karyawan yang terkena PHK dan dampak PHK ini terhadap total jumlah karyawan dan layanan yang mereka tawarkan kepada pelanggan.

- Memberikan perpanjangan asuransi bagi karyawan yang di-PHK

*"Belva menjamin Para pekerja pun akan mendapatkan perpanjangan asuransi".<sup>5</sup>*

Memberikan perpanjangan asuransi bagi karyawan yang di-PHK di PT Ruang Raya Indonesia (Ruangguru) memiliki signifikansi yang mencerminkan komitmen perusahaan terhadap karyawan yang terkena dampak PHK. Tindakan ini bukan hanya sekadar tindakan perlindungan finansial, tetapi juga mengekspresikan tanggung jawab sosial perusahaan dalam menjaga kesejahteraan mantan karyawannya. Dalam konteks perusahaan berbasis teknologi di bidang pendidikan non-formal seperti Ruangguru, pemberian perpanjangan asuransi juga dapat mengurangi dampak psikologis dari PHK, memberikan rasa keamanan

<sup>4</sup> Tim Komunikasi Perusahaan Ruangguru, Gwendolyn dalam pernyataan tertulis, Jumat (18/11/2022).

<sup>5</sup> kata Belva dalam keterangan di media sosialnya, Sabtu, 19 November 2022 dikutip dari Tempo.

psikologis kepada karyawan, dan mendukung mereka dalam kembali mencari pekerjaan atau mengikuti program pengembangan karir. Dengan demikian, langkah proaktif ini dapat membantu menjaga hubungan positif antara perusahaan dan mantan karyawan, sambil menjaga kesempatan mereka untuk berkontribusi kembali dalam dunia kerja.

- Menyediakan tim untuk pendampingan psikologi karyawan.

*"Kami juga berkomitmen untuk membantu yang terdampak untuk mendapatkan pekerjaan baru segera dengan mengalokasikan tim rekruter Ruangguru khusus dan memberikan dukungan konsultasi karir, psikologis, dan akses kelas pengembangan karir jika dibutuhkan,"<sup>6</sup>*

Menyediakan tim pendampingan psikologi bagi karyawan yang di-PHK di PT Ruang Raya Indonesia (Ruangguru) memiliki beberapa tujuan utama. Pertama, ini adalah upaya untuk memberikan dukungan psikologis yang sangat diperlukan kepada karyawan yang mungkin mengalami stres, kecemasan, atau dampak emosional lainnya akibat PHK. Dengan adanya tim pendampingan psikologi, tujuannya adalah membantu karyawan mengatasi dampak psikologis ini dan membimbing mereka menuju pemulihan mental yang lebih baik. Kedua, tujuan dari langkah ini adalah untuk menunjukkan perhatian dan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan mental karyawan, mengingat pentingnya kesehatan mental dalam kehidupan sehari-hari. Terakhir, dengan memberikan pendampingan psikologi, perusahaan dapat membantu mempersiapkan karyawan yang di-PHK

untuk kembali ke dunia kerja atau bertransisi ke fase selanjutnya dalam karir mereka, meningkatkan peluang mereka dalam mencari pekerjaan baru atau mengejar peluang lainnya. Dengan demikian, langkah ini bukan hanya bertujuan untuk memberikan dukungan dalam mengatasi dampak psikologis, tetapi juga untuk membantu karyawan membangun ketahanan mental dan kembali berkontribusi dalam dunia kerja dengan lebih baik.

- Memberikan uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak cuti kepada seluruh karyawan yang di-PHK

*"Ruangguru memberikan penggantian hak cuti kepada seluruh karyawan yang di-PHK - sesuai dengan peraturan perundangan. "Dibayarkan penuh tanpa potongan dan gaji bulan terakhir bekerja dibayarkan penuh. Kami pun juga memperpanjang asuransi bagi yang terdampak,"<sup>7</sup>*

Memberikan uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak cuti kepada seluruh karyawan yang di-PHK pada PT Ruang Raya Indonesia (Ruangguru) didasarkan pada beberapa alasan mendasar. Pertama, langkah ini merupakan kewajiban hukum yang mematuhi ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengharuskan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang di-PHK. Selain itu, tindakan ini mencerminkan pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan selama bekerja di perusahaan, menghormati upaya mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain aspek hukum dan penghargaan, memberikan kompensasi ini juga memiliki tujuan praktis, yaitu

<sup>6</sup> Ucap Gwendolyn dalam pernyataan tertulis, Jumat (18/11/2022).

<sup>7</sup> CNBC, tulis Ruangguru dalam pernyataannya.

mengurangi dampak finansial pada karyawan yang baru saja kehilangan pekerjaan dan membantu mereka dalam menghadapi transisi karir dengan lebih baik. Selain itu, tindakan ini juga berfungsi sebagai langkah untuk menjaga reputasi perusahaan dan hubungan positif dengan mantan karyawan, menciptakan citra perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan dan masyarakat.

Dalam menghadapi tantangan berat akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), PT Ruang Raya Indonesia telah menunjukkan komitmen dan kepedulian yang tinggi terhadap kesejahteraan karyawan yang terkena dampak. Perusahaan ini telah mengambil langkah-langkah kreatif dan berfokus pada kemanusiaan untuk meredakan beban psikologis dan ekonomi yang dialami oleh karyawan yang di-PHK. Tindakan proaktif ini mencakup pemberian uang pesangon, gaji bulan terakhir, penghargaan masa kerja, dan hak-hak lainnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, semua dibayarkan penuh tanpa potongan. Selain itu, perusahaan juga memberikan perpanjangan asuransi sebagai perlindungan finansial dan pendukung psikologis. Tidak hanya itu, Ruangguru juga menyediakan tim pendampingan psikologi serta dukungan konsultasi karir dan pengembangan keterampilan bagi karyawan yang di-PHK. Langkah-langkah ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam menjaga kesejahteraan dan membantu mantan karyawan menghadapi transisi karir dengan lebih baik. Dalam semua inisiatif ini, PT Ruang Raya Indonesia menunjukkan bahwa mereka tidak hanya berfokus pada efisiensi bisnis, tetapi juga pada tanggung jawab sosial dan kemanusiaan terhadap karyawan yang telah memberikan kontribusi bagi perusahaan.

## SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil pembahasan makalah ini adalah sebagai berikut :

PHK dapat terjadi karena adanya berbagai faktor baik internal maupun external, faktor internal adalah faktor yang terjadi dari dalam perusahaan itu sendiri seperti adanya kebijakan efisiensi perusahaan, karyawan melakukan pelanggaran berat, tidak dapat melakukan tanggung jawab, mengundurkan diri atau telah mencapai usia pensiun.

Sementara faktor external adalah faktor yang lahir karena adanya desakan dari luar perusahaan yang mempengaruhi perusahaan misalnya permintaan pasar yang turun dan menyebabkan perusahaan harus mengurangi tenaga kerja atau model bisnis yang sudah tidak relevan dengan perkembangan zaman sehingga perusahaan melakukan perubahan dan salah satunya adalah PHK.

Adapun dari kasus PT Ruang Raya Indonesia dapat disimpulkan bahwa terdapat upaya yang telah dilakukan terhadap pegawai yang terkena PHK, diantaranya adalah pemberian gaji sesuai dengan ketentuan undang undang, perpanjangan asuransi, pemberian penghargaan dan hak cuti serta pendampingan psikologi bagi karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

Hecka Athaya Shabrina, H. Hafiar, Susie Perbawasari, PROSES EMPLOYER BRANDING PT RUANG RAYA INDONESIA (RUANGGURU) Published 18 August 2022 Jurnal Ilmu Komunikasi UHO : Jurnal Penelitian Kajian Ilmu Komunikasi dan Informasi

Jaenal Arifin, Development and Strategy of PT Ruang Raya Indonesia (Ruangguru) in Facing the COVID-19 Pandemic Published 2021 SSRN Electronic Journal "Ruangguru PHK Ratusan Pegawai,

**Ahmad Wildan, Airiique Bintang Merah Harley, Faiz Raudhin Zulfikar**

*Dampak Dan Faktor Penyebab Phk Terhadap Karyawan: Kasus Pt Ruang Raya Indonesia ....(Hal 4879-4887)*

Singgung Situasi Global” TECH - Demis Rizky  
Gosta, CNBC Indonesia 18 November 2022 17:19

CEO Ruangguru Buka Suara Soal  
Penyebab PHK Massal, Belva: Saya Minta Maaf  
Adamas Belva Syah Devara, CEO Ruangguru  
meminta maaf atas keputusan mem PHK massal  
karyawan Ruangguru. Newswire - Bisnis.com  
Minggu, 20 November 2022 | 00:16