

Strategi Dalam Mencegah PHK Massal Di Industri Teknologi: Studi Kasus Spotify Technology S.A

¹Hilma Harmen

²Waidan Nur Siregar

³Rika Amelia

⁴Tira Al Zahira

⁵Diana Fahira

⁶Reghina Adella

⁷Melati Sihombing

⁸Hawila Sabta Pangaribuan

Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Medan, Indonesia

Email: tiraalzahira957@gmail.com

Abstract. *The technology industry faces major challenges in managing its workforce amid global economic uncertainty and rapid technological developments. Mass layoffs are a common strategy used to increase efficiency, such as what happened at Spotify Technology S.A. in 2023. This article aims to analyze the causes of mass layoffs at Spotify and identify strategies that can be implemented to prevent layoffs in the technology industry. Using a descriptive qualitative approach and secondary data analysis, this article finds that the main factors of layoffs at Spotify include the global economic slowdown, suboptimal investment in business expansion, and increased automation based on artificial intelligence. Alternatively, companies can implement strategies such as more efficient organizational restructuring, employee skill enhancement (upskilling and reskilling), diversification of revenue sources, work flexibility, and transparency in decision-making. By implementing these strategies, companies can maintain business stability without significantly sacrificing their workforce.*

Keywords: *Spotify Technology S.A, Mass Layoffs, Human Resource Management*

PENDAHULUAN

Industri teknologi telah menjadi salah satu sektor dengan pertumbuhan paling pesat dalam beberapa dekade terakhir, didorong oleh inovasi digital dan adopsi teknologi yang semakin luas. Namun, di balik pertumbuhan tersebut, perusahaan teknologi juga menghadapi tantangan besar dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam beberapa tahun terakhir, banyak perusahaan teknologi global mengalami tekanan ekonomi yang memaksa mereka untuk melakukan pemutusan hubungan kerja

(PHK) secara massal. Menurut Noe et al. (2021: 123), Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif tidak hanya berfokus pada perekrutan dan pengembangan karyawan, tetapi juga harus mampu mengantisipasi krisis dan merancang strategi adaptif untuk menjaga stabilitas tenaga kerja. Oleh karena itu, memahami strategi yang dapat digunakan untuk mencegah PHK massal menjadi sangat penting dalam menjaga keberlanjutan organisasi dan kesejahteraan tenaga kerja.

Spotify Technology S.A adalah perusahaan teknologi asal

Swedia yang bergerak di bidang layanan streaming musik digital. Perusahaan ini didirikan pada 23 April 2006 oleh Daniel Ek dan Martin Lorentzon dengan tujuan menyediakan akses legal terhadap musik secara digital sebagai alternatif dari pembajakan. Secara hukum, perusahaan ini beroperasi sebagai *societas Europaea* (S.A.), yaitu badan hukum yang memungkinkan suatu perusahaan untuk beroperasi di berbagai negara Uni Eropa di bawah kerangka hukum yang sama. Kantor pusat Spotify Technology S.A terletak di Stockholm, Swedia, namun perusahaan ini memiliki kantor operasional di berbagai negara, termasuk Amerika Serikat, Inggris, dan Singapura.

Sebagai perusahaan publik yang terdaftar di Bursa Efek New York (NYSE) dengan kode saham SPOT sejak 3 April 2018, Spotify memiliki model bisnis yang bertumpu pada dua sumber pendapatan utama, yaitu Spotify Free (layanan gratis berbasis iklan) dan Spotify Premium (layanan berlangganan tanpa iklan dengan fitur tambahan). Hingga saat ini, Spotify Technology S.A memiliki lebih dari 500 juta pengguna aktif bulanan dan lebih dari 200 juta pelanggan berbayar di lebih dari 180 negara. Dengan katalog musik yang mencakup lebih dari 100 juta lagu dan jutaan podcast, Spotify menggunakan kecerdasan buatan (AI) dan machine learning untuk memberikan pengalaman mendengarkan yang dipersonalisasi bagi penggunanya, seperti fitur Discover Weekly, Release Radar, dan Spotify Wrapped.

Namun, seiring dengan pertumbuhan dan ekspansi global, Spotify menghadapi berbagai tantangan yang mempengaruhi stabilitas bisnisnya. Salah satu tantangan utama adalah meningkatnya biaya operasional, terutama dalam hal pembayaran royalti kepada label rekaman, artis, dan penerbit musik. Sebagai platform yang tidak memiliki hak kepemilikan atas sebagian besar konten yang ditawarkan, Spotify harus membayar royalti untuk setiap lagu yang diputarkan oleh pengguna, yang dapat menekan margin keuntungan perusahaan. Selain itu, persaingan ketat dari perusahaan besar seperti Apple Music, Amazon Music, YouTube Music, dan Tidal semakin memperumit upaya Spotify untuk mempertahankan pangsa pasarnya.

Selain tekanan finansial, Spotify juga menghadapi tantangan dalam mempertahankan pertumbuhan pelanggan berbayar, terutama di tengah ketidakpastian ekonomi global. Inflasi yang tinggi dan potensi resesi menyebabkan konsumen lebih selektif dalam berlangganan layanan digital. Pasar streaming musik di negara maju mulai mencapai titik kejenuhan, sehingga Spotify harus mencari cara untuk meningkatkan pendapatan dari wilayah berkembang dengan daya beli yang lebih rendah. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan juga menghadapi tekanan dari investor untuk meningkatkan profitabilitasnya. Untuk menghadapi tantangan tersebut, Spotify telah melakukan berbagai langkah efisiensi, termasuk restrukturisasi organisasi dan pengurangan jumlah karyawan.

Keputusan untuk melakukan PHK massal di Spotify sejalan dengan tren yang terjadi di industri teknologi secara lebih luas. Pada akhir 2023, perusahaan mengumumkan PHK massal yang berdampak pada ribuan karyawan di berbagai divisi. Keputusan ini menuai beragam respons, baik dari karyawan yang terkena dampak maupun dari investor yang mengkhawatirkan dampak jangka panjang terhadap budaya kerja dan inovasi perusahaan. Oleh karena itu, memahami strategi alternatif untuk menghindari PHK massal menjadi semakin penting bagi Spotify dalam menjaga daya saing dan kesinambungan bisnisnya.

Fenomena PHK massal dalam industri teknologi dapat dijelaskan melalui berbagai teori ketenagakerjaan dan manajemen bisnis. Dalam konteks Spotify, PHK sering kali dikaitkan dengan strategi efisiensi tenaga kerja melalui restrukturisasi organisasi, optimalisasi tenaga kerja, dan investasi dalam inovasi guna meningkatkan efisiensi operasional. Yulwansyah (2020) menyoroti bahwa banyak perusahaan menggunakan alasan efisiensi sebagai dasar untuk melakukan PHK, bahkan ketika perusahaan tidak berada dalam ancaman kebangkrutan. Dalam industri teknologi, efisiensi sering kali dikaitkan dengan otomatisasi dan digitalisasi, yang berkontribusi pada perampingan tenaga kerja.

Dari perspektif ekonomi makro, PHK massal tidak hanya berdampak pada individu yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga dapat mempengaruhi pertumbuhan

ekonomi dan tingkat pengangguran secara keseluruhan. Selain itu, dalam jangka panjang, perusahaan yang sering melakukan PHK dapat kehilangan daya tarik sebagai tempat kerja yang stabil, sehingga mengalami kesulitan dalam merekrut talenta terbaik (Armstrong & Taylor, 2020). Oleh karena itu, strategi pencegahan PHK perlu mempertimbangkan bagaimana perusahaan dapat meningkatkan produktivitas tanpa mengorbankan stabilitas tenaga kerja.

Di sisi lain, PHK massal juga berdampak pada karyawan yang tetap bertahan di perusahaan. Ketika sebuah perusahaan sering melakukan PHK, karyawan yang tersisa menjadi lebih cemas terhadap stabilitas pekerjaan mereka, yang dapat menurunkan loyalitas dan motivasi kerja. Selain itu, kehilangan karyawan yang berharga dapat menghambat daya saing perusahaan, terutama dalam industri yang sangat kompetitif seperti industri teknologi. Penelitian oleh Mulyati dan Wulansari (2024) menunjukkan bahwa PHK tidak hanya mempengaruhi karyawan yang terkena dampaknya, tetapi juga karyawan yang tetap bekerja. Mereka sering mengalami isolasi sosial akibat hilangnya jaringan sosial di tempat kerja, perubahan peran sosial dalam keluarga dan masyarakat yang dapat mengakibatkan ketegangan dan konflik, serta stigma sosial terkait kehilangan pekerjaan yang menambah tekanan psikologis dan memperburuk perasaan malu serta rendah diri. Faidhah et al. (2024) menekankan pentingnya mengoptimalkan kebijakan ketenagakerjaan untuk

mengatasi dampak negatif PHK massal dan meningkatkan perlindungan pekerja. Strategi yang diusulkan meliputi peninjauan ulang regulasi terkait PHK, penguatan program jaminan sosial, dan penyediaan pelatihan serta peningkatan keterampilan bagi pekerja yang terdampak. Pendekatan ini diharapkan dapat meminimalkan dampak negatif PHK, memperkuat jaringan pengaman sosial, dan meningkatkan daya saing tenaga kerja.

Dalam beberapa tahun terakhir, fenomena PHK massal di industri teknologi telah menjadi perhatian utama, terutama di tengah ketidakpastian ekonomi global dan perubahan strategi bisnis yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan teknologi. Spotify menjadi salah satu contoh perusahaan yang mengalami tantangan tersebut, meskipun memiliki model bisnis yang inovatif dan basis pelanggan yang besar. Oleh karena itu, artikel ini dilakukan untuk memahami strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan teknologi guna mencegah PHK massal dan menjaga stabilitas tenaga kerja.

Pemilihan Spotify sebagai objek artikel didasarkan pada beberapa alasan utama. Pertama, sebagai salah satu pemimpin di industri layanan streaming musik digital, Spotify memiliki model bisnis yang unik dibandingkan dengan perusahaan teknologi lainnya, terutama dalam hal ketergantungannya pada pembayaran royalti kepada pemegang hak cipta.

Kedua, keputusan PHK yang dilakukan oleh Spotify mencerminkan tantangan yang lebih luas dalam industri teknologi, seperti tekanan investor untuk meningkatkan profitabilitas, perubahan tren konsumsi digital, serta persaingan yang semakin ketat. Dengan menganalisis strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan Spotify, artikel ini dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai bagaimana perusahaan teknologi dapat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis tanpa harus mengorbankan tenaga kerja dalam jumlah besar.

Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan PHK massal dalam industri teknologi, khususnya dalam konteks Spotify, serta mengeksplorasi strategi alternatif yang dapat diterapkan untuk mencegah PHK massal. Dengan memahami pendekatan yang lebih adaptif dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, artikel ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan teknologi dalam membangun sistem Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih berkelanjutan dan resilien terhadap perubahan pasar.

LANDASAN TEORI

Efisiensi dan Optimalisasi Biaya Operasional

Porter (1985) menekankan bahwa strategi diferensiasi biaya dapat membantu perusahaan dalam mengelola pengeluaran tanpa harus memangkas jumlah tenaga kerja.

Dalam sektor teknologi, termasuk Spotify Technology S.A, upaya efisiensi operasional menjadi faktor kunci dalam menjaga keberlanjutan bisnis. Chandler (1990) menambahkan bahwa efisiensi tidak hanya terkait dengan pemangkasan biaya, tetapi juga dengan peningkatan koordinasi antar departemen guna mengurangi redundansi dan meningkatkan produktivitas. Menurut Kaplan dan Norton (1996), pengelolaan biaya yang efektif juga dapat dicapai melalui penerapan *Balanced Scorecard*, yang memungkinkan perusahaan untuk mengukur efisiensi operasional secara lebih komprehensif dengan mempertimbangkan berbagai aspek, seperti kinerja finansial, proses bisnis internal, kepuasan pelanggan, serta pembelajaran dan pertumbuhan organisasi.

Selain itu, HashMicro (2023) menyoroti bahwa salah satu cara untuk menghindari PHK adalah dengan menerapkan pengelolaan keuangan yang lebih cermat, termasuk mengalokasikan anggaran hanya untuk aspek yang benar-benar mendukung pertumbuhan perusahaan. Sejalan dengan itu, Wheelen dan Hunger (2012) menekankan bahwa perencanaan keuangan jangka panjang yang matang dapat membantu perusahaan mengurangi dampak ketidakpastian ekonomi terhadap tenaga kerja. Salah satu metode yang dapat diterapkan adalah optimalisasi penggunaan teknologi dan sistem otomatisasi yang dapat meningkatkan efisiensi tanpa mengorbankan kualitas tenaga kerja. Dengan demikian,

perusahaan dapat memastikan stabilitas finansial serta mengurangi ketergantungan pada langkah-langkah drastis seperti PHK.

Inovasi Model Bisnis dan Diversifikasi Sumber Pendapatan

Kotler dan Keller (2016: 130) menegaskan bahwa inovasi dalam model bisnis membuka peluang lebih besar bagi perusahaan untuk bertahan dalam persaingan yang ketat. Spotify Technology S.A menghadapi tantangan besar dengan tingginya ketergantungan terhadap pendapatan dari pelanggan premium dan iklan. Teece (2010) mengungkapkan bahwa perusahaan yang dapat menyesuaikan model bisnisnya dengan perubahan pasar cenderung lebih tahan terhadap guncangan ekonomi. Diversifikasi sumber pendapatan menjadi salah satu strategi yang penting untuk diterapkan dalam industri yang dinamis seperti teknologi.

Chesbrough (2006) dalam konsep Open Innovation menyebutkan bahwa perusahaan yang lebih terbuka terhadap kolaborasi dengan pihak eksternal memiliki peluang lebih besar untuk berkembang. Oleh karena itu, Spotify Technology S.A dapat mengeksplorasi sumber pendapatan alternatif, seperti ekspansi ke layanan eksklusif, integrasi dengan industri kreatif, dan pengembangan fitur interaktif bagi pengguna. Selain itu, Spotify Technology S.A juga dapat mengadopsi model bisnis berbasis ekosistem, seperti yang dikemukakan oleh Adner (2017), di mana perusahaan membangun jaringan

kemitraan dengan berbagai pihak guna menciptakan nilai yang lebih besar bagi pelanggan serta memperkuat ketahanan bisnisnya terhadap ketidakstabilan pasar.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Adaptif dan Fleksibel

Dessler (2017) menekankan bahwa fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kerja memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar tanpa harus melakukan PHK massal. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah rotasi pekerjaan (*job rotation*), yang memungkinkan karyawan untuk berpindah antar divisi guna menyesuaikan diri dengan kebutuhan bisnis yang dinamis. Wright dan Snell (1998) dalam penelitian mereka mengenai *Human Resource Flexibility* menunjukkan bahwa fleksibilitas struktural dan fungsional dalam manajemen Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan efisiensi perusahaan sekaligus mempertahankan tenaga kerja berkualitas.

Selain rotasi pekerjaan, perusahaan juga dapat menerapkan kebijakan kerja fleksibel, seperti kerja jarak jauh (*remote working*), jam kerja yang lebih fleksibel, serta kontrak kerja berbasis proyek (*gig economy*). Dalam konteks Spotify Technology S.A, penerapan kebijakan ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga membantu perusahaan dalam menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan dinamika bisnis yang terus berubah.

Peningkatan Kapabilitas dan Keterampilan Karyawan

Becker (1964), dalam teori Human Capital, menjelaskan bahwa investasi dalam pengembangan keterampilan tenaga kerja berdampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas perusahaan. Acemoglu dan Autor (2011) menyoroti bahwa pekerja yang memiliki keterampilan tinggi lebih mampu bertahan dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Dalam industri teknologi, perusahaan seperti Spotify Technology S.A harus memastikan bahwa karyawannya memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan terbaru, seperti kecerdasan buatan, analitik data, dan inovasi teknologi lainnya.

Noe et al. (2020) menyatakan bahwa pelatihan berbasis digital tidak hanya meningkatkan efektivitas pembelajaran, tetapi juga memungkinkan perusahaan untuk melatih karyawan secara lebih efisien dengan biaya yang lebih rendah. Dengan demikian, Spotify Technology S.A dapat mempersiapkan tenaga kerjanya agar tetap kompetitif dan relevan dalam industri yang terus berkembang. Selain pelatihan, perusahaan juga dapat mengadopsi pendekatan pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*), sebagaimana diusulkan oleh Kolb (1984), guna meningkatkan keterampilan karyawan secara lebih mendalam melalui praktik langsung dan kolaborasi tim.

Kebijakan Ketenagakerjaan yang Berkelanjutan

Freeman dan Medoff (1984: 19) mengemukakan bahwa peran serikat pekerja serta kebijakan ketenagakerjaan yang berpihak pada kesejahteraan tenaga kerja dapat membantu perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia secara bijaksana. Pfeffer (1998) dalam studinya mengenai *Sustainable Competitive Advantage* menekankan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam kesejahteraan tenaga kerja cenderung memiliki performa bisnis yang lebih stabil dalam jangka panjang.

Dalam konteks Spotify Technology S.A, kerja sama dengan pemerintah dan asosiasi tenaga kerja dalam merancang regulasi ketenagakerjaan yang lebih adaptif dapat menjadi langkah strategis untuk mencegah PHK massal. Bamber et al. (2016) menunjukkan bahwa kebijakan ketenagakerjaan yang berkelanjutan, seperti penyediaan asuransi kesehatan, perlindungan hak pekerja, serta kompensasi yang adil, dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat menjaga hubungan baik dengan karyawan serta mempertahankan reputasi positif di industri teknologi.

METODE

Artikel ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan suatu fenomena secara sistematis dan faktual tanpa mencari hubungan sebab akibat. Menurut Sugiono (2009: 21), metode

deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan fakta yang ada secara objektif tanpa manipulasi variabel.

Prasanti (2018) Dalam penelitian kualitatif deskriptif yang menggunakan artikel media massa sebagai sumber data, penting untuk memperhatikan beberapa aspek metodologis. Penelitian ini biasanya melibatkan teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif untuk memahami fenomena yang diteliti.

Selain itu, Mahardono (2013) penelitian kualitatif deskriptif sering menggunakan pendekatan studi kasus untuk mengeksplorasi pemanfaatan media massa dalam konteks tertentu. Teknik pengumpulan data yang umum digunakan meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Pendekatan ini dipilih karena artikel ini berfokus pada analisis penyebab PHK massal di industri teknologi dengan studi kasus Spotify Technology S.A serta mengidentifikasi strategi yang dapat diterapkan untuk mencegah PHK di perusahaan teknologi lainnya.

Artikel ini dilakukan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan ketersediaan data sekunder yang relevan, terutama dalam rentang beberapa tahun terakhir ketika tren PHK massal di industri teknologi semakin meningkat. Tempat artikel tidak terbatas pada satu lokasi fisik tertentu karena artikel ini berbasis pada studi pustaka yang

mengandalkan sumber-sumber tertulis dari berbagai media dan publikasi akademik. Sasaran utama artikel ini adalah perusahaan teknologi, khususnya Spotify Technology S.A, yang mengalami PHK massal sebagai akibat dari tekanan ekonomi dan restrukturisasi bisnis. Subjek artikel mencakup kebijakan tenaga kerja dan strategi manajemen SDM yang diterapkan dalam industri teknologi untuk menghadapi tantangan ekonomi tanpa harus mengorbankan tenaga kerja dalam jumlah besar.

Prosedur artikel dimulai dengan pengumpulan data sekunder dari berbagai sumber terpercaya. Sumber utama data dalam artikel ini adalah artikel berita dari media nasional, seperti Tempo (2023), Kompas (2023), Detik (2023). Media-media ini dipilih karena memiliki kredibilitas tinggi dalam melaporkan isu ekonomi dan ketenagakerjaan, termasuk tren PHK di industri teknologi. Selain itu, artikel ini juga mengacu pada dokumen perusahaan, laporan keuangan, wawancara yang dipublikasikan, serta kajian akademik yang membahas kebijakan tenaga kerja, strategi efisiensi bisnis, dan dampak sosial dari PHK di industri teknologi.

Instrumen artikel yang digunakan dalam artikel ini adalah analisis dokumen yang dilakukan melalui studi pustaka. Menurut Nazir (2014: 174), studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah berbagai literatur yang relevan, seperti jurnal ilmiah, artikel berita, laporan perusahaan, dan buku yang terkait

dengan topik artikel. Studi pustaka digunakan dalam artikel ini untuk memahami faktor penyebab PHK di Spotify Technology S.A serta strategi pencegahan yang dapat diterapkan dalam industri teknologi secara lebih luas.

Teknik analisis data yang digunakan dalam artikel ini adalah analisis deskriptif. Menurut Miles et al. (2014), analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk mengorganisir dan menginterpretasikan data agar dapat memberikan pemahaman yang jelas mengenai suatu fenomena. Dalam artikel ini, analisis deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi pola PHK di Spotify Technology S.A serta faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan tersebut. Selain itu, artikel ini juga menggunakan perbandingan studi kasus untuk membandingkan strategi ketenagakerjaan di Spotify Technology S.A dengan perusahaan teknologi lain yang berhasil menghindari PHK. Yin (2018: 15) menjelaskan bahwa studi kasus memungkinkan peneliti untuk menggali lebih dalam mengenai fenomena dalam dunia nyata dengan melihat bagaimana kasus serupa ditangani oleh perusahaan lain.

Dengan metodologi ini, artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai bagaimana perusahaan teknologi dapat mengelola tenaga kerja secara lebih efektif. Rekomendasi yang dihasilkan tidak hanya berfokus pada efisiensi bisnis, tetapi juga mempertimbangkan kesejahteraan

pekerja dan keberlanjutan industri teknologi dalam jangka panjang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Kasus PHK Massal di Spotify Technology S.A

Spotify Technology S.A, sebagai salah satu platform *streaming* musik terbesar di dunia, menghadapi tantangan ekonomi yang menyebabkan perusahaan melakukan serangkaian pemutusan hubungan kerja (PHK) massal pada tahun 2023. Secara bertahap, Spotify Technology S.A memangkas jumlah karyawan dalam beberapa tahap sebagai berikut

Spotify Technology S.A mengumumkan PHK terhadap sekitar 6% dari total karyawannya, atau sekitar 600 orang, sebagai bagian dari strategi restrukturisasi guna meningkatkan profitabilitas dan efisiensi operasional. Namun, upaya efisiensi ini tidak berhenti di sana. Pada bulan Juni 2023, Spotify Technology S.A kembali melakukan PHK terhadap 200 karyawan di divisi *podcast*, yang sebelumnya merupakan salah satu area ekspansi utama perusahaan. Kemudian, pada bulan Desember 2023, gelombang PHK terbesar terjadi, dengan pemutusan hubungan kerja terhadap sekitar 1.500 karyawan atau sekitar 17% dari total tenaga kerja Spotify Technology S.A. Gelombang PHK ini tidak hanya berdampak pada karyawan yang

kehilangan pekerjaan, tetapi juga menimbulkan kekhawatiran lebih luas mengenai stabilitas industri teknologi secara keseluruhan dan bagaimana perusahaan dapat mengelola tenaga kerja mereka secara lebih berkelanjutan.

Penyebab PHK Massal di Spotify Technology S.A

Perlambatan Pertumbuhan Ekonomi dan Dampaknya pada Spotify Technology S.A

Melemahnya ekonomi global berdampak langsung pada bisnis Spotify Technology S.A, terutama dalam penurunan pendapatan dari langganan premium dan iklan—dua sumber utama pemasukan perusahaan. Ketika daya beli masyarakat menurun, pelanggan cenderung memangkas pengeluaran untuk layanan berlangganan, sementara perusahaan pengiklan mengurangi anggaran pemasaran mereka. Akibatnya, pendapatan Spotify Technology S.A menjadi tidak stabil, sehingga perusahaan harus menyesuaikan strategi operasionalnya, termasuk dalam pengelolaan tenaga kerja.

Menurut Izzaty (2015), perlambatan ekonomi berdampak langsung pada daya beli masyarakat, yang pada akhirnya memengaruhi konsumsi rumah tangga dan pendapatan industri. Izzaty juga menekankan bahwa perlambatan ekonomi global dan fluktuasi harga memaksa perusahaan untuk melakukan rasionalisasi tenaga kerja

sebagai langkah bertahan dalam kondisi yang tidak stabil. Dalam konteks Spotify Technology S.A, hal ini tercermin dalam serangkaian kebijakan efisiensi, termasuk pengurangan jumlah karyawan dalam beberapa tahap sepanjang tahun 2023.

Dampak terbesar dari kondisi ini dirasakan oleh karyawan Spotify Technology S.A. Penelitian oleh Sonianto et al. (2024) menunjukkan bahwa ketidakpastian ekonomi dapat meningkatkan kecemasan tenaga kerja, mengurangi produktivitas, serta menurunkan loyalitas karyawan. Bagi tenaga kerja Spotify Technology S.A, PHK massal yang dilakukan perusahaan menyebabkan berkurangnya kesempatan pengembangan karier, meningkatnya beban kerja akibat pengurangan tim, serta tekanan psikologis yang dapat berdampak pada motivasi dan produktivitas mereka. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat menurunkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada inovasi serta daya saing Spotify Technology S.A dalam industri teknologi.

Investasi Besar pada AI dan Dampaknya pada Spotify Technology S.A

Seiring pertumbuhan bisnis, perusahaan teknologi menghadapi lonjakan biaya operasional, baik dalam pengembangan produk, pemasaran, maupun gaji karyawan. Armstrong & Taylor (2020: 371) menjelaskan bahwa ketika biaya operasional meningkat, perusahaan cenderung mencari cara untuk

meningkatkan efisiensi, salah satunya dengan melakukan perampingan tenaga kerja.

Spotify Technology S.A mengalami masalah serupa. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan menggelontorkan dana besar untuk mengembangkan layanan podcast dan mengakuisisi berbagai perusahaan terkait. Namun, investasi ini tidak memberikan hasil sesuai harapan, sehingga pada pertengahan 2023, Spotify Technology S.A memangkas sekitar 200 karyawan di divisi podcast.

Selain itu, Spotify Technology S.A juga berinvestasi besar dalam teknologi kecerdasan buatan (AI) untuk meningkatkan layanan rekomendasi musik, podcast, dan audiobook. Menurut Sonianto et al. (2024), AI dapat meningkatkan efisiensi operasional, menganalisis data besar, dan memprediksi tren pasar, tetapi juga memerlukan biaya tinggi untuk pengembangan dan pelatihan tenaga kerja. Razaqi et al. (2024) menambahkan bahwa keterbatasan tenaga ahli dan infrastruktur menjadi tantangan dalam adopsi AI di perusahaan teknologi. Besarnya investasi ini akhirnya menambah beban keuangan Spotify Technology S.A, yang pada akhirnya mendorong keputusan PHK massal sebagai langkah efisiensi.

Restrukturisasi Organisasi dan Dampaknya terhadap Tenaga Kerja

Restrukturisasi organisasi adalah proses perubahan dalam struktur, sistem, atau cara kerja suatu

perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan daya saing. Perubahan ini bisa berupa penyederhanaan hierarki, penggabungan divisi, perubahan tugas karyawan, atau penerapan teknologi baru. Restrukturisasi organisasi membantu perusahaan menjadi lebih fleksibel, cepat, dan siap menghadapi tantangan bisnis di masa depan. Ketika perusahaan berkembang terlalu cepat, mereka sering menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya secara optimal. Boxall & Purcell (2016: 265) menekankan bahwa restrukturisasi organisasi menjadi langkah penting bagi perusahaan yang ingin tetap kompetitif dalam jangka panjang.

Spotify Technology S.A menyadari bahwa pertumbuhan bisnisnya dalam beberapa tahun terakhir berjalan terlalu agresif. Dalam pernyataannya pada Desember 2023, CEO Spotify Technology S.A, Daniel Ek, mengakui bahwa perusahaan perlu kembali ke struktur yang lebih ramping setelah ekspansi yang terlalu cepat. Oleh karena itu, Spotify Technology S.A melakukan PHK terbesar dalam sejarahnya, memangkas sekitar 1.500 karyawan atau sekitar 17% dari total tenaga kerja. Langkah ini diambil agar perusahaan tetap berjalan secara efisien dan dapat terus berkembang di

tengah tantangan industri yang semakin kompleks.

PEMBAHASAN

Dampak PHK bagi Industri Teknologi

PHK massal di industri teknologi, seperti yang terjadi di Spotify Technology S.A, tidak hanya berdampak pada karyawan yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga memberikan efek jangka panjang terhadap dinamika industri secara keseluruhan. Dampak yang ditimbulkan mencakup berbagai aspek, mulai dari kesejahteraan tenaga kerja hingga stabilitas pasar. Beberapa konsekuensi utama dari PHK massal dalam industri teknologi adalah sebagai berikut:

Menurunnya Kepercayaan Investor

Investor cenderung lebih berhati-hati dalam menanamkan modal pada perusahaan teknologi yang sering melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Ekonom dari Universitas Indonesia, Aloysius Uwiyo, menyatakan bahwa gelombang PHK di industri teknologi dapat menciptakan ketidakpastian, mendorong investor untuk mengalihkan modal mereka ke sektor yang lebih stabil. Lebih lanjut, ketidakpastian ini dapat mengurangi kepercayaan investor, yang pada akhirnya berdampak pada kemampuan perusahaan dalam mengembangkan inovasi dan teknologi baru.

Ulasan yang mendukung pandangan ini menunjukkan bahwa

PHK massal di industri teknologi tidak hanya berdampak pada tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga terhadap ekosistem industri secara keseluruhan. PHK dapat menghambat inovasi, mengurangi kepercayaan investor, serta memberikan dampak negatif terhadap stabilitas ekonomi secara luas (Tekno Sindonews, 2023). Selain itu, tren penurunan investasi dan pemangkasan biaya operasional oleh perusahaan teknologi menunjukkan bahwa investor semakin berhati-hati dalam menanamkan modalnya. Kondisi ini membuat perusahaan teknologi mengalami kesulitan dalam memperoleh pendanaan yang diperlukan untuk pertumbuhan dan pengembangan bisnis mereka (IDS.ac.id, 2023).

Persaingan Ketat di Pasar Tenaga Kerja

PHK massal menyebabkan banyak profesional teknologi mencari pekerjaan baru dalam waktu bersamaan, meningkatkan tingkat persaingan di pasar tenaga kerja. Menurut penelitian dari World Economic Forum, ketidakstabilan tenaga kerja dalam sektor teknologi dapat memperlambat inovasi karena perusahaan kehilangan talenta terbaiknya. Hal ini juga memperburuk situasi bagi karyawan yang mencari pekerjaan baru, karena mereka harus bersaing dengan banyak kandidat yang berkualitas

Dampak pada Moral dan Produktivitas Karyawan

Bagi karyawan yang masih bertahan, ketidakpastian mengenai keamanan pekerjaan mereka dapat menyebabkan penurunan kepercayaan terhadap perusahaan. Menurut penelitian dari McKinsey & Company, perusahaan yang sering melakukan PHK mengalami kesulitan mempertahankan dan menarik karyawan berkualitas karena reputasi mereka sebagai tempat kerja yang tidak stabil. Hal ini dapat berdampak pada daya saing perusahaan di industri yang sangat bergantung pada inovasi dan keterampilan tenaga kerja.

Strategi untuk Mencegah PHK

Restrukturisasi Organisasi yang Lebih Efisien

Restrukturisasi organisasi adalah proses perubahan struktur perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan daya saing bisnis tanpa harus melakukan pengurangan tenaga kerja secara drastis. Menurut Robbins & Judge (2020), restrukturisasi dapat mencakup perubahan dalam hierarki organisasi, alokasi sumber daya, serta peningkatan koordinasi antar departemen guna memastikan bahwa perusahaan dapat beroperasi dengan lebih baik.

Restrukturisasi yang dilakukan dengan strategi yang tepat dapat memberikan berbagai manfaat bagi perusahaan. Schuler & Jackson (2017) menyatakan bahwa restrukturisasi dapat membantu meningkatkan fleksibilitas organisasi, mengoptimalkan kinerja karyawan, serta mengurangi biaya operasional

yang tidak perlu. Selain itu, proses ini juga memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar yang dinamis tanpa harus mengorbankan kesejahteraan karyawan.

Tujuan utama dari restrukturisasi organisasi adalah menciptakan efisiensi operasional dan mempertahankan keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang. Menurut Boxall & Purcell (2016), strategi restrukturisasi yang baik harus berorientasi pada keberlanjutan perusahaan serta peningkatan produktivitas karyawan. Dengan demikian, restrukturisasi dapat menjadi solusi efektif untuk menghindari PHK massal dan mempertahankan daya saing perusahaan.

Spotify Technology S.A, sebagai salah satu perusahaan teknologi yang berkembang pesat, mengalami tantangan dalam mengelola ekspansi bisnisnya, khususnya dalam bidang podcast dan audiobook. Mintzberg et al. (2021) mengungkapkan bahwa struktur organisasi yang terlalu kompleks dapat menghambat efisiensi dan menyebabkan pemborosan sumber daya. Oleh karena itu, restrukturisasi yang tepat dapat menjadi solusi bagi Spotify Technology S.A untuk tetap kompetitif tanpa harus melakukan PHK massal.

Dari perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, restrukturisasi dapat dilakukan dengan pendekatan yang lebih adaptif, seperti rotasi pekerjaan, restrukturisasi peran, atau pembentukan tim lintas fungsi yang

lebih efisien (Noe et al., 2021). Dengan menerapkan strategi ini, Spotify Technology S.A dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang ada tetap produktif dalam struktur organisasi yang lebih ramping, sehingga kebutuhan akan pengurangan karyawan dapat diminimalkan.

Selain itu, pendekatan ini juga memungkinkan Spotify Technology S.A untuk mengalokasikan sumber daya dengan lebih optimal, memperkuat koordinasi antar tim, dan meningkatkan fleksibilitas organisasi. Dengan demikian, restrukturisasi yang terencana dengan baik dapat membantu perusahaan mempertahankan stabilitas bisnis serta kesejahteraan karyawan dalam menghadapi dinamika industri teknologi yang terus berkembang.

Peningkatan Keterampilan dan Adaptasi Karyawan

Peningkatan keterampilan karyawan, atau yang dikenal sebagai upskilling dan reskilling, merupakan proses pembelajaran berkelanjutan yang bertujuan untuk memperbarui dan mengembangkan kemampuan karyawan agar tetap relevan dengan kebutuhan industri. Menurut Gollan et al. (2015), strategi ini memungkinkan tenaga kerja untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan pasar tanpa harus menghadapi ancaman kehilangan pekerjaan.

Berinvestasi dalam pengembangan keterampilan karyawan memberikan manfaat bagi perusahaan dan tenaga kerja. Schuler & Jackson (2017) menyebutkan

bahwa perusahaan yang menyediakan program pelatihan secara berkala dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan loyalitas karyawan. Selain itu, peningkatan keterampilan juga membantu karyawan agar lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan pasar dan perkembangan teknologi.

Tujuan utama dari strategi ini adalah memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri dan perusahaan, sehingga mereka dapat tetap produktif dalam menghadapi perubahan. Menurut Brynjolfsson & McAfee (2020), dalam era digitalisasi dan otomatisasi, pengembangan keterampilan menjadi kunci bagi perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja tanpa harus melakukan PHK massal.

Spotify Technology S.A telah berinvestasi dalam pengembangan kecerdasan buatan (AI) untuk meningkatkan layanan rekomendasi musik, analisis data, serta otomatisasi dalam proses bisnis. Transformasi ini, meskipun membawa kemajuan teknologi, juga menyebabkan beberapa peran tradisional menjadi kurang relevan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi strategi peningkatan keterampilan guna memastikan bahwa tenaga kerja mereka tetap dapat berkontribusi dalam lingkungan kerja yang terus berkembang.

Menurut Brynjolfsson & McAfee (2020), adopsi AI dalam bisnis dapat mengubah struktur tenaga kerja secara signifikan, sehingga perusahaan perlu

mengimplementasikan program pelatihan agar karyawan dapat beralih ke peran yang lebih relevan. Spotify Technology S.A dapat mengadopsi program reskilling dan upskilling untuk memastikan bahwa karyawan tetap memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam era digital.

Selain itu, perusahaan yang berinvestasi dalam pelatihan karyawan cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan mampu beradaptasi lebih baik terhadap perubahan pasar (Noe et al., 2021). Dengan menerapkan strategi ini, Spotify Technology S.A tidak hanya dapat mempertahankan tenaga kerja mereka tetapi juga mendorong inovasi dan efisiensi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, peningkatan keterampilan menjadi salah satu strategi utama yang dapat membantu Spotify Technology S.A mencegah PHK massal sambil tetap berinovasi dalam teknologi AI.

Fleksibilitas Kerja dan Optimalisasi Tenaga Kerja

Model kerja fleksibel mencakup berbagai bentuk pengaturan kerja yang memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menentukan waktu dan lokasi kerja mereka. Dua model utama dalam fleksibilitas kerja adalah kerja hybrid dan berbasis proyek. Menurut Bloom et al. (2015), model kerja hybrid mengombinasikan kerja di kantor dan jarak jauh untuk meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan. Sementara itu, model kerja berbasis proyek memungkinkan karyawan bekerja dalam tim yang

dinamis sesuai dengan kebutuhan bisnis.

Fleksibilitas kerja memiliki berbagai manfaat, baik bagi perusahaan maupun karyawan. Menurut Cascio & Boudreau (2022), perusahaan yang menerapkan model kerja fleksibel dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan, sekaligus mengurangi biaya operasional terkait dengan ruang kantor dan fasilitas fisik lainnya. Selain itu, fleksibilitas kerja juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat turnover.

Tujuan utama dari fleksibilitas kerja adalah menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif terhadap perubahan industri, sekaligus mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi. Model kerja yang fleksibel memungkinkan perusahaan mempertahankan tenaga profesional berpengalaman tanpa harus menghadapi biaya tinggi akibat pergantian karyawan (Cascio & Boudreau, 2022).

Spotify Technology S.A telah menerapkan model kerja jarak jauh untuk beberapa divisi, tetapi masih ada ruang untuk optimasi lebih lanjut. Dengan memperluas penerapan kerja hybrid dan berbasis proyek, Spotify Technology S.A dapat menyesuaikan tenaga kerja mereka dengan kebutuhan bisnis yang terus berkembang, tanpa harus melakukan PHK massal. Dengan strategi ini, perusahaan dapat memastikan efisiensi operasional sambil tetap mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Diversifikasi Sumber Pendapatan

Diversifikasi sumber pendapatan adalah strategi bisnis yang dilakukan dengan menambah atau mengembangkan aliran pendapatan baru guna mengurangi ketergantungan pada satu model bisnis tertentu. Menurut Kim & Mauborgne (2017), diversifikasi yang efektif tidak hanya sekadar menambah layanan baru, tetapi juga harus mampu menciptakan nilai tambah bagi pelanggan dan meningkatkan daya saing perusahaan di industri yang kompetitif.

Diversifikasi pendapatan memberikan berbagai manfaat bagi perusahaan, terutama dalam mengurangi risiko keuangan akibat perubahan pasar dan persaingan bisnis. Hill et al. (2014) menyebutkan bahwa dengan memiliki berbagai sumber pendapatan, perusahaan dapat meningkatkan ketahanan terhadap fluktuasi ekonomi dan menciptakan peluang pertumbuhan yang lebih berkelanjutan. Selain itu, diversifikasi juga memungkinkan perusahaan untuk menjangkau segmen pasar yang lebih luas dan mengoptimalkan aset serta sumber daya yang dimiliki.

Tujuan utama dari strategi diversifikasi adalah untuk menciptakan stabilitas keuangan, meningkatkan profitabilitas, serta mengurangi ketergantungan pada satu jenis pendapatan. Menurut Johnson et al. (2017), perusahaan yang mengandalkan satu sumber pendapatan lebih rentan terhadap perubahan pasar dan perkembangan teknologi. Oleh karena itu, diversifikasi pendapatan menjadi

langkah yang krusial dalam menjaga keberlanjutan bisnis.

Spotify Technology S.A selama ini bergantung pada dua sumber pendapatan utama, yaitu model bisnis berbasis langganan dan iklan. Namun, dengan meningkatnya persaingan dari Apple Music, Amazon Music, dan YouTube Music, perusahaan perlu mencari sumber pendapatan alternatif untuk mempertahankan posisinya di industri musik digital.

Dalam beberapa tahun terakhir, Spotify Technology S.A telah mencoba melakukan diversifikasi dengan memperluas layanan podcast dan audiobook. Agar strategi ini berhasil, Spotify Technology S.A perlu menerapkan model monetisasi yang efektif. Monetisasi adalah proses mengubah layanan atau produk menjadi sumber pendapatan melalui berbagai mekanisme, seperti langganan premium, iklan, atau model berbasis transaksi (Evans & Schmalensee, 2016). Strategi monetisasi sangat penting karena memungkinkan perusahaan memperoleh keuntungan dari inovasi yang dilakukan, tanpa membebani keuangan perusahaan.

Menurut Osterwalder & Pigneur (2010), strategi monetisasi yang baik harus disesuaikan dengan perilaku dan preferensi pelanggan. Dalam konteks Spotify Technology S.A, penerapan model monetisasi berbasis kecerdasan buatan (AI) dapat menjadi solusi yang efektif. AI dapat membantu dalam personalisasi iklan, penargetan audiens yang lebih akurat, serta pengoptimalan rekomendasi

konten untuk meningkatkan keterlibatan pengguna dan pendapatan iklan.

Dengan menerapkan model monetisasi berbasis AI, Spotify Technology S.A tidak hanya dapat menarik lebih banyak kreator dan pengiklan, tetapi juga meningkatkan efisiensi dalam mengelola layanan berlangganan. Strategi ini memungkinkan perusahaan untuk memperluas aliran pendapatan tanpa harus meningkatkan biaya operasional secara signifikan. Dengan demikian, diversifikasi sumber pendapatan yang didukung oleh strategi monetisasi yang inovatif dapat menjadi langkah yang tepat bagi Spotify Technology S.A untuk menghindari PHK massal dan memastikan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

Transparansi dalam Pengambilan Keputusan

Transparansi dalam pengambilan keputusan mengacu pada keterbukaan informasi dan komunikasi yang dilakukan oleh manajemen kepada seluruh pemangku kepentingan, terutama karyawan. Menurut Gollan et al. (2015), organisasi yang menerapkan transparansi dalam komunikasi dan pengambilan keputusan cenderung memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi serta lebih mampu mengelola perubahan secara efektif. Transparansi memungkinkan karyawan untuk memahami alasan di balik keputusan strategis perusahaan, sehingga dapat meningkatkan rasa kepercayaan dan loyalitas terhadap organisasi.

Penerapan transparansi dalam pengambilan keputusan memberikan berbagai manfaat bagi perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2021: 158), transparansi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, mengurangi ketidakpastian, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka serta kolaboratif. Selain itu, komunikasi yang jelas dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki peran dalam proses perubahan perusahaan. Transparansi juga dapat mencegah munculnya rumor negatif dan spekulasi yang dapat memperburuk kondisi organisasi saat menghadapi tantangan bisnis.

Tujuan utama dari transparansi adalah untuk membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan, meningkatkan keterbukaan informasi mengenai kondisi perusahaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih partisipatif. Menurut Noe et al. (2021), organisasi yang memiliki sistem komunikasi yang terbuka akan lebih mudah dalam mengelola perubahan dan mengurangi resistensi terhadap keputusan sulit, seperti restrukturisasi atau efisiensi biaya. Dengan adanya transparansi, karyawan dapat memahami kondisi perusahaan dan bahkan turut serta dalam mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.

Pada akhir 2023, Spotify Technology S.A mengumumkan PHK massal secara tiba-tiba, yang menimbulkan ketidakpuasan dan kekecewaan di kalangan karyawan. Keputusan ini diambil tanpa adanya

komunikasi yang memadai sebelumnya, sehingga menyebabkan kurangnya kesiapan dari pihak internal perusahaan. Jika perusahaan lebih transparan dalam mengomunikasikan tantangan bisnis yang dihadapi, karyawan dapat lebih siap menghadapi perubahan dan bahkan berkontribusi dalam mencari solusi alternatif (Robbins & Judge, 2021).

Letak transparansi dalam pengambilan keputusan dapat diwujudkan dalam beberapa aspek, antara lain:

1. Komunikasi Rutin antara Manajemen dan Karyawan – Perusahaan perlu menyampaikan informasi secara berkala mengenai kondisi bisnis, tantangan yang dihadapi, serta strategi yang akan diambil untuk menghadapi perubahan (Cascio & Boudreau, 2022).
2. Penyampaian Kondisi Keuangan Perusahaan Secara Terbuka – Spotify Technology S.A dapat menyediakan laporan keuangan yang dapat diakses oleh karyawan agar mereka memahami tantangan finansial yang ada dan tidak terkejut dengan keputusan restrukturisasi yang tiba-tiba (Noe et al., 2021).
3. Pelibatan Karyawan dalam Diskusi Strategis – Manajemen dapat mengadakan forum terbuka atau sesi diskusi di mana karyawan dapat memberikan masukan dan ide mengenai langkah-langkah yang dapat diambil untuk menghindari PHK massal (Gollan et al., 2015).

Dengan menciptakan budaya kerja yang lebih terbuka, Spotify Technology S.A dapat meningkatkan rasa memiliki di antara karyawan, mengurangi dampak negatif dari restrukturisasi, serta mendorong partisipasi aktif dalam mencari solusi terhadap tantangan bisnis yang dihadapi. Transparansi yang baik dalam pengambilan keputusan tidak hanya membantu perusahaan dalam menjaga hubungan baik dengan karyawannya, tetapi juga meningkatkan stabilitas organisasi dalam menghadapi ketidakpastian industri teknologi yang terus berkembang.

PHK massal dalam industri teknologi bukanlah solusi yang ideal bagi perusahaan yang ingin bertahan dalam jangka panjang. Seperti yang telah dibahas, strategi yang lebih berkelanjutan mencakup restrukturisasi organisasi yang lebih efisien, peningkatan keterampilan karyawan, diversifikasi sumber pendapatan, fleksibilitas kerja, serta transparansi dalam pengambilan keputusan.

Dalam kasus Spotify Technology S.A, penerapan strategi ini dapat membantu perusahaan mempertahankan stabilitas bisnisnya tanpa harus kehilangan talenta terbaik. Dari perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, investasi dalam pengembangan karyawan dan pengelolaan tenaga kerja yang adaptif akan membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif.

Jika perusahaan teknologi secara proaktif menerapkan strategi ini, mereka tidak hanya dapat bertahan dalam kondisi ekonomi yang sulit, tetapi juga menciptakan fondasi bisnis yang lebih kokoh dan berkelanjutan di masa depan.

KESIMPULAN

PHK massal dalam industri teknologi telah menjadi fenomena yang semakin umum di tengah tekanan ekonomi global, persaingan yang semakin ketat, serta perubahan teknologi yang cepat. Kasus Spotify Technology S.A. menunjukkan bahwa meskipun PHK dapat menjadi solusi jangka pendek untuk menekan biaya operasional dan meningkatkan efisiensi, keputusan ini membawa konsekuensi serius, termasuk penurunan moral karyawan, hilangnya talenta potensial, menurunnya inovasi, serta berkurangnya kepercayaan investor. Oleh karena itu, perusahaan teknologi perlu mencari alternatif yang lebih berkelanjutan agar tetap kompetitif tanpa harus mengorbankan tenaga kerja secara besar-besaran.

Artikel ini menemukan bahwa terdapat berbagai faktor yang menyebabkan PHK massal di industri teknologi, termasuk perlambatan pertumbuhan ekonomi, investasi yang kurang optimal, meningkatnya biaya operasional, serta adopsi kecerdasan buatan yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja di beberapa divisi. Meskipun efisiensi bisnis merupakan

tujuan utama dari keputusan ini, dampaknya terhadap tenaga kerja dan reputasi perusahaan tidak bisa diabaikan. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih adaptif dalam mengelola Sumber Daya Manusia guna menjaga stabilitas bisnis dan kesejahteraan tenaga kerja.

Sebagai solusi, terdapat beberapa strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan teknologi yaitu Spotify Technology S.A untuk mencegah PHK massal. Restrukturisasi organisasi yang lebih efisien memungkinkan perusahaan mengoptimalkan sumber daya yang ada tanpa harus mengurangi tenaga kerja secara drastis. Peningkatan keterampilan karyawan melalui program *upskilling* dan *reskilling* memastikan bahwa tenaga kerja tetap relevan dalam menghadapi perubahan teknologi dan industri. Diversifikasi sumber pendapatan dapat membantu perusahaan mengurangi ketergantungan pada satu model bisnis, sehingga risiko keuangan dapat diminimalkan. Selain itu, penerapan fleksibilitas kerja, seperti kerja hybrid atau berbasis proyek, dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karyawan serta mengurangi biaya operasional perusahaan. Terakhir, transparansi dalam pengambilan keputusan sangat penting untuk membangun kepercayaan dan keterlibatan

karyawan, sehingga mereka dapat memahami dan beradaptasi dengan strategi yang diterapkan oleh perusahaan.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, perusahaan Technology S.A tidak hanya dapat bertahan dalam kondisi ekonomi yang sulit, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, inovatif, dan berkelanjutan. Dalam jangka panjang, pendekatan yang lebih manusiawi dalam pengelolaan tenaga kerja akan memberikan manfaat yang lebih besar bagi perusahaan, karyawan, serta ekosistem industri secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. *Handbook of Labor Economics*, 4, 1043-1171. doi: [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02410-5](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02410-5)
- Adner, R. (2016). Ecosystem as Structure: An Actionable Construct for Strategy. *Journal Of Management*, 43(1). doi: <https://doi.org/10.1177/014920631667>
- Andusti, T. (2025, Februari 26). *Dampak PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja bagi Karyawan dan Perusahaan*. Retrieved Maret 1, 2025, from Universitas Mahakarya Asia:

- <https://blog.unmaha.ac.id/dampak-phk-atau-pemutusan-hubungan-kerja-bagi-karyawan-dan-perusahaan/>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London, United Kingdom; New York, NY: Kogan Page Publishers.
- Arradian, D. (2024, Agustus 15). *PHK Massal di Industri Teknologi: Ketika Raksasa-Raksasa Digital Terpaksa Merampingkan Diri*. Retrieved Maret 1, 2025, from SINDONEWS: <https://tekno.sindonews.com/read/1436009/207/phk-massal-di-industri-teknologi-ketika-raksasa-raksasa-digital-terpaksa-merampingkan-diri-1723698496>
- Bamber, G. J., Lansbury, R. D., Wailes, N., & Wright, C. F. (2016). *International and Comparative Employment Relations: National Regulation, Global Changes, 6th edition*. London: SAGE Publications Ltd.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, First Edition*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218. doi: <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Boxall, P., & Purcel, J. (2022). *Strategy and Human Resource Management (5th ed.)*. London: Bloomsbury Academic.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: W. W. Norton & Company.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2015). *Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives (2nd ed.)*. London: Person Education.
- Chandler, A. D., & Hikino, T. (1990). *Scale and Scope: The Dynamics of Industrial Capitalism*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Chesbrough, H. W. (2006). *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*. Boston, Massachusetts:

- Harvard Business Review Press.
- Colón, Luisa. (2025, Maret 5). *Aplikasi Spotify Layanan musik digital Swedia*. Retrieved Maret 5, 2025, from Britannica: <https://www.britannica.com/topic/Spotify>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management (edisi ke-15)*. Boston: Pearson Education.
- DetikFinance. (2023, Desember 15). PHK Massal Spotify Diduga gegara Pengaruh AI. Retrieved Maret 5, 2025, from detik: <https://www.detik.com/jabar/bisnis/d-7089842/phk-massal-spotify-diduga-gegara-pengaruh-ai>.
- Evans, D. S., & Schmalensee, R. (2016). *Matchmakers: The new economics of multisided platforms*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press.
- Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). *What Do Unions Do?* Cambridge: Harvard University Press.
- Gollan, P. J., Kalfa, S., & Xu, Y. (2015). Strategic HRM and devolving HR to the line: Cochlear during the shift to lean manufacturing. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(2), 144–162.
- Hoboken, New Jersey. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12042>
- Goswami, Chayanika., & Mishra Manisha. (2023, Oktober 13). *Kisah Sukses Spotify: Bagaimana Spotify Hadirkan Musik untuk Semua Orang?* Retrieved Maret 5, 2025, from Startup Talky: https://startuptalky.com/spotify_success_story/
- Izzaty. (2015). Strategi Mengatasi Penurunan Daya Beli Di Tengah Perlambatan Ekonomi. *Vii*(09).
- Johnson, G., Scholes, K., & Whittington, R. (2017). *Menjelajahi Strategi Korporat: Teks dan Kasus (edisi ke-11)*. Harlow, Essex: Pearson Education.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Boston: Harvard Business School Press.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2017). *Blue Ocean Shift: Beyond Competing – Proven Steps to Inspire Confidence and Seize New Growth*. Hachette Book.
- Kolb, D. A. (1988). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Upper Sadle

- River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management (Edisi ke-15)*. Boston: Pearson.
- Kurniawan, J. (2022, November 11). 7 Tips bagi Perusahaan untuk Mencegah PHK Massal. Retrieved Maret 5, 2025, from HashMicro: <https://www.hashmicro.com/id/blog/mencegah-phk-massal/>
- Miles, M. B., Huberman, M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. USA: Sage Publications. Retrieved from <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20399460>
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B. W., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (2005). *Strategy Safari: A Guided Tour Through The Wilds of Strategic Mangament*. New York: Simon and Schuster.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia. Retrieved from https://books.google.co.id/books/about/Metode_penelitian.html?id=M_-dAQAACAAJ&redir_esc=y
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management (8th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2010). *Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers*. New Jersey: Wiley, Hoboken.
- Pfeffer, J. (1988). *The Human Equation: Building Profits by Putting People First*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Press.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. New York: Free Press.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. New York: Free Press.
- Razaqi, A. W., Loka, N. P., & Yudha, M. A. (2024). Optimalisasi Bisnis Melalui Artificial Intelligence Dengan Analisis Peluang, Tantangan Dan Dampak Di Berbagai Sektor Menggunakan Systematic Literature Review. *Jurnal Teknologi Informasi*, 5(3). doi: 10.46576/djtechno
- Rizal, A. (2023, Desember 13). *Investasi AI Jadi Penyebab Spotify Technology S.A*

- Technology S.A PHK Massal Karyawan Tahun Ini*. Retrieved Maret 1, 2025, from INFOKOMPUTER:
[https://infokomputer.grid.id/read/123969097/investasi-ai-jadi-penyebab-Spotify-Technology S.A Technology S.A-phk-massal-karyawan-tahun-ini](https://infokomputer.grid.id/read/123969097/investasi-ai-jadi-penyebab-Spotify-Technology-S.A-Technology-S.A-phk-massal-karyawan-tahun-ini)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior (19th ed.)*. Harlow, Essex, Inggris: Pearson Education.
- Saputra, F. A. (2023, Januari 23). *Mengapa Banyak Perusahaan Teknologi PHK Karyawan?* Retrieved Maret 1, 2025, from KOMPAS:
<https://www.kompas.id/baca/internasional/2023/01/23/mengapa-banyak-perusahaan-teknologi-phk-karyawan>
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1987). Linking competitive strategies with human resource management practices. *The Academy of Management Executive*, 1(3), 207-219.
- Setiawan, S. R. (2023, Desember 5). *Spotify Technology S.A Technology S.A Bakal PHK 1.500 PHK Pegawai Untuk Pangkas Biaya*. Retrieved Maret 1, 2025, from KOMPAS:
[https://money.kompas.com/read/2023/12/05/181400226/Spotify-Technology S.A Technology S.A-bakal-phk-1.500-pegawai-untuk-pangkas-biaya?page=all](https://money.kompas.com/read/2023/12/05/181400226/Spotify-Technology-S.A-Technology-S.A-bakal-phk-1.500-pegawai-untuk-pangkas-biaya?page=all)
- Sonianto, Fatoni, & Hartono, S. (2024). Dampak implementasi artificial intelligence terhadap proses bisnis dan pengambilan keputusan di perusahaan teknologi. *Technologia : Jurnal Ilmiah*, 15(4). doi: <http://dx.doi.org/10.31602/tji.v15i4.16138>
- Sugiono. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta. Retrieved from <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1543971>
- Teece, D. J. (2010). Business Models, Business Strategy and Innovation. *Long Range Planning*, 43(2-3), 172-194. doi: <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2009.07.003>
- Tempo. (2023, 4 Desember). *Spotify PHK 1.500 Karyawan Saat Sedang Raup Untung Besar*. Retrieved Maret 1, 2025, from Tempo:
<https://www.tempo.co/internasional/spotify-phk-1-500-karyawan-saat-sedang-raup-untung-besar--112656>

- Torkington, Simon. (2024, Oktober 21). *Skills for the future: 4 ways to help workers transition to the digital economy*. Retrieved Maret 1, 2025, from World Economic Forum: <https://www.weforum.org/stories/2024/10/jobs-skills-work-digital-economy/>
- Utama, D. P., Kuswanti, A., & Muqsith, M. A. (2024). Transformasi Digital dan Dampak PHK Indosat: Analisis Determinasi Teknologi Berdasarkan Teori McLuhan. *Jurnal Teknologi Terapan*, 8(4), 2201-2209. doi: <https://doi.org/10.70609/gtech.v8i4.4972>
- Uwiyono, A., dkk. (2020). *Asas-Asas Hukum Perburuhan (Edisi Kedua)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2012). *Strategic Management and Business Policy: Toward Global Sustainability (13th ed.)*. London: Pearson Education.
- Wright, P. M., & Snell, S. A. (1988). Toward a Unifying Framework for Exploring Fit and Flexibility in Strategic Human Resource Management. *The Academy of Management Review*, 23(4), 756-772. doi: <https://doi.org/10.2307/259061>
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research Design and Application: Sixth Edition*. Los Angeles: Sage Publications. Retrieved from https://books.google.co.id/books?id=BWea_9ZGQMwC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
- Yulwansyah, Y. (2020). Analisis Yuridis Terkait Pemutusan Hubungan Kerja karena Alasan Efisiensi. *Jurnal Yulwansyah & Rekan*, 4(2), 45-60.