

---

## Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMPN 20 Surabaya

Viana Putri Aisyah<sup>1)</sup>, Valisca Adinda<sup>2)</sup>, Titi Dwica Briana<sup>3)</sup>, Nuphanudin<sup>4)</sup>  
Syunu Trihantoyo<sup>5)</sup>

<sup>1,2,3,4,5)</sup> Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email : [viana.23102@mhs.unesa.ac.id](mailto:viana.23102@mhs.unesa.ac.id)  
[valisca.23099@mhs.unesa.ac.id](mailto:valisca.23099@mhs.unesa.ac.id)  
[titi.23117@mhs.unesa.ac.id](mailto:titi.23117@mhs.unesa.ac.id)  
[nuphanudinnuphanudin@unesa.ac.id](mailto:nuphanudinnuphanudin@unesa.ac.id)  
[syunutrihantoyo@unesa.ac.id](mailto:syunutrihantoyo@unesa.ac.id)

---

### Abstrak

Pemutusan hubungan kerja di ranah pendidikan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pendidik atau Tenaga Kependidikan. SMPN 20 Surabaya tidak pernah ada pemecatan pegawai dalam implementasi pemutusan hubungan kerja, tetapi lebih terputusnya hubungan kerja akibat pensiun ataupun kematian. Pensiun menjadi titik akhir dari karir seseorang di dunia kerja, yang sering kali diikuti dengan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja akibat pensiun dapat terjadi karena berbagai faktor, seperti tercapainya batas usia pensiun yang ditetapkan oleh peraturan perusahaan atau undang-undang yang berlaku. Studi ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana pemutusan hubungan kerja akibat pensiun memengaruhi pekerja dan organisasi. Metode penelitian kualitatif digunakan dengan mewawancarai salah satu tenaga pendidik yang tugasnya adalah menangani guru yang pensiun. Hasilnya menunjukkan bahwa implementasi pemutusan hubungan kerja akibat pensiun itu melewati beberapa prosedur khusus. Oleh karena itu, rekomendasi diberikan untuk meningkatkan proses transisi bagi pekerja yang pensiun dan untuk mengembangkan strategi pengelolaan pengetahuan yang lebih baik bagi organisasi dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja akibat pensiun

**Kata kunci:** Pemutusan hubungan kerja, pensiun, pendidik, tenaga kependidikan.

### Abstract

Termination of employment in the education sector is the termination of the employment relationship due to certain reasons which result in the end of the rights and obligations of educators or education personnel. At SMPN 20 Surabaya there has never been any dismissal of employees during the implementation of termination of employment, but rather termination of employment due to retirement or death. Retirement is the end point of a person's career in the world of work, which is often followed by termination of employment. Termination of employment due to retirement can occur due to various factors, such as reaching the retirement age limit set by company regulations or applicable law. This study aims to investigate how layoffs due to retirement affect workers and organizations. Qualitative research methods were used by interviewing one of the teaching staff whose job was to handle retiring teachers. The results show that the implementation of termination of employment due to retirement went through several special procedures. Therefore, recommendations are provided to improve the transition process for retiring workers and to develop better knowledge management strategies for organizations in the face of layoffs due to retirement.

**Keywords:** Termination of employment, retirement, educators, educational staff

---

## PENDAHULUAN

Implementasi pemutusan hubungan kerja di dunia pendidikan merupakan topik yang sangat relevan dan penting untuk dibahas. Sektor pendidikan bukanlah sebuah kecuai dari realitas pemutusan hubungan kerja, meskipun keputusan tersebut seringkali dipandang dengan serius karena dampaknya yang langsung terasa pada para pendidik, siswa, dan lingkungan

pendidikan secara keseluruhan. Artikel ini akan menyelidiki berbagai aspek yang terkait dengan implementasi pemutusan hubungan kerja di dunia pendidikan, termasuk alasannya, prosedurnya, serta dampaknya pada semua pihak yang terlibat.

Pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 ayat 25 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha (Purnomo, 2019). Pemutusan hubungan kerja (PHK) seringkali di sangkut - pautkan kedalam hal *negative* dari masyarakat yang dilakukan secara sewenang – wenang dan tidak memperhatikan pertimbangan dari para pekerja (Retaly dan Armando, 2023). SMPN 20 Surabaya tidak pernah ada pemecatan pegawai dalam implementasi pemutusan hubungan kerja, tetapi lebih terputusnya hubungan kerja akibat pensiun ataupun kematian. Pemutusan hubungan kerja akibat pensiun yaitu salah satu peristiwa yang umum terjadi di berbagai lembaga Pendidikan. Pensiun adalah peristiwa yang dirasakan oleh tiap pegawai ataupun pekerja yang mencapai usia tertentu dan diharuskan untuk berhenti bekerja (Andri Soemitra et al. 2023).

Penting untuk diakui bahwa keputusan untuk memutus hubungan kerja dengan seorang pendidik bukanlah hal yang diambil dengan mudah. Pendidik memiliki peran penting dalam membentuk masa depan generasi mendatang, dan pemutusan hubungan kerja dapat berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Oleh karena itu, setiap langkah dalam proses pemutusan hubungan kerja di dunia pendidikan harus diambil dengan hati-hati dan didasarkan pada pertimbangan yang matang.

Lebih lanjut menurut (Sangkoy 2016) Pekerja yang memasuki usia pensiun telah ditetapkan dalam peraturan dan perjanjian kerja yang berakhir dengan hukum termasuk di SMPN 20 Surabaya. Pensiun adalah tahapan yang tidak terhindarkan bagi setiap pekerja, termasuk para pendidik di SMPN 20 Surabaya, yang pada akhirnya akan memasuki masa pensiun dan meninggalkan posisi mereka. Keputusan ini tidak hanya berdampak pada individu yang pensiun, tetapi juga pada dinamika organisasi dan kesinambungan pembelajaran di sekolah.

Alasan di balik pemutusan hubungan kerja di dunia pendidikan dapat bervariasi, mulai dari kinerja pendidik yang tidak memenuhi standar, penyesuaian anggaran sekolah, hingga perubahan strategis dalam kebijakan pendidikan. Namun, apa pun alasannya, penting bagi pihak-pihak yang terlibat untuk memastikan bahwa keputusan tersebut diambil dengan transparan dan sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan. Prosedur pemutusan hubungan kerja di dunia pendidikan harus mengikuti pedoman yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan, serta hukum yang berlaku dalam yurisdiksi tertentu. Ini termasuk memberikan pemberitahuan yang cukup kepada pendidik yang terkena dampak, menyelenggarakan proses hukum yang adil, dan memastikan bahwa hak-hak mereka dihormati. Di samping itu, aspek-aspek seperti pendampingan psikologis dan dukungan profesional juga harus dipertimbangkan untuk membantu pendidik yang terkena dampak menavigasi perubahan yang terjadi.

Pensiunnya seorang tenaga pendidik di SMPN 20 Surabaya dapat menjadi momen yang penting dalam perjalanan karir dan kehidupan mereka. Hal ini tidak hanya menandai akhir dari masa aktif dalam mengajar, tetapi juga memunculkan pertanyaan tentang penggantian, penyesuaian kurikulum, dan bagaimana menjaga kontinuitas dalam pengalaman belajar siswa. Selain itu, pemutusan hubungan kerja akibat pensiun juga menghadirkan pertanyaan tentang persiapan keuangan dan kesejahteraan bagi para pensiunan.

Dalam artikel ini, dieksplorasi secara mendalam tentang bagaimana pemutusan hubungan kerja akibat pensiun memengaruhi lingkungan kerja di SMPN 20 Surabaya, dampaknya terhadap *staff* dan siswa, serta langkah-langkah yang dapat diambil oleh lembaga

pendidikan untuk mengelola transisi ini dengan baik. Dengan memahami pentingnya pemutusan hubungan kerja akibat pensiun di SMPN 20 Surabaya, dapat dirancang strategi yang tepat untuk mendukung para pensiunan dan memastikan kelangsungan pendidikan yang berkualitas bagi generasi mendatang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memerlukan pemahaman mengenai konsep teori dan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Dengan banyaknya penelitian yang membahas mengenai perlindungan hukumnya, dilakukan penelitian dengan cara pencarian informasi yang relevan dengan tema untuk artikel ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sebab mampu menganalisis, menyelidiki, dan memahami secara komprehensif terhadap keajaiban yang sedang terjadi di masyarakat (Ardyana et al, 2023). Pendekatan kualitatif ini menggunakan metode wawancara, studi dokumentasi dan studi literatur. Wawancara dilakukan dengan melihat interaksi antara peneliti dan narasumber (Fadhallah, 2021) Studi dokumentasi dilakukan dengan proses pengumpulan data yang mencakup berbagai dokumen tertulis, rekaman, atau materi lain yang relevan untuk memahami dan menjelaskan peristiwa yang sedang diteliti. Sedangkan studi literatur dilakukan dengan serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari hasil wawancara, studi dokumentasi dan studi literatur yang berkenaan dengan pemutusan hubungan kerja di kalangan tenaga pendidik di SMPN 20 Surabaya. Data dianalisis dengan menggunakan Teknik analisis data kualitatif yakni data *display*, dan *conclusion drawing/verivication*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pensiun di SMPN 20 Surabaya merupakan suatu langkah yang sering terjadi dalam sektor pendidikan. Implementasi kebijakan PHK pensiun haruslah dijalankan dengan cermat dan bijaksana, memperhatikan kepentingan pendidik dan tenaga kependidikan, kepatuhan hukum, serta kelangsungan operasional institusi pendidikan. Pertama-tama, penting untuk menetapkan kebijakan yang jelas terkait usia pensiun dan prosedur PHK yang sesuai dengan peraturan perusahaan dan hukum yang berlaku. Langkah ini mencegah ambiguitas dan konflik di antara pihak-pihak terlibat. Dengan demikian, pendidik dan tenaga kependidikan yang mendekati usia pensiun dapat memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka dan institusi dapat mengelola ekspektasi dengan baik. Selanjutnya, implementasi PHK pensiun harus memperhitungkan dampaknya terhadap operasional institusi pendidikan. Penggantian posisi yang kosong harus direncanakan dengan baik untuk memastikan kelancaran proses pembelajaran dan administratif. Ini mungkin melibatkan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan baru atau pengalihan tanggung jawab ke pendidik dan tenaga kependidikan yang tersisa.

Dalam hal pendidik dan tenaga kependidikan yang pensiun, penting untuk memastikan bahwa mereka menerima semua hak mereka sesuai dengan ketentuan perusahaan dan undang-undang yang berlaku. Ini termasuk tunjangan pensiun, pembayaran cuti yang belum diambil, dan manfaat lainnya. Memberikan dukungan dan bantuan kepada karyawan yang terkena PHK juga penting, baik dalam hal konseling karier maupun bantuan dalam mencari pekerjaan baru. Implementasi kebijakan PHK pensiun juga memiliki implikasi terhadap reputasi institusi pendidikan. Komunikasi yang jelas dan transparan kepada pendidik dan tenaga kependidikan

dan masyarakat tentang alasan dan proses PHK yang dilakukan dapat membantu meminimalkan dampak negatif terhadap citra sekolah. Ini juga mencerminkan komitmen institusi terhadap keadilan dan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan. Secara keseluruhan, implementasi PHK akibat pensiun dalam sektor pendidikan haruslah mengutamakan keadilan, kepatuhan hukum, dan kelangsungan operasional. Dengan perencanaan yang matang dan komunikasi yang baik, institusi pendidikan dapat mengelola perubahan ini dengan efektif, sambil tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan dan reputasi perusahaan.

Berikut ini disajikan hasil dan pembahasan tentang pemutusan hubungan kerja di kalangan pendidik dan tenaga pendidik SMPN 20 Surabaya.

#### a. Frekuensi PHK di SMPN 20 Surabaya

Frekuensi PHK merupakan jumlah banyaknya pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan tempat kerja, yang biasanya dilakukan secara sepihak atau dari aturan yang sudah ditentukan, dan biasanya pekerja akan mendapatkan uang pesangon atau uang pensiun. Berdasarkan fakta di lapangan berupa hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha menyebutkan bahwa SMPN 20 Surabaya tidak pernah ada yang namanya pemecatan guru, tetapi lebih pemutusan hubungan kerja akibat pensiun yang merupakan suatu hal wajar terjadi di dunia Pendidikan, karena suatu saat nanti pasti akan ada guru atau tenaga pendidik yang akan pensiun jika sudah memasuki usia pensiun yang sudah ditentukan. Hasil wawancara juga menunjukkan pada tahun 2023 kemarin ada 2 pegawai yang telah pensiun, sedangkan tahun 2024 ini pada bulan Februari, Juni, Juli dan bulan Agustus nanti juga akan ada 4 pegawai yang pensiun. Jadi, total pegawai yang pensiun dalam tahun 2024 ini ada sebanyak 4 pegawai. Pada tahun 2025 tidak ada pegawai yang pensiun. Selanjutnya, pada tahun 2026 akan ada 2 pegawai yang pensiun. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa frekuensi PHK di SMPN 20 Surabaya telah dilakukan sebanyak 6 kali dalam rentan waktu 2 tahun terakhir (Aisyah et al, 2024).

Menurut (Usman, 2023) teori *reward and Punishment* ini memaksa pendidik dan tenaga kependidikan keluar dari zona nyamannya dan mengharuskan mereka bergegas beradaptasi dengan peraturan terkini yang menyatakan bahwa guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah yang jabatannya berada pada jenjang ahli pertama pangkat III/a-III/b sampai jenjang ahli muda pangkat III/c-III/d, harus rela dengan batas usia pensiun 58 tahun (SuratKepala-BKN-No.K.26-30/V-119-2/99/ 2017). Hal ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Tata Usaha yang menyebutkan bahwa usia pensiun pendidik adalah 60 tahun, sedangkan usia pensiun dari tenaga pendidik yang biasanya mengurus administrasi adalah 58 tahun.

#### b. Alasan PHK di SMPN 20 Surabaya

Ada beberapa alasan yang menjadi dasar PHK di SMPN 20 Surabaya menurut kepala Tata Usaha. Diantara beberapa alasan pensiun adalah karena usia pensiun yang ditentukan oleh pemerintah, pensiun dini karena sakit atau sudah tidak bisa bekerja dikarenakan meninggal dunia. Alasan ini akan menjadi dasar seorang guru atau tenaga kependidikan di PHK. Keluarga bisa mendapatkan santunan dari pemerintah untuk guru yang sudah meninggal dalam upaya meringankan beban keluarga dan membantu dalam biaya pemakaman maupun santunan berupa uang (Mulia, 2023). Hal ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Tata Usaha juga menyebutkan bahwa “Jika ada keluarga yang meninggal dunia, bisa mengurus langsung ke TASPEN untuk mendapatkan santunan” (Aisyah et al, 2024).

### c. Prosedur PHK di SMPN 20 Surabaya

Prosedur pengurusan PHK akibat pensiun menurut Kepala Tata Usaha dalam jangka waktunya mengurus proses pensiun itu tidak lama, karena tergantung dari BKD (Badan Kepegawaian Daerah). BKD ialah unsur pelaksana fungsi penunjang pemerintahan daerah bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah dan dipimpin oleh seorang kepala badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah (Maydila et al, 2023). Kepala Tata Usaha juga menyebutkan bahwa biasanya prosedur pengajuan pensiun bisa dilihat di SIAGUS (Sistem Informasi Aplikasi Guru Surabaya), karena di SIAGUS terdapat perintah untuk pengajuan pensiun. Golongan IVA dapat mengajukan 2 tahun sebelum pensiun, sedangkan golongan III pengajuannya adalah 1 tahun sebelum pensiun. Setengah tahun sebelum pensiun, SK pensiun akan keluar, lalu selanjutnya mengurus SKPP (Surat Keterangan Pemberhentian Pembayaran) surat yang diberikan kepada pegawai yang akan mutasi atau pensiun untuk diberikan pembayaran gajinya di instansi yang baru atau PT. TASPEN” (Aisyah et al, 2024).

TASPEN adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertugas untuk mengelola program asuransi sosial yang terdiri dari Tabungan Hari Tua (THT) dan Program Dana Pensiun (Ardianto, 2020). Adapun syarat – syarat yang perlu disiapkan pada saat mengurus SKPP yaitu (1) SK Pensiun; (2) SK CPNS; (3) SK PNS; (4) Konversi NIP jika ada; (5) Kartu Pegawai; (6) KTP; (7) KK; (8) MODEL C; (9) Fotocopy Gaji terakhir; (10) Fotocopy Gaji 14 THR; (11) Fotocopy Gaji 13; (12) Surat Nikah; (13) Akte Kematian Suami/istri; (14) Akte anak jika masih masuk tunjangan/sekolah. Jadi, persyaratan SKPP adalah SPJ (Surat Pertanggung jawaban) sebuah laporan yang dari suatu kegiatan yang telah di laksanakan, setelah mengurus SKPP untuk persyaratan ke TASPEN (Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri) yang pengelolaannya dilakukan oleh PT. TASPEN dengan fungsi menyelenggarakan asuransi sosial termasuk asuransi dana pensiun dan tabungan hari tua bagi pegawai negeri sipil. Aplikasi TASPEN Otentikasi merupakan salah satu bentuk inovasi dari PT. TASPEN (Persero) yang tujuannya untuk para pensiunan untuk menerima dana pensiunnya (Rahayu, 2023). Adapun syarat – syarat yang perlu disiapkan untuk mengurus ke PT. TASPEN yaitu (1) Formulir permintaan pembayaran (FPP); (2) SKPP yang dibuat (KPPN/PEMDA); (3) KTP; (4) Buku rekening pemohon; (5) SK Pensiun; (6) Foto pasangan ukuran 3X4; (7) PAS Foto pemohon ukuran 3X4; (8) NPWP. Oleh karena itu penting bagi PT. TASPEN untuk memberikan pelayanan yang unggul agar tetap mendapatkan kepercayaan dari pelanggan, terutama peserta pensiunan PNS (Sirojudin et al, 2023).

### d. Evaluasi dan Tindak Lanjut PHK

Menurut (Magdalena, 2023) evaluasi dan tindak lanjut adalah suatu proses yang berkelanjutan serta bertujuan untuk mengetahui sampai sejauh mana efisiensi proses pemutusan hubungan kerja. Menurut Kepala Tata Usaha untuk Evaluasi dan tindak lanjut kepensiunan yaitu “sekolah akan melepas urusan pensiun pegawai artinya sekolah tidak bertanggungjawab dan tidak mempunyai kewenangan karena setelah pensiun tanggung jawab beralih ke TASPEN bukan ke pihak sekolah lagi. Tindak lanjutnya GTK akan mengeluarkan pendataan guru untuk menggantikan tenaga pendidik/pendidik yang pensiun” (Aisyah et al, 2024). Sekolah tidak berwenang untuk menindaklanjuti urusan PHK pada guru atau tenaga kependidikan yang sudah pensiun karena sudah bukan ranah tanggung jawab sekolah melainkan sudah menjadi tanggung jawab lembaga lain yang sudah di tentukan oleh pemerintah. Kemudian setiap pegawai yang pensiun akan mendapatkan uang pesangon sesuai golongan untuk penghargaan masa kerja dan penggantian hak yang seharusnya diterima (Nelson et al, 2023). Dana pensiun diakumulasikan dapat memberikan manfaat dan kesejahteraan bagi pekerja ketika mencapai usia pensiun (Fiorentino et al, 2023).

## KESIMPULAN

Pemutusan hubungan kerja akibat pensiun di SMPN 20 Surabaya adalah suatu proses yang umum terjadi karena pendidikan sering kali menjadi salah satu bidang di mana pensiun adalah suatu hal yang diantisipasi. Dalam konteks ini, pemutusan hubungan kerja tidak selalu memiliki konotasi negatif seperti dalam kasus pemecatan. Sebaliknya, pensiun sering kali dilihat sebagai tahap alami dalam karir seseorang yang diakui dan dihormati. Namun, meskipun pensiun sering kali direncanakan dan diharapkan, peralihan ini dapat membawa berbagai dampak, baik bagi individu yang pensiun maupun bagi lingkungan pendidikan secara keseluruhan. Bagi individu yang pensiun, ini bisa menjadi perubahan besar dalam kehidupan mereka, dengan perlu menyesuaikan diri dengan keadaan baru dan mengeksplorasi kegiatan baru di luar pekerjaan. Hal ini dapat menimbulkan perasaan campur aduk, dari kegembiraan dan kemerdekaan hingga kekhawatiran akan masa depan dan kehilangan identitas yang terkait dengan pekerjaan.

Dalam kesimpulan, pemutusan hubungan kerja akibat pensiun di sektor pendidikan adalah proses yang penting dan sering terjadi yang memerlukan perhatian khusus dari semua pihak terkait. Dengan memahami dan mengakui tantangan dan peluang yang terkait dengan pensiun, kita dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung dan inklusif bagi semua anggota komunitas pendidikan, serta memastikan kelanjutan pembelajaran yang berkualitas bagi generasi mendatang. Proses PHK akibat pension diatur oleh aturan pemerintah dan melibatkan BKD serta PT. TASPEN. Prosedur pensiun tidak memakan waktu lama, karena tergantung pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Setelah SK Pensiun turun proses selanjutnya melibatkan pengurusan SKPP dan penyesuaian pembayaran gaji. Evaluasi dan tindak lanjut terhadap pensiunan dilakukan oleh TASPEN dan bukan lagi tanggungjawab sekolah. Dengan demikian, setiap pegawai yang pensiun mendapatkan uang pesangon sesuai golongan untuk penghargaan masa kerja dan penggantian hak yang seharusnya di terima.

## REFERENSI

- Aisyah, V.P., Briana, T.D., & Adinda, V. (2024) *Wawancara Kepala Tata Usaha Usaha SMPN 20*. Universitas Negeri Surabaya.
- Andri Soemitra, M., Nadila, A., Utami, A., Panjaitan, A.R., & Syahputri, I.A. (2023) "Strategi Pensiunan Perkebunan PT Socfin Indonesia Socfindo Dalam Kelangsungan Hidup Pasca Pensiun Di Desa Dengon Sari." *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, vol. 5, no. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/administratum/issue/view/1253>, pp. 168–84, <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i5.2239>.
- Ardianto, Antoni. (2020) *Prosedur Pembayaran Pensiun Pegawai Negeri Sipil Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Bogor*. no. June. Institut Bisnis dan Informatika Kesatuan, <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14582.42569>.
- Ardyan, E., Boari, Y., Akhmad, A., Yuliyani, L., Hildawati, H., Suarni, A., Anurogo, D., Ifadah, E., & Judijanto, L. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Edited by Efitra, PT. Sonpedia Publishing Indonesia, <https://books.google.co.id/books?id=A8LmEAAQBAJ&lpg=PA40&ots=em42Okn1sc&dq=metode kualitatif&lr&hl=id&pg=PR1#v=onepage&q=metode kualitatif&f=false>.
- Fadhallah. (2020). *Wawancara*. <https://books.google.co.id/books?id=rN4fEAAQBAJ&lpg=PP4&ots=yyCOFaZ1bR&dq=metode wawancara&lr&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q=metode wawancara&f=false>.
- Fiorentino, K., Abi, B., Ratnawati, T., & Hwihanus. (2023). "Strategi Efektifitas Pengelolaan Dana Pensiun Untuk Menyejahterahkan Keluarga Pada Saat Purna Tugas Bagi ASN Kota Surabaya." *Neraca Manajemen, Ekonomi*, vol. 3, no. 4, <https://doi.org/https://doi.org/10.8734/musyitari.v3i4.1731>.

- Magdalena, Ina. (2023) *Evaluasi Pembelajaran Sekolah Dasar*. Edited by Resa Awahita, CV Jejak, anggota IKAPI, [https://books.google.co.id/books?id=C3nrEAAAQBAJ&lpg=PP1&ots=lxrgZhYYM0&dq=buku evaluasi adalah&lr&hl=id&pg=PP3#v=onepage&q=buku evaluasi adalah&f=false](https://books.google.co.id/books?id=C3nrEAAAQBAJ&lpg=PP1&ots=lxrgZhYYM0&dq=buku%20evaluasi%20adalah&lr&hl=id&pg=PP3#v=onepage&q=buku%20evaluasi%20adalah&f=false).
- Maydila, Y., Darnita, Y., Febriana, N., & Trisista, A. (2023). “Digitalisasi Kenaikan Pangkat ASN Provinsi Bengkulu Di Bidang Mutasi Dan Promosi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu.” *Al Ma’un Pengabdian Kepada Masyarakat*, p. 20, <https://doi.org/https://doi.org/10.36085/almaun.v2i1.4950>.
- Mulia, Lusi Tutur. (2023) “Implementasi Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja Dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.” *Jurnal Pendidikan Tambusai*, vol. 7, no. 1, p. 2290, <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.5555>.
- Nelson, A., Cristini, J., Sandra, N., Clarissa, F., & Vivianti, W. (2023) “Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perusahaan Industri Startup.” *YUME: Journal of Management*, vol. 6, no. 2, pp. 582–88.
- Purnomo, Sugeng Hadi. (2019) “Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja.” *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, vol. 2, no. 2, p. 140, <https://doi.org/10.30996/jhbcc.v2i2.2493>.
- Rahayu, Ni Kadek Putri Dwi. (2023) *Implementasi Pelayanan Pembayaran Pensiun Digital Melalui Aplikasi Taspen Otentikasi Pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar*, p. 5, <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/yum.v6i2.4430>.
- Retaly, Tamaranova, & Very Armando. (2023). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak*. no. November, 2023, pp. 866–72, <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.10152917>.
- Sangkoy, Marlyna T. (2016). *Hak Tenaga Kerja Atas Jamsostek Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja*. no. 1, 2016, p. 118.
- Sirojudin, M. Thomi, Welsa, H., & Ningrum, N. (2023). “Pengaruh Kualitas Layanan Dan Nilai Yang Dirasakan Peserta Terhadap Kepuasan Peserta Dengan Kepercayaan Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta.” *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, vol. 1, no. 3, 2023, pp. 277–97, <https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v1i3.695>.
- Usman, Kasim A. (2023). “Regulasi Perolehan Angka Kredit Berbasis Kinerja Dan Masa Depan Karir Guru.” *Transformasi*, vol. 5, no. 5, pp. 51–74, <https://transformasi.kemenag.go.id/index.php/journal/issue/view/7>, <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.5555>.