



Analisis Pemutusan Hubungan Kerja atau Pensiun bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan: Studi Kasus di MI Miftahul Ulum Kraton

Idam Talita Naflah, Ria Salina Ramadhani*, Azwaliatul Fitriyah, Syunu Trihantoyo

Universitas Negeri Surabaya

Abstrak: Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi dikarenakan kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Fungsi manajemen pemberhentian dalam pendidikan adalah untuk memberhentikan tenaga pendidik karena kontrak kerja berakhir, pensiun dan lainlain. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah metode studi kasus. Tujuannya untuk mengetahui bagaimana proses pemutusan hubungan kerja atau pension bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil pembahasan Sistem pemutusan hubungan kerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah negeri mengikuti aturan pemerintah, yaitu batas pensiun 58 tahun (tenaga kependidikan) dan 60 tahun (pendidik). Sementara di MI Miftahul Ulum tidak ada batasan umur pensiun.Selain itu terdapat dampak positif pensiun bagi sekolah adalah bisa merekrut guru baru, dampak negatifnya hilangnya skill guru pensiun yang belum tentu dimiliki pengganti.

Kata Kunci: Proses Pemutusan Hubungan Kerja, Pendidik dan Kependidikan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pgsd.v1i3.457>

*Correspondence: Ria Salina Ramadhani

Email: riasalina.2306@mhs.unesa.ac.id

Received: 10-03-2024

Accepted: 01-04-2024

Published: 23-05-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Dismissal is the termination of a person's employment relationship from an organization due to the end of the employment contract, retirement, and other reasons. The function of dismissal management in education is to lay off teaching staff due to work contracts ending, retirement and so on. The method used in writing this article is the case study method. The aim is to find out what the process of termination of employment or retirement is for educators and education staff. Results of the discussion. The employment termination system for educators and education staff in state schools follows government regulations, namely the retirement limit is 58 years (education staff) and 60 years (teachers). Meanwhile at MI Miftahul Ulum there is no retirement age limit. Apart from that, there is a positive impact of retirement for schools, namely being able to recruit new teachers, the negative impact is the loss of skills of retired teachers.

Keywords: The Process of Terminating Employment Relations, Educators and Education

Pendahuluan

Negara Indonesia menyadari bahwa pekerjaan adalah kebutuhan utama bagi warga negaranya sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ". Ketenagakerjaan sendiri didefinisikan dalam Pasal 1 Angka (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) adalah: "Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja". Berdasarkan Amandemen Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Dalam hal tersebut berimplikasi bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan suatu pekerjaan serta mendapatkan imbalan, perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Termasuk mendapatkan perlakuan yang sama dalam menyelesaikan perselisihan (Hukum et al., n.d.). Setiap orang yang bekerja pada hakikatnya akan tiba pada suatu masa di mana individu tersebut harus berhenti dari pekerjaannya, baik karena sudah mencapai usia pensiun yang telah ditetapkan atau karena adanya kesepakatan antara individu yang bersangkutan dengan instansi tempat individu bekerja (pensiun dini) (Bahdah, 2019).

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik (Guru, Dosen, Pamong Pelajar, Instruktur, Tutor, Widyaiswara) dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang dengan sangat cepat (Murni, 2019).

Pemberhentian adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi dikarenakan kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Fungsi manajemen pemberhentian dalam pendidikan adalah untuk memberhentikan tenaga pendidik karena kontrak kerja berakhir, pensiun dan lain-lain. Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia tenaga pendidikan adalah agar Lembaga pendidikan mendapatkan hasil output pembelajaran yang baik. Pendidikan bertujuan mendapatkan hasil output peserta didik yang berkualitas. Masyarakat bertujuan memperoleh hasil pendidikan yang lebih baik, dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia tenaga pendidikan adalah masalah yang berhubungan dengan peningkatan kualitas tenaga pendidik (Maskur et al., 2021). Pemberhentian diartikan sebagai cara sekolah menonaktifkan guru dan tenaga kependidikan agar tidak terlibat lagi dalam segala urusan dan kegiatan sekolah. Pemberhentian dilakukan ketika mereka guru dan tenaga kependidikan dikarenakan beberapa alasan termasuk telah berakhirnya kontrak kerja dengan tenaga dengan sekolah. (Faizah, 2023)

Menurut Ensiklopedi Administrasi arti pensiun adalah pemberhentian yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang mengangkat kepada bawahannya, karena dianggap sudah mencapai umur lanjut, sehingga tidak dapat bekerja lagi dengan sempurna

selain itu, menurutnya pensiun adalah tunjangan balas jasa yang diterima seorang bekas pejabat, karena dianggap telah melakukan tugas pekerjaan dengan baik selama masa aktif bekerja. Ichsan menjelaskan bahwa masalah pensiun sebagai jaminan hari tua dan dalam hal seorang karyawan mendapat kecelakaan sehingga tidak dapat bekerja lagi atau meninggal dunia, merupakan masalah sosial yang tidak hanya menjadi tanggung jawab pribadi karyawan, tetapi juga pemerintah atau badan-badan swasta.

Tanggung jawab terhadap masalah sosial itu harus dirangkaikan dengan kewajiban sosial (*sociale plicht*) pemerintah atau badan swasta terhadap pemenuhan kebutuhan hidup bagi para karyawannya. Dalam Pasal 1 ayat (25) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁷ Pasal 150 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang atau perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Adhi et al., 2014).

Metode

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah metode studi kasus. Tujuannya untuk mengetahui bagaimana proses pemutusan hubungan kerja atau pension bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Observasi ini mengambil pendekatan penelitian literatur review terhadap berbagai jurnal dan artikel pendukung yang relevan dengan topik observasi yang dikaji.

Penelitian ini diawali dengan melakukan observasi pada sekolah tersebut dan mencari artikel-artikel yang berkaitan dengan observasi yang bertujuan untuk mengetahui tentang pemutusan hubungan kerja atau pensiun di MI Miftahul Ulum Kraton. Selanjutnya dilakukan review jurnal untuk melengkapi informasi terkait topik tersebut. Alasan di pilihnya MI Miftahul Ulum untuk di jadikan tempat observasi karena minimnya informasi tentang pemutusan hubungan kerja atau pensiun pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah madrasah yang memiliki kebijakan berbeda-beda.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan jurnal yang diberikan, hasil penelitian dan pembahasan utama adalah:

1. Sistem pemutusan hubungan kerja atau pensiun bagi pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah negeri mengikuti aturan pemerintah, yaitu batas pensiun 58 tahun untuk tenaga kependidikan dan 60 tahun untuk pendidik. Sedangkan di MI Miftahul Ulum tidak ada batasan umur pensiun.

2. Kebijakan pemutusan hubungan kerja di MI Miftahul Ulum dilakukan melalui mediasi dengan memberikan opsi pengurangan jam kerja atau berhenti bekerja jika sudah tidak mampu.
3. Penggantian posisi pasca pensiun di MI Miftahul Ulum mempertimbangkan kebutuhan bidang dan kualifikasi melalui seleksi lamaran.
4. Bantuan pensiun yang diberikan MI Miftahul Ulum berupa uang sekitar Rp300.000 - Rp500.000 dan cinderamata sebagai penghargaan.
5. Dampak positif pensiun bagi sekolah adalah dapat merekrut guru baru, sedangkan dampak negatifnya adalah hilangnya skill guru pensiun yang belum tentu dimiliki oleh pengganti baru.

Jadi, fokus utama hasil penelitian adalah menjelaskan sistem, kebijakan, proses, bantuan dan dampak pemutusan hubungan kerja atau pensiun bagi pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Ulum Kraton.

Berdasarkan observasi yang kami dapatkan di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Ulum Kraton yakni:

a. Sistem Pemutusan Hubungan Kerja atau Pensiun

UU Promosi Ketenagakerjaan, Pasal 151 ayat (3), kami melarang pemberhentian tanpa sebab, (4) Apabila perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak menghasilkan tidak menghasilkan kesepakatan, maka hubungan kerja dilanjutkan sesuai dengan metode standar pembentukan hubungan kerja industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 Undang-Undang. Dalam hal ini, pekerja wajib melaksanakannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, bukan hanya meneur, menasehati, dan menegur tanpa diskusi apapun (Farikhah, 2023)

Sistem pemutusan hubungan kerja Pemutusan hubungan kerja dengan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah ini dilakukan dengan dua model, yakni pemutusan hubungan kerja atas kehendak sendiri, meninggal, dan pemutusan hubungan kerja karena pension bagi yang PNS. (Rokhmaniyah, 2017)

Pemberhentian PTK sekolah maksudnya adalah pemutusan hubungan kerja pada suatu sekolah terhadap PTK sekolah. Pada sekolah terdapat dua jenis status kepegawaian PTK, yaitu ada yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil atau ASN) dan non PNS (honorar). Batas usia pensiun untuk guru PNS adalah 65 tahun, Sedangkan untuk tenaga Kependidikan PNS adalah 58 tahun (Karnati, 2017).

Pihak sekolah akan mengurus berkas-berkas pensiun satu tahun sebelumnya untuk di serahkan pada dinas kependidikan. Namun, pada MI Miftahul Ulum tidak memakai sistem umur dalam syarat pensiun, pada hal ini MI Miftahul ulum tidak membatasi usia pada pendidik dan tenaga kependidikan. Pihak sekolah hanya akan menerima surat pengunduran diri dari pihak pendidik dan kependidikan untuk pemutusan hubungan kerja/pensiun dengan alasan utama yakni sudah tidak mampu untuk bekerja atau berpindah domisili. Tetapi MI Miftahul Ulum masih tetap memberikan sertifikasi yang berisi batasan usia pensiun yaitu maksimal 60 tahun.

b. Kebijakan Pensiun bagi pendidik dan tenaga kependidikan

Kebijakan pemutusan hubungan kerja pada MI Miftahul Ulum di lakukan mediasi terhadap pihak pendidik atau kependidikan yang berusia lanjut dengan memberikan penawaran berupa pengurangan jam operasional bekerja atau tidak melanjutkan bekerja jika benar-benar tidak mampu. Kebijakan yang mendukung jabatan fungsional penilik antara lain adalah Peraturan Presiden Nomor 63 tahun 2010 tentang Batas Usia Pensiun yang dikeluarkan pada tanggal 25 Oktober 2010. Peraturan Presiden tersebut mengamanatkan penilik yang saat ini masih menjabat, batas usia pensiunnya dapat diperpanjang sampai dengan 60 tahun. Peraturan baru tersebut belum terlaksana di lapangan sehingga sebagian besar penilik belum memahaminya (Siswantari, 2011).

Terkait kebijakan pemerintah atas pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan harus sejalan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam beberapa proses, yaitu dengan mengadakan musyawarah antara karyawan dan perusahaan, jika tidak berhasil maka melalui pengadilan untuk memutuskan perkara (Sharon Toba & Permana Sukma, 2022)

c. Proses Pengganti Posisi Pasca Pensiun

Proses Pengganti posisi pendidik dan tenaga kependidikan pada MI Miftahul Ulum di lihat dari kebutuhan bidang yang di perlukan. selanjutnya pihak sekolah akan menyeleksi dari berbagai lamaran pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Dalam sebuah organisasi madrasah agar memperoleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan honorer yang benar sesuai dengan kebutuhan, titik tolak yang tidak boleh dilupakan, meliputi tujuan dan sasaran strategik yang ingin dicapai, memiliki kemampuan (skill) dan mampu berkarya dalam sebuah madrasah, kemudian perlu adanya kebijakan yang jelas. Misalnya terkait tentang adanya lowongan pekerjaan, pengisian jabatan. Jadi, bisa disimpulkan bahwa dalam sebuah manajemen pendidik dan tenaga kependidikan honorer dibutuhkan perencanaan perekrutan yang baik. Sebuah lembaga pendidikan di madrasah, perencanaan sumber daya manusia khususnya pendidik dan tenaga kependidikan honorer sangat penting terkait penentuan kebutuhan baik jumlah dan kualifikasi dalam penempatan jabatan sehingga mampu menyelenggarakan aktivitas sasaran program madrasah yang baik terkait masa depan lembaga tersebut.

Dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, perencanaan perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan honorer merupakan sebuah usaha untuk menjalankan proses perencanaan sehingga dapat berjalan dengan baik dan matang sehingga dapat menghasilkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang memuaskan sesuai dengan harapan yang diinginkan. Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai peranan penting dalam keberhasilan mencapai tujuan pendidikan. Fasilitas sarana dan prasarana yang canggih dan lengkap belum merupakan jaminan memperoleh keberhasilan pendidikan tanpa diimbangi kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang akan mempergunakan fasilitas sarana dan prasarana tersebut. Dengan melakukan perekrutan, pihak madrasah menentukan kualifikasi yang dijadikan acuan baik pendidik maupun

tenaga kependidikan honorer. Hal tersebut dilakukan agar mampu menemukan seseorang yang sesuai dengan jabatan yang diharapkan dan mempunyai kinerja yang bagus dalam menyelesaikan tugas (Muniroh & Muhyadi, 2017).

d. Bantuan Pensiun Bagi pendidik dan tenaga kependidikan

Bantuan pensiun bagi pendidik dan tenaga kependidikan berfungsi untuk memberikan penghargaan dan tali asih bagi pensiun. Pada MI Miftahul Ulum memberikan bantuan pada pensiun berupa uang sekitar tigaratus sampai limaratus ribu rupiah dan memberikan Cendera mata sebagai penghargaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Janda/Duda Pegawai (UU Pensiun) Pasal 1 menyatakan bahwa "Pensiun diberikan sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa pegawai negeri selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas Pemerintah. Artinya setiap pegawai akan mendapatkan tunjangan dan bantuan atas pensiun dari Negara. Ini sesuai dalam Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (UU Kepegawaian) menetapkan bahwa untuk meningkatkan kegairahan bekerja, diselenggarakan usaha kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil. Usaha kesejahteraan meliputi program pensiun dan tabungan hari tua, asuransi kesehatan, tabungan perumahan dan asuransi pendidikan bagi putra-putri Pegawai Negeri Sipil (Suripto, 2014).

Berikut di bawah ini adalah tujuan dari dilaksanakannya penilaian hasil kerja karyawan, antara lain yaitu:

1. Sebagai dasar atau pedoman yang dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui siapa karyawan yang berhak untuk mendapatkan apresiasi dan penghargaan dari hasil kerja yang dilakukannya;
2. Sebagai pedoman atau acuan yang dapat digunakan oleh pimpinan untuk mengambil sikap dan keputusan terhadap karyawan untuk memberikan promosi jabatan, mutasi, pemutusan hubungan kerja karyawan, dan lain sebagainya;
3. Sebagai alat ukur untuk mengetahui kinerja karyawan yang memiliki penilaian tinggi;
4. Sebagai kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui nilai efektivitas dari proses seleksi yang selama ini diterapkan oleh perusahaan;
5. Sebagai bentuk evaluasi dari kegiatan pelatihan yang sebelumnya sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh perusahaan (Setyobudi, 2021).

Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/ buruh. Dengan ketentuan uang yang diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan masa kerja pekerja di perusahaan yang bersangkutan. (Rohid, 2023). Serta, Akibat pemutusan hubungan kerja, menimbulkan kewajiban bagi perusahaan kepada karyawan sesuai pasal 156 ayat (1) undang-undang No.

13 tahun 2003 yaitu, a). Memberikan uang pesangon, b). Memberikan uang penghargaan masa kerja, c). Memberikan uang pergantian hak, d). Memberikan uang pisah (Sedia, 2022).

e. Dampak Pensiun bagi Lembaga Pendidikan

Berkaitan dengan PHK Danang Sunyoto mengatakan bahwa: Pemutusan hubungan kerja membawa dampak yang luas dan signifikan baik bagi pekerja/buruh, pengusaha maupun pemerintah. Bagi pekerja/buruh, mereka kehilangan sumber penghasilan dan bagi pengusaha mereka harus mengeluarkan pembiayaan baru yakni memberikan uang pesangon yang cukup besar jumlahnya, belum lagi berurusan dengan bidang hukum, pembiayaan administrasi dan sebagainya. Sedangkan bagi pemerintah berarti akan menambah beban jumlah pengangguran tenaga kerja dan menambah beban perekonomian Negara. Kehilangan suatu pekerjaan pada dapat menimbulkan gangguan yang progresif terutama aspek psikologis yang mendadak, misalnya depresi. Depresi merupakan salah satu ciri yang dapat dikategorikan sebagai pasien geriatri dan psikogeriatric. Tidak semua orang dapat langsung bisa untuk menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan kondisi masa pensiun (Husna, 2021). Dampak psikologis pasca-pensiun juga dapat meliputi perasaan stres, kehilangan, atau ketidakpuasan. Beberapa orang mungkin merasa kehilangan arti dan tujuan hidup yang mereka miliki selama bekerja. Selain itu, perubahan dalam rutinitas, keuangan, atau ketidakpastian masa depan juga dapat mempengaruhi kesejahteraan emosional mereka (Mario & Usman, 2023).

Beberapa individu memandang masa pensiun sebagai masa kritis, dikarenakan hilangnya rutinitas atau kegiatan yang sebelumnya dikerjakan. Sikap individu dalam menghadapi masa pensiun cenderung berbeda-beda, tergantung persepsi individu dalam memandang pensiun. Beberapa individu menanti masa pensiun dengan bahagia merasa sudah terbebas dari tanggung jawab yang sebelumnya dikerjakan, namun sebaliknya terdapat individu yang merasa cemas menjalani masa pensiun karena tidak siap melepas statusnya sebagai seorang karyawan, kehilangan pendapatan, dan kehilangan fungsinya dalam masyarakat. Dengan demikian, pensiun dapat menjadi sebuah permasalahan serius yang berakibat pada gangguan kesehatan mental (Pertwi & Yoenanto, 2022). Karena dampaknya yang besar, maka perlu dilakukan antisipasi jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja, perlu dilakukan dialog dalam proses perundingan antara pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha, dan pemerintah untuk mencari jalan tengah yang terbaik (Sibolga, 2023).

Terdapat 2 dampak pensiun pada sekolah MI Miftahul Ulum, yakni dampak positif dan negatif. Dampak Positifnya yaitu Pihak sekolah dapat merekrut guru baru. Dampak negatif bagi Lembaga sekolah yaitu hilangnya skill pendidik yang belum tentu dimiliki oleh pengganti guru pensiun tersebut.

Simpulan

Sistem pemutusan hubungan kerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah negeri mengikuti aturan pemerintah, yaitu batas pensiun 58 tahun (tenaga kependidikan) dan 60 tahun (pendidik). Sementara di MI Miftahul Ulum tidak ada batasan umur pensiun.

Kemudian terdapat kebijakan pemutusan hubungan kerja di MI Miftahul Ulum dilakukan melalui mediasi dengan memberikan opsi pengurangan jam kerja atau berhenti bekerja jika sudah tidak mampu. Penggantian posisi pasca pensiun mempertimbangkan kebutuhan bidang dan kualifikasi melalui seleksi lamaran. Adapun bantuan pensiun yang diberikan MI Miftahul Ulum berupa uang dan cinderamata. Selain itu terdapat dampak positif pensiun bagi sekolah adalah bisa merekrut guru baru, dampak negatifnya hilangnya skill guru pensiun yang belum tentu dimiliki pengganti.

Daftar Pustaka

- Adhi, A. E., Adhi, E., & Si, M. (2014). Pengertian dan Ruang Lingkup Pemberhentian dan Pensiun Pegawai. *Pemberhentian Dan Pensiun Pegawai*, 1–37.
- Bahdah, A. A. F. U. I. F. N. A. S. (2019). Kebutuhan Program Persiapan Pensiun Bagi Tenaga Kependidikan Pegawai Negeri Sipil (Pns). *Proceeding Seminar Nasional Dan Call for Papers 2019, September*, 167–178.
- Faizah, N. (2023). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sekolah Dasar Islam. *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam*, 6(1), 112–121.
- Farikhah, L. K. (2023). Analisis Pemenuhan Hak Para Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Perspektif HAM. *Jurnal Hukum Dan HAM Wara Sains*, 2(09), 820–827. <https://doi.org/10.58812/jhhws.v2i09.625>
- Hukum, S. I., Ilmu, F., Surabaya, U. N., Hukum, S. I., Ilmu, F., & Surabaya, U. N. (n.d.). KERJA DENGAN ALASAN PENSIUN DINI SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN (Studi Kasus: PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) Dengan Pekerja) Mohammad Wilda Sayyid Tijani. 1–12.
- Husna, U. (2021). Upaya Guru Bk Dalam Mengatasi Masalah Penyesuaian Diri Masa Pensiun Pada Dewasa Awal. *KONSELING: Jurnal Ilmiah Penelitian Dan ...*, 2(3), 65–69. <https://doi.org/10.31960/konseling.v2i3.952>
- Karnati, N. (2017). Implementasi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Di Kota Bekasi. *PARAMETER: Jurnal Pendidikan Universitas Negeri Jakarta*, 29(2), 185–191. <https://doi.org/10.21009/parameter.292.06>
- Mario, & Usman, M. (2023). Transisi Guru ke Pensiun: Mengarungi Perubahan dalam Adaptasi Pasca-Karir. *Jurnal Insan Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 1(1), 28–41. <https://doi.org/10.59581/jipsoshum-widyakarya.v1i2.441>
- Maskur, H., Purwanto, P., & Choiriyah, S. (2021). Manajemen Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pada Madrasah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 715–724. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2524>
- Muniroh, J., & Muhyadi, M. (2017). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 161. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.8050>

- Murni. (2019). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *Jurnal Intelektualita*, 13(2), 167–176.
- Pertiwi, A. P., & Yoenanto, N. H. (2022). Pengaruh Optimisme dan Penerimaan Diri terhadap Kecenderungan Post Power Syndrome pada Kepala Sekolah Negeri di Kota Surabaya Menjelang Pensiun. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 2289–2297. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i2.2444>
- Rohid, D. (2023). Akibat Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Dasar 1945 (Studi Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan) SKRIPS. 91.
- Rokhmaniyah, R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Pendidikan Yang Berkualitas Di Sekolah Dasar. *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik*, 1(1), 73–83. <https://doi.org/10.20961/jdc.v1i1.14410>
- Sedia, I. W. (2022). Analisis Terkait Undang Undang No 13 Tahun 2003 Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Suatu Perusahaan Saat Pandemi Covid 19. *Jurnal Cakrawarti*, 05(8.5.2017), 27–36. www.aging-us.com
- Setyobudi, S. B. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi. *Journal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 7(2), 221–236.
- Sharon Toba, W. M., & Permana Sukma, Y. (2022). Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Nomor 175/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6449–6455.
- Sibolga, D. B. (2023). *Fiat iustitia: jurnal hukum*. 4(1), 75–92.
- Siswantari. (2011). Kompetensi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada Pendidikan Nonformal. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 17(5), 539–553. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v17i5.47>
- Suripto, S. (2014). Pensiun Dini Alternatif Solusi Menuju Birokrasi Profesional. *Civil Service Journal*, 8(2), 69–82. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/64%0Ahttps://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/download/64/114>