

ANALISIS HAK DAN TINGKAT KEPUASAN TENAGA KEFARMASIAN YANG TERGABUNG DALAM PERSATUAN AHLI FARMASI INDONESIA CABANG KOTA TEGAL

Akhmad Aniq Barlian¹, Joko Santoso², Ahmad Sunardi³
Program Studi DIII Farmasi Politeknik Harapan Bersama, Indonesia
e-mail: akhmadaniqbarlian@gmail.com

Article Info

Article history:

Submission Mei 2023

Accepted Mei 2023

Publish Mei 2023

Abstrak

Penelitian ini membahas isu tentang permasalahan ketenagakerjaan bagi Tenaga Kefarmasian terkait dengan hak dan kepuasan. Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui hak yang diberikan oleh pemilik usaha kefarmasian kepada pegawai farmasi serta korelasinya terhadap tingkat kepuasan. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif, Observasi yang dilakukan dengan kuesioner. Dengan melalui teknik pengambilan data *purposive sampling* yaitu kriteria yang telah dipilih oleh peneliti dalam memilih sampel. Hasil penelitian menunjukkan Gambaran hak yang di dapatkan responden dalam penelitian ini adalah : 45% masih di bawah UMK Kota Tegal, 26% tidak melakukan perjanjian kerja secara tertulis, 19% tidak mendapatkan jaminan kesehatan, kesejahteraan (16% tidak mendapatkan libur/cuti, 33% tidak mendapatkan THR dan 59% tidak mendapatkan tunjangan profesi) dan Hasil analisis menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara hak dan tingkat kepuasan pada hak atas upah/gaji, hak perlindungan hukum, hak jaminan kesehatan, hak kesejahteraan (Hak THR dan hak libur/cuti) namun terdapat hubungan yang yang signifikan antara hak tunjangan profesi dan tingkat kepuasan.

Kata kunci— Hak, Kepuasan, Tenaga Kefarmasian

Ucapan terima kasih:

Abstract

This paper discusses the issue of employment issues for Pharmacists related to rights and satisfaction. This study aims to determine the rights granted by pharmaceutical business owners to pharmaceutical employees and their correlation with the level of satisfaction. This research method uses a quantitative descriptive. Observations were made with a questionnaire. By going through purposive sampling data collection techniques, namely the criteria that have been selected by researchers in selecting samples. The results of the study show that the rights obtained by respondents in this study are: 45% are still under Regency/City Minimum Wage of Tegal City, 26% do not enter into a written work agreement, 19% do not get health insurance, welfare (16% do not get holidays/leave, 33 % did not receive THR and 59% did not receive professional allowance) and the results of the analysis stated that there

was no significant relationship between entitlements and the level of satisfaction with the right to wages/salaries, legal protection rights, health insurance rights, welfare rights (THR rights and vacation rights/ leave) but there is a significant relationship between the right to professional allowance and the level of satisfaction.

Keyword – *Rights, Satisfaction, Pharmacist*

DOI
Bersama Tegal

©2020Politeknik Harapan

Alamat korespondensi:
Prodi DIII Farmasi Politeknik Harapan Bersama Tegal
Gedung A Lt.3. Kampus 1
Jl. Mataram No.09 Kota Tegal, Kodepos 52122
Telp. (0283) 352000
E-mail: parapemikir_poltek@yahoo.com

p-ISSN: 2089-5313
e-ISSN: 2549-5062

1. Pendahuluan

Dalam menjalankan pekerjaannya seorang tenaga kefarmasian harus memperhatikan beberapa kewajiban dan wewenang yang dapat dilaksanakan dalam pekerjaannya, selain itu tenaga kefarmasian juga memiliki beberapa Hak yang dapat diterima dalam menjalankan pekerjaannya antara lain perlindungan hukum, menerima Informasi benar dan jujur, memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan profesinya, memperoleh hak lain sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan (UU 36 2014)

Kebutuhan tenaga kefarmasian yang meningkat jika tidak di seimbangkan dengan pemberian Hak yang layak akan menjadi masalah yang cukup kompleks

Hubungan tenaga kefarmasian dan pemilik sarana kesehatan merupakan salah satu hubungan industrial (Payaman J. (2011). dimana pihak pemilik sarana kesehatan harus memberikan upah yang minimum untuk kebutuhan hidup sehari-hari para pekerjanya. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Komponen upah antara lain upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, upah pokok dan tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap atau upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Dalam kenyataannya masih sering terdengar tenaga teknis kefarmasian dan asisten tenaga kesehatan farmasi yang belum menerima hak sebagaimana mestinya, salah satunya adalah tenaga kefarmasian yang tergabung dengan Persatuan Ahli Farmasi Indonesia cabang Kota Tegal yang merupakan organisasi menaungi seluruh tenaga teknis kefarmasian yang bekerja di wilayah Kota Tegal, Berdasarkan informasi awal yang peneliti dapatkan terdapat beberapa hak yang tidak diberikan sebagaimana mestinya oleh pemilik sarana Apotek.

Tidak sesuainya hak yang diterima dalam pekerjaan akan sangat berpengaruh dalam tingkat kepuasan pendapatan. Tingkat Kepuasan dapat diketahui dengan cara membandingkan antara harapan dan pengalaman

Oleh karena hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Hak Dan Tingkat Kepuasan Tenaga Kefarmasian Yang Tergabung Dalam Persatuan Ahli Farmasi Cabang Kota Tegal “

2. Metode Penelitian

Waktu dan tempat

Tempat Penelitian dilakukan di Kota Tegal. Waktu dalam penelitian dan Pengambilan sampel di mulai pada bulan Oktober 2022 sampai Desember 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan unit analisis yang karakteristiknya akan diduga (Hastono, 2011). Populasi adalah Semua Tenaga Teknis Kefarmasian yang teregistrasi dalam organisasi profesi Persatuan Ahli Farmasi Indonesia (PAFI) cabang kota Tegal Sampel dalam penelitian adalah objek yang diteliti dan dapat mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2012) Data yang diperlukan adalah data kualitatif, yang diambil dengan cara dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang telah memenuhi kriteria : Tenaga Teknis Kefarmasian yang yang bekerja di sector swasta dan telah teregistrasi pada organisasi profesi PAFI dan Berkenan dijadikan sebagai responden.

Pengolahan dan Analisis Data

Teknik pengolahan data setelah kuesioner di kumpulkan selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan komputer dengan cara : *Editing* (Pengelompokan Data), *Coding Data file, Entry, Cleaning*

Jenis analisa yang digunakan yaitu analisa univariat. Analisa univariat bertujuan untuk menjelaskan dan mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian dengan mempresentasikan hasil dari kuisoner (Notoatmodjo, 2010). Serta di olah

menggunakan program SPSS dengan uji Crosstab & Chi-Square Tests (THR)

3. Hasil Dan Pembahasan

Setelah dilakukan penelitian Analisis Hak Dan Tingkat Kepuasan Tenaga Kefarmasian Yang Tergabung Dalam Persatuan Ahli Farmasi Cabang Kota Tegal, yang dilaksanakan pada bulan november 2022 – Januari 2023. Dengan jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 80 orang yang merupakan anggota organisasi profesi Persatuan Ahli Farmasi Indonesia (PAFI) non ASN yang bekerja di wilayah kota Tegal Dengan hasil sebagai berikut.

A. Karakteristik responden

Table 4.1 Karakteristik responden berdasarkan tempat kerja

No	Tempat Kerja	Jumlah
1	Apotek	50%
2	Industri Farmasi	1%
3	PBF	1%
4	Puskesmas	1%
5	Rumah Sakit	36%
6	Sekolah/Kampus	4%
7	Toko Alkes	3%
8	Toko Obat	4%

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang mengisi kuisioner bekerja di apotek (50%) dan rumah sakit (36%) hal ini sejalan dengan banyaknya jumlah fasilitas kefarmasian yang ada di kota Tegal

Table 4.2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan terakhir	Jumlah
1	D3 FARMASI	86%
2	S1 FARMASI	14%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan D3 Farmasi, hal tersebut karena dikota Tegal terdapat perguruan tinggi dengan jenjang D3 Farmasi, data tersebut juga menjadi nilai positif bagi kota Tegal dan organisasi profesi PAFI karena wilayah kota tegal dalam hal pelayanan

kefarmasian sudah memenuhi syarat minimal dikatakan sebagai tenaga kesehatan sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan

Table 4.3 Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah
1	BLUD	14%
2	Pegawai Kontrak Swasta	18%
3	Pegawai Non Kontrak Swasta	31%
4	Pegawai Tetap Swasta	38%

Data kuisioner yang di olah dalam penelitian ini mengecualikan yang berstatus pegawai sebagai ASN, karena pemenuhan hak bagi pegawai ASN dinilai sudah sesuai dengan ketentuan. Menurut table 4.3 status kepegawaian responden terbanyak adalah sebagai Pegawai Tetap Swasta (38%) dan Pegawai Non Kontrak Swasta (31%).

Menurut KEMNAKER status karyawan terbagi menjadi 2 yaitu : PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau biasa disebut dengan karyawan kontrak dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Titak Tertentu) atau biasa disebut dengan pegawai tetap. Jika melihat karakteristik status kepegawaian responden, terdapat karyawan yang tidak tergolong dalam KEMNAKER yaitu pegawai non kontrak dengan jumlah yang tinggi (31%) pegawai dengan status tersebut perlu diberikan pengarahan untuk dapat melakukan kontrak dengan pemilik sarana, karena tanpa adanya kontrak kerja, pegawai tidak mendapatkan perlindungan hukum dalam pemenuhan hak-haknya.

Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan peran

No	Peran di tempat kerja	Jumlah
1	Penanggung Jawab Alkes	4%

2	Penanggung Jawab Industri Kosmetik/IOT/UKOT/UMOT	3%
3	Penanggung Jawab Toko Obat	5%
4	Tenaga Teknis Kefarmasian	89%

Berdasarkan tabel 4.4 Peran responden dalam pekerjaannya terbanyak adalah sebagai Tenaga Teknis Kefarmasian (89%) atau mereka bekerja pada pelayanan kefarmasian baik di RS maupun Apotek, belum terdapatnya industri besar farmasi di kota Tegal dan sedikitnya Toko Alat Kesehatan menyebabkan sebaran pekerjaan bagi tenaga kefarmasian dibidang tersebut juga sedikit.

B. Analisis Hak dan Kepuasan

Tabel 4.5 Besaran Upah TTK Kota Tegal

No	Besaran Total Upah	Jumlah
1	500.000 - 1.000.000	8%
2	1.000.000 - 1.500.000	24%
3	1.500.000 - 2.000.000	14%
4	2.000.000 - 2.500.000	28%
5	2.500.000 - 3.000.000	19%
6	3.000.000 - 4.000.000	9%

Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah No.561/39 tentang Upah Minimum pada 35 kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 menerangkan bahwa Upah minimum kota Tegal adalah sebesar **Rp. 2.005.930**, sedangkan berdasarkan hasil kuisioner penelitian pada tabel 4.5 terdapat 45% (36 Orang) Tenaga teknis kefarmasian yang masih mendapat upah di bawah UMK yang telah ditetapkan.

Beberapa penyebab mengapa memberikan upah di bawah umr, salah satunya karena pendapatan yang tidak stabil. Namun Apa pun alasannya, memberi upah tidak sesuai minimum umr merupakan tindakan melanggar hukum. Pernyataan tersebut didukung dengan Undang-

Undang No 11 Tahun 2020 Pasal (81) ayat (25) tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa perusahaan tidak boleh membayar gaji karyawan lebih rendah dari upah minimum yang sudah diatur oleh pemerintah di masing-masing daerah.

Berdasarkan hasil analisis SPSS sebagai berikut :

Crosstab
Count

		KEPUASAN PENDAPATAN			Total
		TIDAK PUAS	BELUM SEPENUHNYA PUAS	PUAS	
KESESUAIAN GAJI	TIDAK SESUAI	5	28	3	36
	SESUAI	4	28	12	44
Total		9	56	15	80

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.759 ^a	2	.093
Likelihood Ratio	5.092	2	.078
Linear-by-Linear Association	3.743	1	.053
N of Valid Cases	80		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.05.

Hasil Crosstab menunjukkan dari gaji yang sudah sesuai dengan UMR masih banyak yang belum sepenuhnya merasa puas. Begitupun juga untuk yang gaji tidak sesuai dengan UMR.

Berdasarkan hasil Chi-Square Tests menerangkan bahwa tidak ada hubungan antara besaran upah dengan tingkat kepuasan dilihat dari nilai Chi-Square hitung 4.759 lebih kecil dari Chi-Square tabel 101.879 serta nilai signifikansi 0.093 lebih besar dari 0.05

Table 4.6 Perlindungan Hukum lewat Perjanjian Kerja

No	Melakukan Perjanjian kerja	Jumlah
1	Tidak	26%
2	Ya	74%

Berdasarkan hasil penelitian pada table 4.6 masih terdapat 26% responden tidak melakukan perjanjian kerja di awal

melakukan pekerjaan. Sehingga dalam hal perlindungan hukum tentang hak dan kewajiban sulit untuk menuntut apabila terjadi ketidaksesuaian hak yang didapatkan.

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah diatur berbagai perlindungan terhadap pekerja/buruh, termasuk pekerja/buruh yang memakai **Perjanjian Kerja**, yang artinya Tenaga Teknis Kefarmasian akan mendapatkan perlindungan hukum selain dengan mentaati peraturan yang mengatur tentang pekerjaan kefarmasian, juga baiknya dengan adanya perjanjian kerja yang memuat tentang Hak dan Kewajiban TTK dalam melaksanakan pekerjaannya.

Crosstab
Count

	KEPUASAN PENDAPATAN			Total
	TIDAK PUAS	BELUM SEPENUHNYA PUAS	PUAS	
PERJANJIAN TIDAK KERJA	3	16	2	21
YA	6	40	13	59
Total	9	56	15	80

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.682 ^a	2	.431
Likelihood Ratio	1.861	2	.394
Linear-by-Linear Association	1.436	1	.231
N of Valid Cases	80		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.36.

Table Crosstab menunjukkan bahwa responden yang belum sepenuhnya puas maupun yang tidak puas lebih didominasi oleh responden yang melakukan perjanjian kerja

Berdasarkan hasil Chi-Square Tests menerangkan bahwa tidak ada hubungan antara hak perlindungan hukum melalui

perjanjian kerja dengan tingkat kepuasan dilihat dari nilai Chi-Square hitung 1.682 lebih kecil dari Chi-Square tabel 101.879 serta nilai signifikansi 0.431 lebih besar dari 0.05

Tabel 4.7 Hak Jaminan Kesehatan

No	Jaminan Kesehatan	Jumlah
1	Tidak	19%
2	Ya	81%

Berdasarkan hasil kuisioner, masih terdapat responden yang belum mendapatkan hak terkait jaminan kesehatan yaitu sejumlah 19% (15 Orang). Jika mengacu pada peraturan yang berlaku, pelaku usaha dapat dikenakan sanksi administratif karena tidak memenuhi hak pekerjaanya

Berdasarkan Pasal 13 Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan menegaskan bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaanya sebagai peserta jaminan kesehatan kepada BPJS Kesehatan dengan membayar iuran.

Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggaraan dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial di atas dikenakan sanksi administratif.

Crosstab
Count

	KEPUASAN PENDAPATAN			Total
	TIDAK PUAS	BELUM SEPENUHNYA PUAS	PUAS	
JAMINAN KESEHATA YA	4	10	1	15
TIDAK	5	46	14	65
Total	9	56	15	80

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.682 ^a	2	.431
Likelihood Ratio	1.861	2	.394
Linear-by-Linear Association	1.436	1	.231
N of Valid Cases	80		

Pearson Chi-Square	5.367 ^a	2	.068
Likelihood Ratio	4.947	2	.084
Linear-by-Linear Association	4.683	1	.030
N of Valid Cases	80		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.69.

Tabel crosstab menunjukkan bahwa responden yang tidak puas maupun yang belum sepenuhnya puas justru paling banyak pada responden yang telah mendapatkan hak jaminan kesehatan

Berdasarkan hasil Chi-Square Tests menerangkan bahwa tidak ada hubungan antara hak jaminan kesehatan dengan tingkat kepuasan dilihat dari nilai Chi-Square hitung 5.367 lebih kecil dari Chi-Square tabel 101.879 serta nilai signifikansi 0.068 lebih besar dari 0.05

Tabel 4.8 Hak Kesejahteraan

Hak Libur / Cuti	Jumlah
Tidak	16%
Ya	84%
THR sesuai dengan ketentuan	Jumlah
Tidak	33%
Ya	68%
Tunjangan Profesi	Jumlah
Tidak	59%
Ya	41%

Berdasarkan hasil kuisioner yang tersaji pada Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa masih banyak TTK yang belum mendapatkan kesejahteraan secara penuh, sebanyak 16 % tidak mendapatkan hak cuti, 33 % Tidak mendapatkan Hak THR dan 59% tidak mendapatkan tunjangan profesi

Definisi kesejahteraan pegawai menurut Hasibuan (2001: 182) adalah: "Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) Dalam penelitian ini kesejahteraan TTK dilihat dari Hak libur, Hak Tunjangan Hari Raya dan Hak Junjangan Profesi

Undang-undang yang mengatur terkait cuti karyawan

adalah Undang-Undang (UU) Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Dalam Undang-undang tersebut tertulis tujuh jenis hak cuti bagi karyawan yaitu: Cuti tahunan, Cuti besar, Cuti bersama, Cuti hamil, Cuti sakit, Cuti penting

Berdasarkan Permenaker No.6/2016 pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 bulan berhak mendapatkan THR Keagamaan dari perusahaan. Pekerja/buruh yang bermasa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih maka mendapat THR sebesar satu bulan upah

Tunjangan profesi TTK telah di atur dalam Peraturan Organisasi Pengurus Pusat Persatuan Ahli Farmasi Indonesia Nomor : 125/PP-PAFI/V/2021 Tentang Standar Struktur Gaji Tenaga Teknis Kefarmasian

Menurut Ketenagakerjaan dalam Pasal 79 ayat (2) huruf C. Di dalamnya dijelaskan bahwa cuti adalah hak karyawan, dan perusahaan harus menyediakan setidaknya 12 hari libur untuk pegawainya. Sanksi perusahaan yang melanggar hak cuti karyawan adalah pidana. Ketentuan itu terdapat dalam Pasal 187 UU Ketenagakerjaan, yang menegaskan pelanggaran terhadap ketentuan cuti tahunan merupakan tindak pidana pelanggaran dan dikenakan sanksi pidana

Perusahaan yang tidak memberikan THR pada pekerjaanya akan mendapat sanksi, mulai dari teguran hingga pembekuan operasional. Sanksi ini diatur pada Pasal 79, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Crosstab
Count

		KEPUASAN PENDAPATAN		Total
		TIDAK PUAS	BELUM SEPENUHNYA PUAS	
THR	TIDAK	6	18	26
	K			
	YA	3	38	54

Total		9	56	15	80
Crosstab Count					
		KEPUASAN PENDAPATAN			Total
		TIDAK PUA	BELUM SEPENUHNYA PUA	PUAS	
TUNJANGAN	TIDAK YA	9	33	5	47
PROFESI		0	23	10	33
Total		9	56	15	80

Crosstab Count					
		KEPUASAN PENDAPATAN			Total
		TIDAK PUA	BELUM SEPENUHNYA PUA	S	
LIBUR & CUTI	TIDAK YA	2	11	0	13
		7	45	15	67
Total		9	56	15	80

Chi-Square Tests (THR)

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.304 ^a	2	.026
Likelihood Ratio	7.326	2	.026
Linear-by-Linear Association	6.767	1	.009
N of Valid Cases	80		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.93.

Chi-Square Tests (Tunjangan Profesi)

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.318 ^a	2	.006
Likelihood Ratio	13.508	2	.001
Linear-by-Linear Association	9.798	1	.002
N of Valid Cases	80		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.71.

Chi-Square Tests (Libur/Cuti)

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.620 ^a	2	.164
Likelihood Ratio	5.986	2	.050
Linear-by-Linear Association	2.727	1	.099
N of Valid Cases	80		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.46.

Tabel crosstab menunjukkan bahwa dalam hal THR yang merasa tidak puas dan belum sepenuhnya puas didominasi oleh responden yang mendapatkan hak THR, sedangkan dalam hal tunjangan profesi yang merasa tidak puas didominasi oleh responden yang tidak mendapatkan tunjangan dan dalam hal libur/cuti responden yang

menyatakan tidak puas dan belum sepenuhnya puas didominasi oleh responden yang telah mendapatkan hak libur/cuti

Berdasarkan hasil Chi-Square Tests menerangkan bahwa tidak ada hubungan antara hak THR dan hak libur/cuti terhadap tingkat kepuasan dilihat dari nilai Chi-Square hitung (THR= 7.304, Tunjangan Profesi = 10.318 dan libur/cuti = 3.620) lebih kecil dari Chi-Square tabel (THR= 0,26, Tunjangan Profesi = 10.318 dan libur/cuti = 3.620) Namun dalam signifikansinya terdapat hubungan yang signifikan antara tunjangan profesi dengan tingkat kepuasan dilihat dari nilai signifikansi tunjangan profesi lebih kecil (0,006) dari 0,05

4. Simpulan

- 1) Karakteristik responden yang tergabung Persatuan Ahli Farmasi Indonesia (PAFI) mayoritas bekerja di apotek (50%), lulusan D3 Farmasi (86%), pegawai tetap swasta (38%) dan bertindak sebagai tenaga teknis (89%)
- 2) Gambaran hak yang di dapatkan responden dalam penelitian ini adalah : 45% masih di bawah UMK Kota Tegal, 26% tidak melakukan perjanjian kerja secara tertulis, 19% tidak mendapatkan jaminan kesehatan, kesejahteraan (16% tidak mendapatkan libur/cuti, 33% tidak mendapatkan THR dan 59% tidak mendapatkan tunjangan profesi)
- 3) Hasil analisis menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara hak dan tingkat kepuasan pada hak atas upah/gaji, hak perlindungan hukum, hak jaminan kesehatan, hak kesejahteraan (Hak THR dan hak libur/cuti) namun terdapat hubungan yang signifikan antara hak tunjangan profesi dan tingkat kepuasan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- 1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan
- 2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
- 3) Hastono, Sutanto Priyo. 2011. Modul Analisis Data. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- 4) Notoatmodjo . 2012. Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta
- 5) Notoatmodjo, S. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.
- 6) Peraturan Menaker Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/buruh Di Perusahaan
- 7) Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah No.561/39 tentang Upah Minimum
- 8) Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- 9) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 10) Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan
- 11) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja
- 12) Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 13) Peraturan Organisasi Pengurus Pusat Persatuan Ahli Farmasi Indonesia Nomor : 125/PP-PAFI/V/2021 Tentang Standar Struktur Gaji Tenaga Teknis Kefarmasian