



Evaluasi Pelaksanaan Penerapan Standar Jasa Profesi Tenaga Teknis Kefarmasian di Kota Manado

Keisya Vinatisari Edmi Samatara, Gayatri Citraningtyas, Imam Jayanto*

Program Studi Farmasi, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Sam Ratulangi

*Corresponding author email: keisyasamatara18@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL ABSTRACT

Diterima pada 15 Juli 2024
Disetujui pada 10 Juni 2025
Dipublikasikan pada 17 Juni 2025
Hal. 912 - 921

Pharmaceutical technical personnel are required to have strong motivation and performance due to competition between pharmacies. Therefore, companies provide good compensation to stimulate high performance, resulting in increased productivity and contribution to the company. The aim of this research is to assess the suitability of implementing professional service standards for pharmaceutical technical personnel in Manado City. The method that is used in this study is a nonexperimental descriptive research design involving questionnaires and interviews. The sample consisted of 98 pharmaceutical technical personnel working in Manado City. The research findings indicate that salaries for pharmaceutical technical personnel in Manado City do not comply with the service standards set by Pengurus Daerah Persatuan Ahli Farmasi Indonesia Sulawesi Utara. Specifically, 86 respondents (88%) out of 98 received below-standard salaries, while 12 respondents (12%) received salaries that met the standards.

Keywords: Professional fees, pharmaceutical technical personnel, pharmacy.

ABSTRAK

Tenaga teknis kefarmasian (TTK) dituntut untuk mempunyai motivasi dan kinerja yang baik dengan adanya persaingan antar apotek. Oleh karena itu, perusahaan memberikan kompensasi yang baik guna memicu kinerja yang baik sehingga menghasilkan produktivitas dan kontribusi yang baik pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian penerapan peraturan standar jasa profesi tenaga teknis kefarmasian di Kota Manado. Metode yang digunakan berupa desain penelitian deskriptif non-eksperimental dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan adalah 98 orang tenaga teknis kefarmasian yang bekerja di Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji tenaga teknis kefarmasian di Kota Manado belum sesuai dengan standar jasa yang dikeluarkan oleh Pengurus Daerah Persatuan Ahli Farmasi Indonesia Sulawesi Utara. Hal ini dibuktikan bahwa 86 responden (88%) dari 98 responden gaji yang diterima belum sesuai dengan standar. Sedangkan 12 responden (12%) gaji yang diterima sudah sesuai dengan standar.

Kata Kunci: Jasa profesi, tenaga teknis kefarmasian, apotek.

DOI: 10.35799/mybx3s61

PENDAHULUAN

Tenaga kefarmasian mempunyai kewenangan untuk menjalankan pelayanan kefarmasian atau memberikan obat kepada pasien sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 108 UU Kesehatan (Wahab, 2020). Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2009 pasal 50 menyatakan bahwa tanggung jawab seorang tenaga teknis kefarmasian di apotek selalu bekerja dibawah bimbingan Apoteker sebagai Apoteker pengelola apotek (APA) yang memiliki surat izin apotek. Salah satu tanggung jawab seorang tenaga teknis kefarmasian yang bekerja di apotek yaitu bertanggung jawab memberikan informasi obat yang jelas dan sesuai kebutuhan pasien. Dalam hal menghormati hak pasien dalam menjaga kerahasiaan identitas pribadi pasien adalah salah satu tanggung jawab terbesar seorang tenaga kefarmasian.

Tenaga teknis kefarmasian harus melaksanakan pelayanan sesuai dengan pelayanan profesi, standar prosedur operasional, hak pengguna pelayanan kefarmasian dan kode etik profesi (Karunia, 2018). Salah satu penunjang keprofesionalan seorang tenaga teknis kefarmasian adalah besar upah/gaji. Dengan adanya persaingan apotek, tenaga teknis kefarmasian dituntut untuk mempunyai motivasi dan kinerja yang baik, oleh karena itu perusahaan memberikan kompensasi yang baik guna memicu kinerja yang baik sehingga menghasilkan produktivitas dan kontribusi yang baik pada perusahaan. Besaran penghasilan yang diterima oleh seseorang tentu akan mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu, ada kepuasan tersendiri dalam bekerja jika penghasilan sesuai dengan harapan (Hadning dkk, 2022).

Dalam melaksanakan tugas seorang tenaga kefarmasian harus memperhatikan sejumlah kewajiban dan wewenang yang relevan dengan pekerjaannya. Selain itu, mereka juga memiliki hak-hak tertentu dalam menjalankan tugas mereka, seperti hak atas perlindungan hukum, hak untuk menerima informasi yang akurat dan jujur, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, kesempatan untuk mengembangkan karir profesional, serta hak-hak lain yang diatur oleh Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, termasuk Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023.

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. Pengurus Daerah Persatuan Ahli Farmasi Indonesia Sulawesi Utara (PD PAFI SULUT) telah mengeluarkan surat keputusan (SK) Nomor : 300/SK/PD PAFI – SULUT/V/2019 mengenai penetapan standar penggajian tenaga teknis kefarmasian. Surat keputusan tersebut dikeluarkan untuk tenaga teknis kefarmasian yang bekerja di Sulawesi Utara memiliki pedoman standar besaran dan komponen penghasilan yang diperoleh. Komponen upah yang harus di berikan kepada tenaga teknis kefarmasian terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Standar gaji yang harus diterima tenaga teknis kefarmasian berupa gaji pokok, jaminan kesehatan (BPJS), tunjangan profesi, jasa pelayanan dan tunjangan hari raya (THR). Tenaga teknis kefarmasian juga akan mendapat tambahan uang transportasi dan uang makan.

Di Indonesia penelitian mengenai evaluasi pelaksanaan penerapan standar jasa profesi tenaga teknis kefarmasian masih jarang dilakukan. Penelitian yang serupa pernah dilakukan oleh Barlian, dkk (2023) mendapatkan hasil bahwa sebesar 45% (36 orang) tenaga teknis kefarmasian yang bekerja di Kota Tegal masih mendapatkan upah di bawah UMK yang telah di tetapkan. Penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2022 untuk mengetahui hak yang diberikan oleh pemilik usaha kefarmasian kepada pegawai farmasi serta korelasinya terhadap tingkat kepuasan. Namun penelitian yang serupa belum pernah dilakukan di Kota Manado.

Berdasarkan hasil survei sebelumnya lewat pengisian kuesioner dilakukan oleh seorang tenaga teknis kefarmasian yang bekerja di Apotek X gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan SK penetapan standar penggajian tenaga teknis kefarmasian yang dikeluarkan oleh PD PAFI SULUT . Berdasarkan data tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang evaluasi pelaksanaan penerapan standar jasa profesi tenaga teknis kefarmasian di Kota Manado.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif non-eksperimental dengan metode kualitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah tenaga teknis kefarmasian yang bekerja di Kota Manado. Sesuai data tahun 2023 jumlah tenaga teknis kefarmasian yang bekerja di Kota Manado sebanyak 1092 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan diambil menggunakan kuesioner melalui platform Google Form dan wawancara. Kuesioner berisi 20 pertanyaan akan diberikan kepada tenaga teknis kefarmasian dan wawancara akan dilakukan ke PSA dan PD PAFI SULUT.

Analisis Data

Kuesioner yang telah terisi dengan jawaban responden dan hasil wawancara yang telah dinyatakan memenuhi kriteria penelitian selanjutnya dianalisis dengan Microsoft Excel untuk menghitung persentase. Menghitung persentase menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Persentase (\%)} = (\text{Jumlah bagian/Jumlah keseluruhan}) \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden Berdasarkan Karakteristik

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 menjelaskan bahwa jenis tenaga kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga kefarmasian terdiri atas tenaga vokasi farmasi, apoteker, dan apoteker spesialis. Dalam aturan tersebut S1 farmasi sudah tidak lagi termasuk dalam tenaga kefarmasian tetapi dalam penelitian ini semua responden S1 farmasi memiliki SIPTTK yang masih berlaku. Karakteristik responden pada Tabel 1 terlihat bahwa sebagian besar responden adalah berpendidikan terakhir Diploma tiga (D3) Farmasi, hal tersebut karena di Kota Manado terdapat perguruan tinggi dengan jenjang D3 Farmasi, Informasi ini juga sesuai dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Jenis Tenaga Kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga kefarmasian terdiri atas tenaga vokasi farmasi, apoteker, dan apoteker spesialis. Selama melaksanakan penelitian peneliti juga menjumpai pekerja selain tenaga teknis kefarmasian yang latar belakangnya berpendidikan SMK farmasi di mana mereka tidak memiliki SIPTTK tetapi mereka bekerja untuk membantu pekerjaan dari tenaga teknis kefarmasian, bahkan tugas dan tanggung jawab hampir sama dengan tenaga teknis kefarmasian. Gaji yang diberikan PSA pun berbeda-beda di setiap apotek, ada PSA yang menggaji tenaga pembantu farmasi lebih rendah di dibandingkan gaji tenaga teknis kefarmasian ada pula PSA menggaji tenaga pembantu farmasi lebih tinggi dari tenaga teknis kefarmasian. Hal tersebut dilihat dari kinerja para pekerja, PSA tidak akan menggaji tenaga teknis kefarmasian yang lulusan D3 farmasi atau S1 farmasi lebih tinggi dari tenaga pembantu farmasi jikalau pengalaman dan kontribusi yang diberikan tenaga pembantu farmasi lebih baik dari tenaga teknis kefarmasian.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan, bahwa tidak ada perbedaan yang bermakna antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan dalam kemampuan memecahkan

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik		Total	
		N	%
Pendidikan terakhir	D3	56	57%
	S1	42	43%
Jenis kelamin	Laki-laki	19	19%
	Perempuan	79	81%
Lama menjalankan praktek profesi	<1 Tahun	9	9%
	1-5 Tahun	67	68%
	5-10 Tahun	19	19%
	10-15 Tahun	1	1%
Lama kerja di Apotek tempat saat ini praktek	>15 Tahun	2	2%
	<1 Tahun	29	30%
	1-3 Tahun	53	54%
	3-5 Tahun	10	10%
Status pegawai	>5-7 Tahun	6	6%
	Full time	98	100%
	Part time	0	0%

masalah dalam suatu pekerjaan. Perbedaan jumlah laki-laki dan perempuan tenaga teknis kefarmasian yang bekerja di apotek Kota Manado diperoleh lebih banyak perempuan dibandingkan dengan laki-laki hal ini kemungkinan disebabkan bahwa jurusan farmasi lebih banyak diminati oleh perempuan dari pada laki-laki. Merujuk pada data PD PAFI SULUT tahun 2023 jumlah tenaga teknis kefarmasian di Kota Manado sebanyak 1092 orang, dan 78% tenaga teknis kefarmasian adalah perempuan.

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 1 terlihat banyak responden yang bekerja sudah lebih dari 1 tahun, artinya kemampuan dan pengetahuan tenaga teknis kefarmasian sudah semakin baik dan itu akan berpengaruh terhadap gaji yang akan diterima tenaga teknis kefarmasian. Berdasarkan informasi dari beberapa responden adanya kenaikan gaji dari lamanya bekerja tidak ada hubungannya, karena gaji yang mereka terima sudah merupakan kesepakatan bersama dengan PSA atau perusahaan pada awal bekerja, jadi kemungkinan kenaikan gaji sangat sedikit terhadap lamanya bekerja.

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa semua responden bekerja secara *full time*, dan tidak ada yang bekerja secara *part time*. Jika tenaga teknis kefarmasian bekerja secara *full time* maka tenaga teknis kefarmasian akan mendapatkan gaji yang sama besarnya. Namun, jumlah hari kerja juga berpengaruh terhadap jasa profesi yang didapatkan. Menurut hasil wawancara yang dilakukan peneliti didapatkan bahwa hampir semua responden menjawab masuk kerja 6 hari dalam seminggu. Sesuai dengan SK PD PAFI SULUT di mana waktu kerja tenaga teknis kefarmasian adalah 6 hari kerja dalam 1 minggu berarti tenaga teknis kefarmasian seharusnya mendapatkan gaji yang sesuai dengan standar yang berlaku.

Karakteristik Apotek Tempat Praktek Responden

Pekerja bukan selalu orang yang disebut bekerja pada orang lain. Namun pekerja adalah ketika ada hubungan kerja yang diawali dengan suatu perjanjian. Mereka juga disebut sebagai pekerja jika bekerja pada suatu instansi kesehatan yang di dalamnya termasuk tenaga kesehatan. Selain karakteristik responden, peneliti ini juga melakukan penggambaran karakteristik apotek tempat responden berpraktik yang dapat dilihat pada Tabel 2. Karakteristik tersebut meliputi lama jam kerja dan jumlah pasien yang dilayani setiap shift.

Tabel 2. Karakteristik Apotek Tempat Praktik Responden

Karakteristik		Total	
		N	%
Lama jam kerja	< 6 jam per hari atau < 40 jam per minggu	4	4%
	6-8 jam per hari atau 40-50 jam per minggu	86	88%
	> 8 jam atau > 50 jam per minggu	8	8%
Jumlah pasien yang dilayani setiap shift	0-30 pasien	12	12,2%
	30-50	33	34%
	50-100	41	41,8%
	Lebih dari 100 pasien	12	12,2%

Lamanya jam kerja merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan pengusaha dalam menentukan upah seorang pekerja. Berdasarkan karakteristik apotek tempat kerja responden pada Tabel 2 terlihat bahwa sebagian besar responden menjawab lama jam kerja mereka yaitu 6-8 jam per hari atau 40-50 jam per minggu. Sesuai ketentuan pada SK PD PAFI SULUT umumnya standar tenaga teknis kefarmasian bekerja 7 jam per harinya. Pada hasil penelitian terdapat 8 responden yang jam kerjanya melebihi standar batas waktu yang telah ditetapkan, yaitu responden tersebut bekerja lebih dari 8 jam per harinya. Pada SK PD PAFI SULUT dijelaskan bilamana tenaga teknis kefarmasian yang bekerja melebihi ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan maka tenaga teknis kefarmasian dihitung sebagai kerja lembur atau mendapatkan tambahan uang Rp. 10.000 per jam. Tetapi nyatanya sesuai hasil penelitian yang di dapatkan sebagian besar responden yang jam kerjanya melebihi ketentuan yang ada tidak mendapatkan gaji/upah yang sesuai bahkan tidak mendapatkan tambahan uang dari kerja lembur. Berdasarkan hasil penelitian juga terdapat 4 responden yang jam kerjanya di bawah 6 jam per hari hal tersebut dikarenakan jam operasional apotek yang pendek atau apotek tersebut hanya beroperasi kurang dari 12 jam per harinya.

Jumlah pasien yang dilayani akan berpengaruh terhadap omset yang diperoleh apotek, di mana omset dapat berhubungan dengan besaran gaji dan tunjangan-tunjangan lain yang akan diterima tenaga teknis kefarmasian. Semakin banyak pasien yang dilayani, maka omset semakin besar. Apotek dengan omset yang besar akan memiliki keadaan finansial yang lebih baik dibandingkan apotek dengan omset yang kecil sehingga hal ini dapat berpengaruh juga terhadap besaran gaji tenaga teknis kefarmasian. Oleh karena itu, jika tenaga teknis kefarmasian mengharapkan jasa profesi yang diterima tinggi, maka tenaga teknis kefarmasian juga harus memberikan kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan pendapatan apotek.

Kesesuaian Besaran Jasa Pokok yang Diperoleh Responden

Upah menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan. Berdasarkan penelitian responden yang memperoleh jasa pokok sesuai dengan standar dalam SK PD PAFI Nomor : 300/SK/PD PAFI – SULUT/V/2019 dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Kesesuaian Besaran Jasa Pokok yang Diperoleh Responden

Dibandingkan dengan SK PD PAFI Nomor : 300/SK/PD PAFI – SULUT/V/2019

Standar Jasa Pokok	Total	
	N	%
TTK yang bekerja di apotek secara <i>full time</i> Minimal Rp. 3.000.000	45	46%

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) No 2 Tahun 2022 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 penelitian terdapat 53 responden (54%) yang menerima upah/gaji tidak sesuai dengan harapan. Artinya peraturan tentang memberikan jasa pokok sesuai dengan standar yang berlaku kepada tenaga teknis kefarmasian yang bekerja di apotek Kota Manado belum sepenuhnya dilaksanakan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha kepada pekerja, jika pengusaha atau pemilik perusahaan terlambat atau tidak membayar gaji sesuai dengan hukum yang berlaku, mereka akan dikenakan sanksi.

Penelitian yang dilakukan oleh Alrawahi, dkk (2020) menunjukkan bahwa 75,3% petugas kesehatan tidak puas dengan lingkungan kerja mereka, gaji, promosi dan tunjangan, sedangkan hubungan dengan pemimpin dan rekan kerja adalah faktor kepuasan. Hal ini sejalan dengan penelitian ini banyak responden yang menyatakan gaji mereka tidak sesuai dengan beban kerja mereka, misalnya seperti pada saat hari libur mereka tetap masuk, tidak mendapatkan uang lembur, tidak mendapatkan tunjangan, tidak mendapatkan uang transportasi dan uang makan, dan lainnya. Namun, alasan mereka tetap bertahan kerja di tempat mereka bekerja karena mereka sadar masih kurangnya ketersediaan lapangan pekerjaan yang membuat mereka kesusahan mendapatkan tempat pekerjaan yang lain dan mereka harus tetap terus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Kesesuaian Pendapatan Tambahan dan Fasilitas Lain

Selain besaran jasa pokok yang ditetapkan sesuai dengan standar, tenaga teknis kefarmasian juga berhak mendapatkan pendapatan tambahan yang berasal dari jasa pelayanan (tuslah), tunjangan profesi TTK, tunjangan hari raya (THR), tunjangan kesehatan (BPJS) dan ada tambahan uang transportasi dan uang makan. Data responden yang memperoleh pendapatan tambahan dan fasilitas lain sesuai dengan kriteria dalam SK PD PAFI Nomor : 300/SK/PD PAFI – SULUT/V/2019 dapat dilihat pada Tabel 4.

Berdasarkan SK PD PAFI SULUT tenaga teknis kefarmasian berhak mendapatkan jasa pelayanan atau tushlah sesuai tugas pokok dan fungsi dari tenaga teknis kefarmasian. Dengan memberikan tunjangan jasa pelayanan, perusahaan farmasi dapat mengurangi tingkat pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan paket kompensasi mereka cenderung tetap setia pada perusahaan dan mengurangi pergantian karyawan. Pada Tabel 4 terdapat 44responden (45%) yang tidak mendapatkan jasa pelayanan. Tidak mendapatkan tunjangan jasa pelayanan dapat mempengaruhi semangat dan performa tenaga teknis kefarmasian. Saat merasa tidak dihargai dan diakui atas peran mereka, cenderung mereka akan bekerja tidak efisien dan tidak produktif.

Tunjangan profesi tenaga teknis kefarmasian 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. Pemberian tunjangan profesi kepada tenaga teknis kefarmasian yang bekerja di apotek Kota Manado belum sepenuhnya dilaksanakan, bisa dilihat berdasarkan hasil pada Tabel 4 di dapatkan 51 responden (52%) yang tidak mendapatkan tunjangan profesitenaga teknis kefarmasian. Tenaga teknis kefarmasian memiliki hak untuk menerima tunjangan profesi karena hal itu dapat menjadi investasi yang bernilai bagi perusahaan dalam jangka panjang dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan, retensi, kualitas layanan dan motivasi serta kinerja karyawan.

Tabel 4. Kesesuaian Pendapatan Tambahan dan Fasilitas Lain yang Diperoleh

Responden

Karakteristik SK PD PAFI SULUT	Jumlah Responden Yang Memenuhi	
	Total	
	N	%
1. Memperoleh Jasa Pelayanan	54	55%
2. Tunjangan profesi TTK	47	48%
3. Memperoleh tunjangan hari raya (THR)	92	94%
- Sesuai standar (1 bulan gaji pokok)	44	45%
- Tidak sesuai standar (<1 bulan gaji pokok)	48	49%
4. Memperoleh tunjangan kesehatan (BPJS)	49	50%
5. Memperoleh uang transportasi dan uang makan	15	15%

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa masih banyak responden yang tidak menerima tunjangan kesehatan (BPJS), di mana tunjangan kesehatan merupakan tambahan pendapatan di luar gaji yang diperoleh berkaitan dengan kesehatan dan merupakan bantuan dari institusi tempat kerja. Pasal 13 Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang jaminan kesehatan menegaskan bahwa pemberi kerja wajibmendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta jaminan kesehatan kepada BPJS Kesehatan dengan membayar iuran. Dari hasil penelitian terdapat 49responden (50%) tidak mendapatkan tunjangan kesehatan, sesuai dengan aturan yang tercantum pada 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 mengatur bahwa pemberi kerja selain penyelenggara

negara yang melanggar ketentuan tersebut akan dikenakan sanksi administratif. Sanksi administratif ini bisa berupa denda keuangan atau tindakan administratif lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam peraturan tersebut.

SK PD PAFI SULUT Nomor : 300/SK/PD PAFI – SULUT/V/2019 menetapkan adanya tambahan uang transportasi dan uang makan yang bisa didapatkan oleh tenaga teknis kefarmasian. Dalam hasil penelitian terdapat 83 responden (85%) tidak mendapatkan uang transportasi dan uang makan. Memberikan uang transportasi dan uang makan kepada tenaga teknis kefarmasian penting untuk memastikan kesejahteraan dan produktivitas mereka, termasuk menjamin akses yang nyaman ke tempat kerja dan memastikan mereka memiliki makanan yang cukup selama jam kerja. Hal ini juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, memastikan fokus dan energi dalam menjalankan tugas, serta memenuhi standar hukum dan etika dalam hubungan kerja (Fitriyani dan Rahardja, 2020).

Tingkat Pengetahuan Terhadap SK PD PAFI SULUT

Selain pertanyaan mengenai jasa yang di dapatkan oleh responden peneliti juga mencari tahu tingkat pengetahuan responden terhadap SK PD PAFI SULUT Nomor : 300/SK/PD PAFI – SULUT/V/2019 yang menjadi patokan standar dalam penelitian ini.

Surat keputusan standar gaji sangat berperan penting dalam memastikan keadilan, motivasi, dan kepatuhan di lingkungan kerja. Hal ini membantu menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif bagi semua pihak yang terlibat. Pada penelitian ini didapatkan hampir semua responden mengetahui adanya standar gaji yang dikeluarkan oleh PD PAFI SULUT. Tetapi dalam hasil wawancara terdapat pemilik sarana apotek (PSA) yang tidak mengetahui adanya standar gaji tersebut, itu berarti sangat berpengaruh terhadap gaji yang akan diterima oleh tenaga teknis kefarmasian. Surat keputusan standar gaji dibuat untuk membantu memastikan bahwa setiap karyawan dengan jabatan atau tanggung jawab yang sama menerima kompensasi yang sebanding. Ini membantu mencegah ketidakadilan dan diskriminasi dalam hal penggajian. Karena PSA tidak mengetahui adanya standar jasa profesi tenaga teknis kefarmasian maka kemungkinan bisa saja tenaga teknis kefarmasian mendapatkan gaji rendah dan tunjangan yang tidak sesuai dengan standar yang berlaku.

Tabel 5. Tingkat Pengetahuan Responden Terhadap SK PD PAFI SULUT

Karakteristik		Total	
		N	%
Mengetahui adanya standar gaji yang dikeluarkan oleh PD PAFI SULUT	Ya	74	76%
	Tidak	24	24%
Memasukan surat rekomendasi dari PD PAFI SULUT	Ya	7	7%
	Tidak	91	93%

Surat rekomendasi kerja dapat membantu memberikan gambaran kepada calon pengusaha tentang standar gaji yang harus diterima oleh calon karyawan berdasarkan posisi atau tanggung jawabnya. Ini juga dapat membantu calon pengusaha dalam menentukan gaji yang sesuai dengan pengalaman dan kualifikasi calon karyawan. Dapat dilihat pada Tabel 5 banyak responden yang tidak memasukkan surat rekomendasi dari PD PAFI SULUT, hal ini akan sangat berpengaruh terhadap gaji yang akan diterima oleh tenaga teknis kefarmasian. Seperti yang dijelaskan dalam wawancara ketua PD PAFI SULUT bahwa tenaga teknis kefarmasian harus bekerja sama atau kontrak kerja dengan

PAFI supaya gaji yang akan diterima tenaga teknis kefarmasian sesuai dengan standar yang berlaku. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah diatur berbagai perlindungan terhadap pekerja, termasuk pekerja yang memakai perjanjian kerja. Akibat adanya perjanjian kerja, para pihak yang terkait dalam perjanjian kerja tersebut memikul hak dan kewajiban. Pekerja berkewajiban untuk melaksanakan kerja dan berhak untuk memperoleh upah. Sedangkan pengusaha berkewajiban untuk membayar upah dan berhak menerima hasil kerja pekerja.

Faktor-Faktor Ketidaksesuaian Terhadap Gaji yang Diterima TTK

Berdasarkan hasil wawancara terhadap ketua PD PAFI SULUT menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi gaji/upah yang diterima tenaga teknis kefarmasian tidak sesuai dengan standar yang berlaku. Faktor pertama adalah pemikiran dari tenaga teknis kefarmasian yang mengutamakan mendapatkan pekerjaan tanpa melihat nilai gaji. Banyak orang yang berpikir karena kurangnya ketersediaan lapangan pekerjaan maka mereka mengambil keputusan untuk menerima pekerjaan tanpa melihat besaran gaji yang akan diterima. Faktor yang kedua, karena relasi khusus seperti mempekerjakan saudara, teman dan lain-lain. Sering kali pengusaha merekrut karyawan dari orang-orang terdekatnya yang mengakibatkan adanya negosiasi gaji yang akan diterima oleh karyawan. Faktor yang ketiga, karena omset yang di dapat apotek kecil dan beban kerja tenaga teknis kefarmasian yang tidak berat yang mengakibatkan PSA menggaji tenaga teknis kefarmasian di bawah standar yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan juga berdasarkan data, menunjukkan jasa profesi tenaga teknis kefarmasian yang bekerja di apotek sudah saatnya diterapkan (Hermansyah dkk, 2018). Namun tenaga teknis kefarmasian yang bekerja di apotek harus mampu menunjukkan prestasi kerja yang tinggi. Indikator yang patut diperhatikan adalah peningkatan pendapatan apotek yang ditopang oleh kinerja tenaga teknis kefarmasian yang optimal. Selain itu, pemilik fasilitas kefarmasian juga harus mematuhi peraturan yang ada dalam memberikan pelayanan tenaga teknis kefarmasian yang profesional. Di sisi lain, sebagai asosiasi profesi, PAFI diharapkan dapat melindungi hak anggotanya atas remunerasi yang layak dan berupaya meningkatkan kualitas kerjanya.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pelaksanaan dan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa keterbatasan penelitian. Walaupun jumlah minimal sampel tenaga teknis kefarmasian terpenuhi, tetapi untuk sampel wawancara ke pemilik sarana apotek (PSA) setiap kecamatan belum terpenuhi. Hanya terdapat dua PSA yang bersedia untuk diwawancarai, sebagian besar PSA yang dijumpai tidak bersedia karena bagi mereka hal yang dibahas dalam penelitian ini bersifat rahasia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa implementasi SK PD Nomor: 300/SK/PD PAFI-SULUT/V/2019 tentang standar jasa tenaga teknis kefarmasian di apotek Kota Manado tahun 2024 belum sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini dibuktikan dengan data responden yang menunjukkan bahwa 88% (86 dari 98 responden) menerima gaji di bawah standar yang ditetapkan oleh PD PAFI SULUT. Dengan demikian, penerapan peraturan standar jasa profesi tenaga teknis kefarmasian di Kota Manado masih perlu ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alrawahi et al. 2020. The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*.
- Barlian, A. A., Santoso, J., Sunardi, A. 2023. Analisis Hak dan Tingkat Kepuasan Tenaga Kefarmasian Yang Tergabung Dalam Persatuan Ahli Farmasi Indonesia Cabang Kota Tegal. *Parapemikir: Jurnal Ilmiah Farmasi*, 12(2), 243-251.
- Hadning, I., Rahajeng, B., Utami, P., Khairiati, S. M., Wardhani, N., Ramadhani, N. L., & Yasin, N. M. 2022. Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Penetapan Standar Jasa Profesi Apoteker di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi Journal of Management and Pharmacy Practice*, 12(2).
- Hermansyah, A., Pitaloka, D., Sainsbury, E., Krass, I. 2018. Prioritising recommendations to advance community pharmacy practice. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 14(12), 1147-1156.
- Kurnia, P. W. 2018. Evaluasi Kepuasan Pasien Rumah Sakit Terhadap Pelayanan Farmasi Rawat Jalan Di Kabupaten Lumajang.
- Wahab, S. 2020. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Teknis Kefarmasian dalam Melakukan Pelayanan Kefarmasian. Studi Kasus di Kota Ambon. Doctoral dissertation, Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.