

Perencanaan Kebutuhan Tenaga Perpustakaan Menggunakan Analisis Beban Kerja: Studi Kasus Pada Perpustakaan Umum Di Empat Kabupaten Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta¹

F. Rahayuningsih, S.Sos., MA², Lis Setyowati, S.Sos., MA³

Abstrak

Upaya perbaikan yang berkelanjutan dan pencapaian kepuasan pemustaka sangatlah bergantung kepada perencanaan sumber daya yang ada, dalam hal ini mencakup perkiraan kebutuhan tenaga perpustakaan dimasa mendatang dengan berbagai kategori pekerjaan, memprediksi suplai tenaga perpustakaan saat ini dan pada masa mendatang, serta membandingkan permintaan tenaga perpustakaan dengan ketersediaan tenaga perpustakaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebutuhan tenaga perpustakaan di empat Perpustakaan Umum Kabupaten di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan mixed method dengan kombinasi desain concurrent embedded strategy. Penelitian ini dilakukan pada 4 lokasi Perpustakaan Umum Kabupaten di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini yaitu Kabupaten Kulonprogo memiliki jumlah ketersediaan tenaga perpustakaan yang terbesar dengan total 40 orang. Kabupaten Sleman memiliki jumlah ketersediaan tenaga perpustakaan dengan total 32 orang. Kabupaten Gunung Kidul memiliki jumlah ketersediaan tenaga perpustakaan dengan total 31 orang. Jumlah yang paling sedikit pada perpustakaan di Kabupaten Bantul dengan jumlah total 28. Perpustakaan Umum Kabupaten Kulonprogo, Sleman, dan Bantul secara keseluruhan memiliki kekurangan tenaga perpustakaan. Sedangkan Perpustakaan Umum Kabupaten Gunung Kidul secara keseluruhan memiliki kelebihan tenaga perpustakaan. Hal ini menunjukkan bahwa ada ketidaksesuaian antara jumlah tenaga dan beban kerja tenaga perpustakaan di empat kabupaten tersebut.

Kata Kunci: perpustakaan; kebutuhan tenaga; analisis beban kerja.

Abstract

Continuous improvement efforts and the achievement of library users are very dependent on the planning of existing resources, including estimating the needs of library staff in the future with various categories of work, predicting current and future library staff supply, and comparing the demand for library staff with the availability of library staff. This study aims to determine the needs of library staff in four District Public Libraries in the Special Region of Yogyakarta. This study uses a mixed method with a combination of concurrent embedded strategy design. This research was conducted at 4 District Public Library located in Yogyakarta Special Region. The results of this study that Kulonprogo Regency has the largest number of library staff with a total of 40 people. Sleman Regency has a total library staff with a total of 32 people. Gunung Kidul Regency has library staff with a total of 31 people. The smallest number is in libraries in Bantul Regency with a total number of 28. The Public Libraries in Kulonprogo, Sleman and Bantul Regencies as a whole have a shortage of library staff. While the Gunung Kidul Regency Public Library as a whole has an excess of library staff. This shows that there is a mismatch between the number of staff and the workload of library staff in the four districts.

Keywords: library; labor requirements; workload analysis.

¹ Pemenang Kajian Bidang Kepustakawanan Berbasis Kompetensi Tahun 2017

² Pustakawan Universitas Sanata Darma Yogyakarta

³ Pustakawan Universitas Diponegoro

Pendahuluan

Kehadiran perpustakaan diperlukan salah satunya untuk memenuhi amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan, bahwa dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perpustakaan difungsikan sebagai wahana belajar sepanjang hayat, mengembangkan potensi masyarakat agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan nasional. Dalam rangka mendukung fungsi perpustakaan tersebut, pemerintah Indonesia dalam hal ini Perpustakaan Nasional Republik Indonesia (Perpusnas RI) telah mengupayakan berbagai macam hal.

Upaya untuk melakukan perbaikan berkelanjutan dan pencapaian kepuasan pemustaka sangat bergantung kepada perencanaan sumber daya yang ada, dalam hal ini mencakup perkiraan kebutuhan tenaga perpustakaan pada masa mendatang dengan berbagai kategori pekerjaan, memprediksi suplai tenaga perpustakaan saat ini dan di masa mendatang, serta membandingkan permintaan tenaga perpustakaan dengan ketersediaan tenaga perpustakaan. Analisis kebutuhan pegawai merupakan bagian penting dalam penetapan formasi pegawai dalam satu instansi, sehingga pemerintah menetapkan peraturan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 75 Tahun 2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.

Penghitungan kebutuhan tenaga perpustakaan berdasarkan beban kerja ini diharapkan dapat menjawab permasalahan yang dihadapi oleh berbagai perpustakaan, tidak terkecuali perpustakaan umum

Kabupaten/Kota. Salah satu kendala yang sering dialami adalah tidak tersedianya dan tidak mencukupinya tenaga perpustakaan dalam memberikan layanan. Bahkan, tak jarang tenaga perpustakaan harus melakukan rangkap pekerjaan diluar beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Dibutuhkan jumlah tenaga perpustakaan yang besar untuk melayani pemustaka di semua wilayah kabupaten, juga sangat dibutuhkan tenaga perpustakaan yang memiliki kompetensi lebih tidak hanya berkenaan dengan pengelolaan perpustakaan, namun bagaimana tenaga perpustakaan memiliki kompetensi untuk berinovasi lebih baik dan menjangkau seluruh pemustaka yang ada.

Dari sekian banyak jenis perpustakaan umum yang ada di Indonesia, adalah perpustakaan umum kabupaten yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta yakni Perpustakaan Kab. Sleman dengan waktu layanan dari hari Senin s.d. hari Minggu, Kab. Gunung Kidul dengan pelayanan hari Senin-Sabtu, dan Perpustakaan Kab. Kota, Kab. Kulon Progo dan Kab. Bantul pelayanan dari Senin-Minggu. Jam buka perpustakaan bervariasi, jam buka terpagi adalah pukul 07.00 WIB, yaitu Perpustakaan Kab. Kulon Progo, dan jam tutup termalam adalah Perpustakaan Kab. Kota yaitu pukul 20.00 WIB untuk area dalam, dan masih membuka perpustakaan sampai pukul 24.00 WIB untuk area luar.

Dengan variasi jam buka tersebut, perpustakaan harus melayani 3.691.196 penduduk yang tersebar di 78 kecamatan, tenaga perpustakaan yang tersedia adalah 125 orang yang tersebar di setiap kabupaten. Tenaga perpustakaan di Kabupaten Kota adalah 32 orang, Gunung Kidul 12 orang, Kulon Progo 27 orang, Bantul 29 orang dan Sleman 25 orang. Padahal, idealnya setiap tenaga perpustakaan (staf) sekurang-kurangnya melayani 5.000 penduduk di wilayah kewenangan.

Dari gambaran di atas, jika dibandingkan antara permintaan tenaga perpustakaan dengan ketersediaan tenaga kerja, maka perlu didesain sebuah penelitian dengan harapannya dapat mengetahui kebutuhan tenaga perpustakaan untuk memberikan pelayanan terhadap penduduk di 78 kecamatan di Daerah Istimewa Yogyakarta, serta ribuan sekolah yang harus dibina dan dilayani demi kepuasan pemustaka dan peningkatan berkelanjutan.

Sumber Daya Manusia

Sumarsono (2003), berpendapat bahwa Sumber Daya Manusia memiliki 2 pengertian. Pengertian pertama adalah "usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi, sehingga mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa". Pengertian yang kedua adalah "manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja, dalam melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan". Nawawi (2005) berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah "potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber Daya Manusia Perpustakaan

Dalam UU No 43 Tahun 2007 dan SNP disebutkan bahwa yang dimaksud dengan pustakawan adalah "seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan". Sedangkan tenaga teknis adalah "tenaga nonpustakawan yang secara teknis mendukung pelaksanaan fungsi perpustakaan" (SNP, 2011). Standar Nasional Perpustakaan menetapkan bahwa jumlah seluruh tenaga perpustakaan (staf) sekurang-

kurangnya 1(satu) orang per 5.000 penduduk di wilayah kewenangan (SNP, 2011).

Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan

Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengoptimalkan segenap potensi yang dimiliki oleh setiap individu yang ada dalam suatu lingkup organisasi demi pencapaian tujuan organisasi tersebut. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya dengan mengembangkan dan menerapkan strategi sumber daya manusia yang terintegrasi dengan strategis bisnis; memberikan sumbangan dalam pengembangan budaya kinerja tinggi; memastikan bahwa organisasi memiliki orang-orang yang memiliki bakat, keterampilan dan memiliki kesadaran untuk aktif, yang dibutuhkan organisasi; menciptakan hubungan karyawan yang positif antara manajemen dan karyawan dan menciptakan iklim saling percaya; serta mendorong penerapan pendekatan yang etis dalam manajemen karyawan (Armstrong, 2014).

Ketika perpustakaan dihadapkan dengan tantangan yang semakin berkembang, maka peran sumber daya manusia perpustakaan menjadi semakin semakin penting. Kuantitas dan kualitas sumber daya manusia turut menjadi kunci kesuksesan keberhasilan perpustakaan. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia juga harus mendapatkan perhatian (Pankl, Theiss-White dan Bushing, 2010).

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan kebutuhan pegawai sendiri merupakan "*systematic process of matching the internal and external supply of people with job openings anticipated in the organization over a specified period. The data provided set the stage for recruitment or other HR actions*" (Mondy dan Mortocchio, 2016). Husein Umar (1999:42) menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan "cara untuk

mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja pada suatu periode tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara-cara tertentu. Perencanaan ini dimaksudkan agar organisasi terhindar dari kelangkaan sumber daya manusia pada saat dibutuhkan maupun kelebihan sumber daya manusia pada saat kurang dibutuhkan".

Analisis kebutuhan Pegawai Perpustakaan

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No 75 Tahun 2004 menyatakan bahwa "analisis kebutuhan pegawai adalah proses yang dilakukan secara logik, teratur dan berkesinambungan untuk mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan. Analisis kebutuhan pegawai dilakukan agar pegawai memiliki pekerjaan yang jelas sehingga pegawai secara nyata terlihat sumbangan tenaganya terhadap pencapaian misi organisasi atau program yang telah ditetapkan".

Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penghitungan kebutuhan pegawai adalah: a) beban kerja; b) standar kemampuan rata-rata; c) waktu kerja; dan d) faktor-faktor lain yang berkaitan dengan profil daerah, seperti: jumlah penduduk, kondisi geografis, potensi perkembangan daerah dan kemampuan keuangan.

Analisis Beban Kerja Tenaga Perpustakaan

Salah satu metode dalam memperkirakan kebutuhan tenaga perpustakaan adalah dengan analisis beban kerja. Simamora, Henry (2004) menyampaikan bahwa "metode analisis beban kerja (*work content*) berdasarkan analisis pekerjaan terhadap kerja yang perlu diselesaikan merupakan metode yang paling akurat untuk prakiraan jangka pendek. Teknik analisis beban kerja (*workload analysis*) memerlukan rasio atau pedoman penyusunan staf standar dalam upaya mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia. Analisis beban kerja mengidentifikasi banyaknya karyawan maupun tipe karyawan yang

diperlukan untuk mencapai tujuan organisasional".

Menteri Perdayagunaan Aparatur Negara telah membuat pedoman analisis jabatan dan analisis beban kerja melalui surat keputusan KEP/61/M.PAN/6/2004 dan KEP/75/M.PAN/7/2004, bahwa untuk melaksanakan analisis beban kerja ada empat langkah yang dilakukan yaitu menyusun daftar jabatan-jabatan, menyusun daftar karyawan jabatan, membuat perkiraan karyawan, dan menghitung kebutuhan karyawan dengan melakukan kegiatan; menyusun daftar jabatan; menyusun daftar karyawan menurut jabatan; membuat perkiraan persediaan karyawan; dan melakukan perhitungan kebutuhan karyawan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode gabungan (*mixed methods*). Metode gabungan (*mixed methods*) menurut Creswell (2012) adalah pendekatan penelitian yang mengkombinasikan atau mengasosiasikan bentuk kualitatif dan bentuk kuantitatif. Strategi penelitian metode gabungan pada penelitian ini menggunakan metode kombinasi desain concurrent embedded Strategy (campuran tidak berimbang). Model penggabungan yang diambil peneliti adalah kualitatif dan kuantitatif, artinya bahwa metode kuantitatif menjadi metode primer yang bobotnya lebih tinggi dari pada metode kualitatif sebagai metode sekunder/pelengkap.

Populasi dalam penelitian ini adalah Perpustakaan Umum Kabupaten di wilayah DIY, yakni 4 Perpustakaan Umum Kabupaten. Populasi ini seluruhnya dilibatkan dalam penelitian demi menjamin keakuratan data. Data primer diperoleh melalui pengamatan langsung, wawancara, dan penyebaran formulir kepada responden. Dalam penelitian ini, data kuantitatif diperoleh dari penyebaran kuesioner beban kerja dan petunjuk pengisiannya ke responden di 4 lokasi perpustakaan, yaitu Kabupaten Sleman,

Kabupaten Bantul, Kabupaten Kulon Progo dan Kabupaten Gunung Kidul. Data kualitatif diperoleh dari observasi dan wawancara mendalam terhadap informan yang terpilih, baik dari unsur pemustaka, tenaga perpustakaan maupun pimpinan institusi di 4 lokasi perpustakaan. Penelitian direncanakan dilaksanakan selama 3 bulan, yaitu bulan 1 September-30 November 2017.

Ketersediaan Tenaga Perpustakaan

Ketersediaan tenaga kerja perpustakaan di empat Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dideskripsikan pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Ketersediaan tenaga kerja perpustakaan

No	Lokasi Perpustakaan	Jumlah SDM Perpustakaan		Jumlah Total
		Pejabat Struktural di Dinas Perpustakaan	Tenaga Perpustakaan	
1	Kabupaten Bantul	13	15	28
2	Kabupaten Gunung Kidul	8	23	31
3	Kabupaten Sleman	8	25	32
4	Kabupaten Kulon Progo	5	35	40
	Jumlah Total	34	98	131

Kabupaten Kulonprogo memiliki jumlah ketersediaan tenaga perpustakaan yang terbesar yaitu dengan total 40 orang, tetapi memiliki jumlah Pejabat Struktural di Dinas Perpustakaan yang paling sedikit. Jumlah yang paling sedikit yaitu ketersediaan tenaga perpustakaan di Kabupaten Bantul dengan jumlah total 28 orang. Namun, jumlah Pejabat Struktural di Dinas Perpustakaan untuk Kabupaten Bantul menempati posisi terbanyak yaitu 13 orang.

Beban Kerja Tenaga Perpustakaan

Analisis beban kerja dilakukan untuk memetakan kebutuhan sumber daya manusia yang ada. Analisis Beban Kerja sendiri dilakukan dengan memperhitungkan tugas-tugas yang dilaksanakan pada setiap seksi dari masing-masing perpustakaan umum, tanpa menganalisis Kepala Dinas perpustakaan dengan asumsi bahwa kebutuhan untuk posisi seperti ini sudah jelas.

1. Analisis beban kerja di Perpustakaan Umum Kabupaten Kulonprogo

Analisis Beban Kerja Seksi Pembinaan dan Pelayanan Perpustakaan

menunjukkan bahwa beban kerja paling tinggi yaitu pada penyelenggaraan Perpustakaan Keliling. Jumlah pegawai yang dibutuhkan secara keseluruhan untuk bagian pembinaan dan pelayanan perpustakaan yaitu 9 orang.

Analisis Beban Kerja Seksi Pengadaan Pengolahan dan Pelestarian Bahan Pustaka menunjukkan bahwa beban kerja paling tinggi yaitu pada evaluasi kegiatan. Jumlah pegawai yang dibutuhkan secara keseluruhan untuk bagian Pengadaan Pengolahan dan Pelestarian Bahan Pustaka yaitu 7 orang.

Hasil wawancara dengan pemustaka di Perpustakaan Kulonprogo menjelaskan bahwa pelayanan perpustakaan belum menjangkau seluruh daerah di Kabupaten, tetapi Perpustakaan Kulonprogo mempunyai program Perpustakaan Keliling ke beberapa daerah. Proses pelayanan tergantung kepentingan, untuk membuat kartu anggota prosesnya sedikit lebih lama dibanding meminjam koleksi. Kelambatan terjadi karena keterbatasan

sarana dan prasarana. Tenaga perpustakaan kurang mencukupi untuk memberikan pelayanan perpustakaan, misalnya penjaga keamanan.

Hasil Wawancara dengan Tenaga Perpustakaan di Kulonprogo menjelaskan bahwa tenaga perpustakaan tidak mencukupi untuk memberikan pelayanan perpustakaan. Di Perpustakaan Kulonprogo ada 10 tenaga perpustakaan dan jam kerja dari pukul 7.30 sd 16.00 WIB. Petugas yang ada di konter layanan 6 orang, yang keliling ada 7 armada mobil keliling, tiap mobil ada 1 petugas untuk layanan kurang. Akibatnya, beberapa permintaan layanan perpustakaan ditunda. Hasil Wawancara dengan Pimpinan Perpustakaan Mengenai Kebutuhan Tenaga Perpustakaan Kulonprogo menjelaskan bahwa dalam perencanaan kebutuhan tenaga perpustakaan, mengacu pada visi, misi, dan tujuan dinas. Setelah penetapan arah strategi dan *roadmap* layanan di perpustakaan daerah dan layanan perpustakaan keliling, kemudian menyusun kebutuhan tenaganya per bulan beserta jadwalnya, sehingga dapat memetakan tingkat kebutuhan minimal tenaga untuk pelayanan. Berdasarkan permintaan pelayanan dari pemustaka, layanan keliling belum mampu menjangkau seluruh SD/MI dan TK yang mengajukan permohonan layanan.

2. Analisis beban kerja di Perpustakaan Umum Kabupaten Gunung Kidul

Analisis Beban Kerja Seksi Pengadaan, Pengolahan dan Pelestarian Bahan menunjukkan bahwa beban kerja Seksi Pengadaan, Pengolahan dan Pelestarian Bahan yaitu tugas menyusun dan melaporkan kegiatan. Pegawai yang dibutuhkan secara keseluruhan yaitu 4 orang.

Analisis Beban Kerja Seksi Layanan dan Informasi Perpustakaan

menunjukkan bahwa beban kerja yang paling tinggi yaitu pada melaksanakan layanan penelusuran jasa informasi perpustakaan, melaksanakan pengelolaan otomasi dan teknologi informasi, dan melaksanakan layanan perpustakaan. Pegawai yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas seksi layanan dan informasi perpustakaan yaitu 3 orang.

Analisis Beban Kerja Seksi Pembinaan dan Pengembangan menunjukkan bahwa beban kerja yang paling tinggi yaitu melaksanakan pembinaan dan pengembangan perpustakaan umum, perpustakaan sekolah, perpustakaan desa, perpustakaan tempat ibadah, perpustakaan komunitas dan perpustakaan khusus, serta melaksanakan peningkatan budaya kegemaran membaca. Secara keseluruhan jumlah pegawai yang dibutuhkan yaitu 2 orang.

Hasil Wawancara Pemustaka di Gunung Kidul menjelaskan bahwa pelayanan perpustakaan menjangkau seluruh daerah kabupaten. Pelayanan petugas dilakukan dengan cepat. Khususnya pelayanan pendaftaran anggota perpustakaan. Pelayanan petugas pada umumnya dilakukan dengan tepat. Dibuktikan dengan belum ditemukannya kesalahan dalam memberikan pelayanan. Tenaga perpustakaan mencukupi untuk memberikan pelayanan perpustakaan, semua pelayanan yang ada di perpustakaan selalu ada petugasnya yang siap membantu dan memberikan layanan. Hasil Wawancara Tenaga Perpustakaan di Gunung Kidul menjelaskan bahwa tenaga perpustakaan mencukupi untuk memberikan pelayanan perpustakaan, karena tenaga perpustakaan dalam memberikan

pelayanan perpustakaan sudah dibantu oleh Tenaga Harian Lepas berjumlah 10 orang.

3. Analisis beban kerja di Perpustakaan Umum Kabupaten Sleman

Berdasarkan Analisis Beban Kerja Seksi Pengelolaan Koleksi Perpustakaan menunjukkan bahwa beban kerja tertinggi Kepala Seksi Pengelolaan Koleksi Perpustakaan terdapat pada tugas Menyusun Data dan Melaksanakan Kegiatan Penyediaan dan Pengolahan Bahan Pustaka Perpustakaan Umum Daerah dan Menyusun Data dan Melaksanakan Kegiatan Pengelolaan Perpustakaan. Jumlah pegawai yang dibutuhkan yaitu 5 orang.

Berdasarkan Analisis Beban Kerja Seksi Pelayanan Perpustakaan menunjukkan bahwa beban kerja yang paling tinggi yaitu pada tugas Menyusun dan Melaksanakan Kegiatan Penanaman Nilai-Nilai Budaya. Pegawai yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara keseluruhan yaitu 7 orang. Menyusun Program dan Rencana Kerja Seksi Layanan dan Informasi dan Menyusun laporan kegiatan menjadi tugas yang memiliki beban kerja yang paling sedikit.

Analisis Beban Kerja Seksi Pembinaan Perpustakaan menunjukkan bahwa beban kerja yang tertinggi yaitu pada tugas Menyusun Data dan Melaksanakan Kegiatan Supervisi, Pembinaan dan Stimulasi pada Perpustakaan Umum, Perpustakaan Khusus, Perpustakaan Sekolah dan Perpustakaan Masyarakat. Pegawai yang dibutuhkan yaitu 12 orang.

Hasil Wawancara Pemustaka Sleman menjelaskan bahwa pelayanan perpustakaan tidak menjangkau seluruh daerah di Kabupaten, pengetahuan

masyarakat mengenai Perpustakaan masih kurang tetapi terbantu dengan adanya Perpustakaan Keliling. Pelayanan perpustakaan belum menjangkau seluruh usia yang ada, karena fasilitas tempat belajar/membaca khusus anak belum ada. Pelayanan petugas pada umumnya belum tepat, kesalahan yang dilakukan seperti ada buku yang belum ditata sesuai dengan tempatnya. Hasil Wawancara Tenaga Perpustakaan Sleman menjelaskan bahwa tenaga perpustakaan belum mencukupi untuk memberikan pelayanan perpustakaan, masih adanya *double job* pada setiap bagian pekerjaan sehingga hasilnya kurang maksimal.

Hasil Wawancara Pimpinan Perpustakaan mengenai kebutuhan tenaga perpustakaan di Perpustakaan Sleman menjelaskan bahwa proses perencanaan kebutuhan tenaga perpustakaan, diusulkan sejak perencanaan melalui pengajuan usulan tenaga perpustakaan sesuai ABK ke BKPK (Badan Kepegawaian dan Pelatihan). Berdasarkan permintaan pelayanan dari pemustaka, tenaga perpustakaan belum mencukupi untuk memberikan pelayanan. Upaya lain yang juga dilakukan adalah mengoptimalkan tenaga (SDM) yang ada dengan tenaga PHL perpustakaan.

4. Analisis beban kerja di Perpustakaan Umum Kabupaten Bantul

Analisis Beban Kerja Seksi Penyediaan, Pengolahan dan Dokumentasi Bahan Pustaka menunjukkan bahwa beban kerja yang tertinggi yaitu pada pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang akuisisi dan pengolahan, serta pada pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan tugas dan fungsi seksi. Pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas seksi penyediaan,

pengolahan, dan dokumentasi bahan pustaka yaitu sebanyak 4 orang.

Analisis Beban Kerja Seksi Pelayanan Perpustakaan menunjukkan bahwa untuk melaksanakan seluruh tugas sebagai seksi pelayanan perpustakaan dibutuhkan pegawai yaitu sebanyak 16 orang.

Hasil Wawancara Pemustaka Bantul menjelaskan bahwa pelayanan perpustakaan tidak menjangkau seluruh daerah di Kabupaten Bantul, karena belum tentu di daerah pinggir/paling jauh sering datang. Pelayanan perpustakaan menjangkau seluruh usia yang ada, dari anak-anak sampai orang tua. Kekurangannya yaitu masih ditemukan kesulitan dalam mencari buku yg diinginkan. Pelayanan petugas pada umumnya dilakukan dengan tepat. Hasil Wawancara Tenaga Perpustakaan

Bantul menjelaskan bahwa tenaga perpustakaan mencukupi untuk memberikan pelayanan perpustakaan karena tenaganya cukup banyak dan profesional. Tenaga perpustakaan memiliki kemampuan untuk melayani beragam usia. berdasarkan hasil Wawancara Pimpinan Perpustakaan Bantul tenaga perpustakaan masih sangat kurang mencukupi untuk memberikan pelayanan. Idealnya 5.000 per pemustaka 1 pustakawan dengan target jangkauan pelayanan keliling tahun 2018 sejumlah 250 titik layanan, maka paling tidak dibutuhkan tambahan 10 pustakawan.

Jumlah Tenaga Perpustakaan Yang Dibutuhkan

Jumlah tenaga yang dibutuhkan di Kabupaten Kulonprogo, Gunung Kidul, Sleman, dan Bantul dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12 jumlah tenaga perpustakaan yang dibutuhkan

No	Nama Unit Kerja	Jumlah SDM	Hasil ABK	Kelebihan/ Kekurangan
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
1	Perpustakaan Umum Kabupaten Kulonprogo			
	Seksi Pembinaan dan Pelayanan Perpustakaan	5	9	-4
	Seksi Penyediaan, Pengolahan dan Dokumentasi Bahan Pustaka	4	7	-3
	Jumlah	9	16	-7
2	Perpustakaan Umum Kabupaten Gunung Kidul			
	Seksi Pengadaan, Pengolahan dan Pelestarian Bahan Perpustakaan	8	4	4
	Seksi Layanan dan Informasi Perpustakaan	8	3	5
	Seksi Pembinaan dan Pengembangan	10	2	8
	Jumlah	26	9	17
3	Perpustakaan Umum Kabupaten Sleman			
	Seksi Pelayanan Perpustakaan	4	7	-3
	Seksi Pengelolaan Koleksi Perpustakaan	5	5	0
	Seksi Pembinaan Perpustakaan	12	12	0
	Jumlah	21	24	-3
4	Perpustakaan Umum Kabupaten Bantul			
	Seksi Akuisisi dan Pengelolaan pada Bidang Perpustakaan	3	4	-1
	Seksi Layanan Perpustakaan, Bidang Perpustakaan	4	16	-12
	Jumlah	7	20	-13
	JUMLAH TOTAL	63	69	-6

Perpustakaan Umum Kabupaten Kulonprogo kekurangan tenaga perpustakaan sebanyak 7 orang. Perpustakaan Umum Kabupaten Sleman kekurangan tenaga perpustakaan sebanyak 3 orang. Perpustakaan Umum Kabupaten Bantul kekurangan tenaga perpustakaan sebanyak 6 orang. Sedangkan Perpustakaan Umum Kabupaten Gunung Kidul memiliki kelebihan tenaga perpustakaan sebanyak 17 orang. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya pemerataan kebutuhan tenaga perpustakaan di berbagai wilayah di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kesimpulan dan Saran

Kabupaten Kulonprogo memiliki jumlah ketersediaan tenaga perpustakaan terbesar yaitu dengan total 40 orang yang terdiri dari 5 Pejabat Struktural di Dinas Perpustakaan dan 35 tenaga perpustakaan. Kabupaten Gunung Kidul memiliki jumlah ketersediaan tenaga perpustakaan dengan total 31 orang dan Kabupaten Sleman ada 32 orang. Sedangkan jumlah paling sedikit yaitu ketersediaan tenaga perpustakaan di Kabupaten Bantul dengan total 28 orang.

Perpustakaan Umum Kabupaten Kulonprogo, Sleman, dan Bantul secara keseluruhan memiliki kekurangan tenaga perpustakaan. Sedangkan Perpustakaan Umum Kabupaten Gunung Kidul secara keseluruhan memiliki kelebihan tenaga perpustakaan. Hal ini menunjukkan bahwa ada ketidaksesuaian antara jumlah tenaga yang ada di tiap daerah dengan beban kerja tenaga perpustakaan.

Beban kerja di Perpustakaan Umum Kabupaten Kulonprogo untuk seksi pembinaan dan pelayanan perpustakaan yaitu 9 orang; dan untuk seksi penyediaan, pengolahan dan dokumentasi bahan pustaka yaitu 7 orang. Beban kerja di Perpustakaan Umum Kabupaten Gunung Kidul untuk seksi pengadaan, pengolahan dan pelestarian bahan perpustakaan yaitu 4 orang, untuk seksi layanan dan informasi perpustakaan yaitu 3 orang, dan untuk seksi pembinaan dan pengembangan perpustakaan yaitu 2 orang.

Beban kerja di Perpustakaan Umum Kabupaten Sleman untuk seksi pelayanan perpustakaan yaitu 7 orang, untuk seksi pengelolaan koleksi perpustakaan yaitu 5 orang, dan untuk seksi pembinaan perpustakaan yaitu 12 orang. Beban kerja di Perpustakaan Umum Kabupaten Bantul untuk seksi akuisisi dan pengelolaan pada bidang perpustakaan yaitu 4 orang, dan untuk seksi layanan perpustakaan yaitu 16 orang.

Saran yang dapat penulis sampaikan terkait hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. Perlu adanya pemerataan kebutuhan tenaga perpustakaan di berbagai wilayah di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Ada pembagian tugas sesuai dengan jadwal dan keterampilan masing-masing, serta koordinator layanan yang menetap maupun keliling
3. Layanan perpustakaan keliling dapat menjangkau ke seluruh daerah.
4. Perlu melakukan pengembangan pelaksanaan tugas untuk meningkatkan profesionalitas, transparansi, efisiensi dan efektivitas kegiatan, serta pembagian tugas yang proporsional dan rasional.

Daftar Pustaka

- Alwi, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Creswell, J.W. (2012). *Research Design: pendekatan kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*, Edisi ketiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daerah Istimewa Dalam Angka Tahun 2015. Diakses dari http://yogyakarta.bps.go.id/website/pdf_publicasi/Daerah-Istimewa-Yogyakarta-Dalam-Angka-2015.pdf Tanggal 20 Agustus 2016.
- Erwan, A.P. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: GavaMedia.
- Indrawan, R., & Yuniawati, P. (2014). *Metodologi Penelitian: kuantitatif, kualitatif, dan campuran untuk manajemen, pembangunan dan pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Jakarta: Erlangga. Indonesia. (2009). Standar Nasional Indonesia: Perpustakaan umum kabupaten/kota. Jakarta: Badan Standardisasi Nasional.
- Jogiyanto (2008). *Pedoman Survei Kuesioner: memebangkan kuesioner, mengatasi bias dan meningkatkan respon*. Yogyakarta: Badan penerbit Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.
- Koontz, C., & Barbara, G. (2010). *IFLA Public Library Service Guidelines*. The Haque: De Gruyter Saur. diakses dari <https://www.degruyter.com/viewbooktoc/product/43971>, tanggal 20 Juni 2016
- Kotler, P. (1997). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Prenhallindo.
- Kurniati, R.W. (2003). Menghitung Kebutuhan Tenaga Analis Laboratorium di Sub Unit Penyakit Infeksi Instalasi Patologi Klinik RS Dr. Sardjito. *Laporan Manajemen, Program Pendidikan Dokter Spesialis-I Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada*, Yogyakarta.
- Moleong, L.J. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Ed. Rev. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Perpustakaan Nasional. (2007). Undang-undang Republik Indonesia no.43 Tentang Perpustakaan. Jakarta: Perpustakaan Nasional.
- Rubbiana, N.I. (2015). *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga Perawat Pelaksana dengan Metode Workload Indicator Staff Needs (WISN) di Instalasi Rawat Inap Tulip RSUD Kota Bekasi Tahun 2015.x*. Diakses dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/29033/1/NURUL%20ISMI%20RUBBIANA-FKIK.pdf>
- Sangadji, E.M. (2010). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumekar, Sri (Et.all). (2011). *Standar Nasional Perpustakaan (SNP): bidang Perpustakaan Umum dan Perpustakaan Khusus*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, T. (2011). *Manajemen Kualitas Jasa: Desain Servqual, QFD, dan Kano Disertai Contoh Aplikasi dalam Kasus Penelitian*. Jakarta: Indeks.