

**ANALISIS BEBAN KERJA  
SEBAGAI DASAR PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA  
di PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Sebagian Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

**Disusun oleh:  
Risfi Kurnena  
NIM. 14240009**

**Pembimbing:  
Achmad Muhammad, M.Ag  
NIP. 19720719 200003 1 002**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2018**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

**PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Nomor: B-975/Un.02/DD/PP.05.3/05/2018

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**ANALISIS BEBAN KERJA SEBAGAI DASAR PERENCANAAN SUMBER DAYA  
MANUSIA di PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Risfi Kurnena**  
NIM/Jurusan : **14240009/MD**  
Telah dimunaqasyahkan pada : **Senin, 14 Mei 2018**  
Nilai Munaqasyah : **95 (A)**

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

**TIM MUNAQASYAH**

Ketua Sidang/Penguji I.

**Achmad Muhammad, M.Ag.**

NIP 19720719 200003 1 002

Penguji II.

**H. Andy Dermawan, M.Ag.**

NIP 19700908 200003 1 001

Penguji III.

**Maryono, S.Ag. M.Pd.**

NIP 19701026 200501 1 005

Yogyakarta, 28 Mei 2018

Dekan.



**Dr. Hj. Nurjannah, M.Si**

NIP 19600310 198703 2 001



## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada;  
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara;

Nama : Risfi Kurnena

NIM : 14240009

Judul Skripsi : Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Telah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 3 Mei 2018

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Pembimbing

**Drs. Rosyid Ridlo, M.Si**  
NIP: 19670104 199303 1 00 3

**Achmad Muhammad, M.Ag**  
NIP. 19731016 200012 1 001

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Risfi Kurnena

NIM : 14240009

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Alamat : Somokaton Sitimulyo Piyungan Bantul Yogyakarta

Nomor HP : 082374745785

Judul Skripsi : Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Skripsi yang saya ajukan benar-benar asli/karya ilmiah yang ditulis sendiri.
2. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa karya tersebut bukan karya ilmiah saya (plagiasi), maka saya bersedia menanggung sanksi dan dibatalkan gelar kesarjanaannya saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 2 Mei 2018



yang menyatakan,

Risfi Kurnena

NIM: 14240009

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamaterku

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

## MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ  
أَخْطَاْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا  
بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

### Artinya :

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir". (Q.S. Al-Baqarah 2 : 286).<sup>1</sup>

“ Kebaikan dan kebenaran bisa datang dari siapapun. Jangan menjadi angkuh dan keras hati. Jadilah manusia yang berbesar hati untuk bisa menerima kebaikan dan kebenaran dari siapapun ” ( Risfi Kurnena )

---

<sup>1</sup> Al-Quran, 2:286. Terjemahan ayat dari JavaLabs, *Surat Al-Baqarah ayat 286*, diakses melalui <https://tafsirq.com/2/-al-baqarah/ayat-286> pada tanggal 26 Mei 2018 pukul 11.39 WIB.

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kepada Allah SWT atas terselesaikan skripsi saya dengan judul *Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Sebagai syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Sholawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Agung Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan sampai kepada umatnya.

Saya menyadari bahwa penyusunan skripsi ini memiliki kekurangan mengingat terbatasnya kemampuan saya. Namun berkat bantuan dari berbagai pihak skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh sebab itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi MA., Ph.D, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai Dosen Penasehat Akademik yang senantiasa memberikan motivasi, semangat, bimbingan, dan doa.
4. Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

5. Achmad Muhammad, M.Ag selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak berbagi ilmu, meluangkan waktu, kesabaran, serta ketulusan dalam membimbing dan mengarahkan peneliti saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat berharga dan bermanfaat.
7. Seluruh staf dan karyawan di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan sumbangsih keilmuan dan memberi motivasi.
8. Kepala UPT Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan izin pelaksanaan penelitian.
9. Bapak Agung Arindunta Herumurti, SH, yang telah bersedia menjadi narasumber.
10. Seluruh pegawai Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga yang telah bersedia bekerja sama dengan mengisi kuesioner.
11. Kedua orangtua saya, Suroso dan Sri Wartini, dan kakak saya Ellen Mizfi A, terima kasih atas semua bentuk kasih sayang yang telah diberikan kepada saya.
12. Keluarga besar Kismo Utomo dan Mardi Hartono yang telah memberikan saya kekuatan untuk menyelesaikan skripsi.
13. Mar'atus Sholehah yang telah menjadi teman seperjuangan, saya ucapkan terima kasih.



14. Ety Etriana, Salman Hayati, Barokah Juniarsi, Risna Alfarina, Indel terima kasih atas perjalanan bersama dari pulau Sumatera.
15. Semua teman FT-IPMADA yang telah mengajarkan saya berbagai hal.
16. KKN Pringsurat Ngloro yang telah menjadi keluarga saya.
17. Keluarga bapak Suparno sebagai iduk semang selama KKN di Pring Surat Ngloro telah menjadi ayah, ibu, dan saudara pengganti saat saya KKN.
18. Temen-teman Karang Taruna Taruna Bhakti Sitimulyo yang telah menjadi teman berjuang ( Lilik, Toni, Erna, Eki, Nurul, Agil, Habib, Malik, dan semuanya) terima kasih atas semua waktu yang telah dihabiskan bersama-sama.
19. Teman-teman FORMAMUHA yang telah mengajarkan saya untuk terus hijrah menjadi pribadi yang lebih baik.
20. Pengurus TPA Al-Muttaqin dan dewan pengajar saya ucapkan terima kasih atas pengertian dan doanya kepada saya.
21. Anak-anak TPA Al-Muttaqin yang telah memberikan senyum keceriaan.
22. Saudara KOMPAS yang telah memberikan saya kesempatan untuk bermasyarakat.
23. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung yang tidak bisa disebutkan satu persatu saya ucapkan terima kasih.

Semoga kebaikan dan keikhlasan semua pihak yang telah disebutkan di atas mendapat balasan oleh Allah SWT. Hasil ini masih jauh dari kata sempurna,

sehingga kritik dan saran dari berbagai pihak diperlukan demi kebaikan di masa yang akan datang. Semoga bermanfaat.

Yogyakarta, 2 Mei 2018

RISFI KURNENA

NIM. 14240009

## ABSTRAK

Risfi Kurnena, *Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.

Penelitian ini merupakan penelitian Analisis Beban Kerja (ABK) sebagai dasar perencanaan sumber daya manusia. *FTE ( Full Time Equivalent)* merupakan satuan untuk menghitung kebutuhan tenaga kerja. *FTE* di Perpustakaan berdasarkan pada aktivitas unit. Unit kerja yang di ukur ada 8 unit kerja yaitu bagian administrasi, bagian pemeliharaan dan pengembangan bahan pustaka, bagian pengadaan bahan pustaka, bagian *repository digital*, bagian sistem informasi, bagian sirkulasi, bagian referensi, dan bagian informasi.

Jenis penelitian yaitu Evaluasi-Formatif, kualitatif. Peneliti sebagai evaluator eksternal. Melakukan ABK untuk menjadi dasar perencanaan SDM, dengan menggunakan empat cara pengumpulan data, yaitu wawancara, observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik keabsahan data dengan 3 cara yaitu *kredibilitas, transferability, confirmability, dan dependability*.

Temuan dalam penelitian ini yaitu SDM yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan berjumlah 45 orang. Sedangkan SDM yang tersedia hanya 36 orang. Maka terjadi GAP (kekurangan SDM untuk melakukan aktivitas pelayanan). Solusi untuk mengatasi kekurangan tersebut adalah melalui perencanaan SDM dengan melakukan proses rekrutment. Akan tetapi proses rekrutment di perpustakaan memerlukan proses yang cukup panjang dan lama. Oleh karena itu untuk mengatasi kekurang SDM dilakukan perencanaan alternatif. Perencanaan alternatif tersebut terdiri dari 5 hal yaitu optimalisasi SDM, Pembagian kerja, menjaga kerja sama dengan tenaga kontrak, menjaga kesejahteraan PNS, dan rekrutment sahabat perpustakaan.

**Kata kunci:** Analisis Beban Kerja, Perencanaan SDM, Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
D. Kajian Pustaka.....	5
E. Kerangka Teori.....	9
F. Metode Penelitian.....	18
<b>BAB II GAMBARAN UMUM</b>	
A. Pendahuluan.....	25
B. Sejarah Berdiri .....	26

C. Visi, Misi, dan Sasaran .....	27
D. Struktur Organisasi .....	28
E. Sumber Daya Manusia di Perpustakaan .....	30
F. Tugas Pokok dan Fungsi Pengelolaan Perpustakaan.....	32
G. Kegiatan .....	37
H. Pelayanan .....	39
 <b>BAB III PEMBAHASAN</b>	
A. Perhitungan Beban Kerja .....	47
B. Analisis Beban Kerja .....	55
C. Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	70
 <b>BAB IV PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	79
B. Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>83</b>
1. Daftar Riwayat Hidup	
2. Foto-Foto Penelitian	
3. Dokumen-Dokumen Penting Bukti Penelitian	
4. Sertifikat dan Piagam	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 SDM di Perpustakaan UIN SUKA.....	30
Tabel 2.2 Kegiatan Rutin Perpustakaan UIN SUKA.....	37
Tabel 2.3 Jam Layanan di Perpustakaan .....	40
Tabel 3.1 Jenis Layanan di Perpustakaan .....	48
Tabel 3.2 Frekuensi dan Durasi Aktivitas Kerja di Perpustakaan .....	50
Tabel 3.3 SDM yang Terlibat dalam Proses Pelayanan di Perpustakaan .....	52
Tabel 3.4 SDM yang tidak Terlibat dalam Proses Pelayanan di Perpustakaan .....	53
Tabel 3.5 Perhitungan Beban Kerja di Perpustakaan.....	54
Tabel 3.6 GAP di Perpustakaan .....	56
Tabel 3.7 Kegiatan Pelayanan dan Jumlah SDM yang bertugas .....	59
Tabel 3.8 Jumlah pengunjung saat kegiatan observasi .....	61
Tabel 3.9 Data Peminjaman Koleksi di Ruang Skripsi.....	62
Tabel 3.10 Perhitungan Kebutuhan SDM .....	64
Tabel 3.11 Perhitungan Pengalokasian SDM dan Selisih Beban Kerja.....	65
Tabel 3.12 Perbandingan SDM.....	68
Tabel 3.13 SDM Perpustakaan dan Penugasannya .....	71
Tabel 3.14 SDM Perpustakaan dan Status Kepegawaian .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Metode Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman .....	21
Gambar 1.2 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data.....	23
Gambar 2.1 Struktur Kerja Perpustakaan.....	29
Gambar 3.1 Grafik Penugasan SDM Perpustakaan .....	72
Gambar 3.2 Grafik SDM Perpustakaan dan Status Kepegawaian .....	73

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memiliki beberapa prestasi. Pertama, pada tahun 2012 Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga mendapat rekor MURI dengan kategori perpustakaan pertama di Indonesia yang menggunakan teknologi *RFID (Radio Frequency Identification)*. Kedua, pada bulan Januari tahun 2014, Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta mendapat akreditasi “A” dari Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Ketiga, pada bulan Agustus pada tahun 2014, Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta meraih peringkat ke-3 di *Webometrics* se-Indonesia dan peringkat ke-6 untuk Asia Tenggara. Prestasi yang diperoleh Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menjadikannya sebagai *center of excellence* UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.<sup>1</sup>

Prestasi yang diperoleh Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Jumlah SDM di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebanyak 41 orang. 1 kepala perpustakaan, 1 wakil kepala perpustakaan, 3 koordinator bidang, 8

---

<sup>1</sup>Laporan Pertanggungjawaban Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2011-2014, hlm. 494.



koordinator urusan, dan 31 staf.<sup>2</sup> SDM yang melakukan aktivitas pelayanan dari 41 orang SDM yang ada adalah sebanyak 36 orang SDM.

Aktivitas pelayanan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dilakukan oleh 36 orang SDM dengan jumlah rata-rata pengunjung 2.500 per hari.<sup>3</sup> Perbandingan jumlah pengunjung rata-rata perhari dengan jumlah SDM yang melakukan aktivitas pelayanan adalah 36:2.500 (36 banding 2.500) ini setara dengan 1:69,44 (1 banding 69,44). Jumlah rata-rata pengunjung per hari yang berjumlah 2.500 pengunjung, tergolong rendah jika dibandingkan dengan jumlah anggota tetap Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjumlah 17.549 anggota.<sup>4</sup> Perbandingan tersebut yaitu 2.500:17.549 (2.500 banding 17.549) setara dengan 1:7,01 (1 banding 7,01). Maka presentase dari jumlah pengunjung perpustakaan adalah sebesar 7%  $((2.500/17.549) \times 100\% = 7\%)$ . Minat kunjung pemustaka di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebesar 7% tergolong rendah jika dibandingkan dengan

---

<sup>2</sup>Isna Husna Afia, “Pengaruh Pelayanan Referensi Terhadap Kepuasan Pemustaka di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”, Skripsi (Yogyakarta:Jurusan Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Ilmu Budaya, UIN Sunan Kalijaga, 2016), hlm. 58.

<sup>3</sup>Achmad Sulaiman, “Birahi Baca-Gairah Kunjung di Perpustakaan UIN Jogja” dipublikasikan oleh Nusantara News pada 9 September 2016, diakses melalui <http://nusantaranews.co/birahi-baca-gairah-kunjung-di-perpustakaan-uin-jogja> pada tanggal 28 Januari 2018 pukul 19.00 WIB.

<sup>4</sup>PDDIKTI diakses pada tanggal 28 Januari 2018 pukul 18.30 WIB melalui <http://forlap.ristekdikti.go.id/perguruan tinggi/detail/NTgxNUQ3MkUtMDM3NS00M0Q3LUE0RUEtMDVCRjUwNzA0OTAz>

presentase minat baca yang ada di Yogyakarta dengan presentase sebesar 91,00%.<sup>5</sup>

Presentase pengunjung setiap hari di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga sebesar 7% dari total anggota tetap sebanyak 2.500. Perbandingan jumlah SDM dan pemustaka di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga jika dilihat dari data di atas adalah sebesar 1:69,44 (1 banding 69,44). Perbandingan tersebut bisa diartikan bahwa 1 SDM dalam sehari melayani  $\pm$  70 (pembulatan dari 69,44) pemustaka. Jumlah SDM sebanyak 36 orang melayani 70 pemustaka setiap harinya, apakah merupakan jumlah yang ideal untuk melakukan pelayanan prima. Aktivitas pelayanan tersebut apakah memberikan beban kerja yang ringan atau berat dapat diketahui dengan melakukan Analisis Beban Kerja (ABK).

ABK merupakan tindakan analisis untuk mengetahui jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan mencari atau menganalisis jumlah waktu yang diperlukan seorang karyawan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. *Output* atau keluaran dari ABK adalah volume beban kerja (pekerjaan) yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi. Volume beban kerja dinyatakan dengan jam/orang.<sup>6</sup> Volume beban kerja yang dihasilkan akan menjadi dasar untuk menghitung jumlah tenaga kerja yang diperlukan.

---

<sup>5</sup> Achmad Sulaiman, "Birahi Baca-Gairah Kunjung di Perpustakaan UIN Jogja",... diakses pada tanggal 28 Januari 2018 pukul 19.00 WIB.

<sup>6</sup>L. Hardi Prawoto dan Retnowati, *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cet.3 (Jakarta:Gramedia,2017), hlm.22.

Berdasarkan data di atas Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memiliki 41 orang SDM, dengan 36 orang staf yang bertanggung jawab untuk melakukan aktivitas pelayanan. Aktivitas pelayanan yang dilakukan oleh 36 staf terhadap 2.500 pengunjung per hari menyebabkan adanya beban kerja bagi SDM Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Beban kerja dapat diketahui melalui ABK. ABK yang dilakukan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menghasilkan keluaran berupa volume beban kerja. Volume beban kerja yang diperoleh akan dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Hasil dari perbandingan perlu ditindak lanjuti dengan melakukan perencanaan sumber daya manusia.

Permasalahan yang disebutkan di atas menegaskan bahwa penelitian “Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” perlu dilakukan untuk menjaga kualitas dan kuantitas SDM agar semua aktivitas pelayanan dapat terselesaikan.

## **B. Rumusan Masalah**

Bagaimana analisis beban kerja sebagai dasar perencanaan sumber daya manusia di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai yaitu mengetahui hasil dari analisis beban kerja sebagai dasar perencanaan sumber daya manusia di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

#### 2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### a. Manfaat secara teoritik

- 1) Menambah referensi kajian manajemen sumber daya manusia terkait perencanaan sumber daya manusia melalui analisis beban kerja.
- 2) Menjadi bahan acuan untuk penelitian yang sejenis.

##### b. Manfaat Praktis

Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga mendapatkan data terkait perencanaan sumber daya manusia dan hasil analisis beban kerja.

### **D. Kajian Pustaka**

Hasil penelitian yang berkaitan dan dijadikan sebagai bahan perbandingan atau acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Khusainudin dengan judul “ Evaluasi Kecukupan Tenaga Kerja Berdasarkan Analisi Beban Kerja pada Pusat Pelayanan Akademik Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta (UIN SUKA)” . Mengukur beban kerja pada masing-masing bagian di pusat layanan akademik Fakultas Saintek UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menjadi fokus penelitian. Teori yang digunakan yaitu Wignjo Soebroto 1995 tentang analisis beban kerja. Metode penelitiannya adalah kualitatif.<sup>7</sup>

2. Penelitian Agus Ribawa dengan judul “Pengukuran Beban Kerja Mental dengan *Metode Subjective Workload Assessment Technique (SWAT)* Di PT. Pan Brother Boyolali”. Penelitian ini merupakan skripsi yang dipublikasikan oleh Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Fokus penelitian ini adalah beban kerja mental para pekerja bagian *spinning* di PT. Pan Brother Boyolali. Metode yang digunakan untuk mengukur beban kerja mental adalah dengan *Metode Subjective Workload Assessment Technique (SWAT)*.<sup>8</sup>
3. Jurnal Nur Edi Muhammad melakukan analisis beban kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Meranti, dengan menggunakan metode *survey*. Populasi penelitian adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Meranti. Sampel diambil 9 orang dengan metode *stratified random sampling*. Pengumpulan data primer mengenai pegawai diperoleh melalui metode *work sampling* yaitu pengamatan terhadap aktifitas yang dilakukan oleh

---

<sup>7</sup>Khusainudin, *Evaluasi Kecukupan Tenaga Kerja pada Pusat Layanan Akademik Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (UIN SUKA)*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi, UIN Sunan Kalijaga, 2013)

<sup>8</sup>Agus Ribawa, *Pengukuran Beban Kerja Mental dengan Metode Subjective Workload Assessment Technique (SWAT) Di PT. Pan Brother Boyolali*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi, UIN Sunan Kalijaga, 2015).

pegawai selama jam kerja dengan jarak waktu pengamatan setiap sepuluh menit. Metode analisis data yang digunakan yaitu perhitungan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja dengan pendekatan tugas per tugas.<sup>9</sup>

4. Penelitian Helmi Sakdiyah dengan judul skripsi “Penerapan Analisis Jabatan di Balai Pendidikan Pesantren Pabelan Kabupaten Magelang”. Penerapan analisis jabatan merupakan objek dari penelitian Helmi. Analisis jabatan dalam penelitian tersebut diartikan sebagai cara sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personil yang dibutuhkan dalam sebuah pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Analisis jabatan yang dilaksanakan di lembaga tersebut hanya pernah dilakukan satu kali dari kurun waktu tahun 1993-2016. Hasil dari analisis jabatan yang pernah dilakukan adalah uraian jabatan. Setelah dilakukan analisis jabatan tidak pernah dilaksanakan evaluasi.<sup>10</sup>

5. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya penelitian Wita Milyansari dengan judul “ Analisis Beban Kerja (*Workload Analysis*) pada PT.PLN (PERSERO) Rayon Ngagel, Surabaya”. Penelitian ini mengidentifikasi uraian pekerjaan pada bagian administrasi dan teknik karyawan pada rayon Ngagel, menghitung penggunaan waktu kerja pada setiap bagian,

---

<sup>9</sup>Nur Edi Muhammad, *Evektifitas Analisis Beban Kerja Pegawai*, Jurnal (Ilmu Administrasi negara Volume ke-13 No 4 tahun 2014).

<sup>10</sup>Helmi Sakdiyah, *Penerapan Analisis Jabatan di Balai Pendidikan Pondok Pesantren Pabelan Kabupaten Magelang*, (Skripsi: Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2016).

melakukan analisis beban kerja dengan menggunakan *work sampling*. Metode yang digunakan untuk menghitung beban kerja dengan menggunakan metode NASA-TXL.<sup>11</sup>

Perbedaan dari penelitian dengan judul “Analisis Beban Kerja sebagai Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” dibandingkan kelima penelitian di atas adalah sebagai berikut :

1. Objek penelitian yang berbeda. Penelitian ini memiliki dua objek yaitu ABK dan perencanaan sumber daya manusia. Sedangkan penelitian lain hanya melakukan penelitian ABK saja.
2. Metode yang digunakan untuk mengetahui ABK. Penelitian Agus Ribawa menggunakan metode *Subjective Workload Assessment Technique (SWAT)*, penelitian Wita Milyansari menggunakan metode NASA-TXL, sedangkan penelitian ini menggunakan metode *Full Time Equivalent (FTE)* berdasarkan aktivitas unit kerja.
3. Fokus penelitian. Penelitian lain memiliki fokus penelitian yang umum. Sedangkan penelitian ini lebih spesifik. Penelitian Helmi Sakdiyah yang memiliki objek penelitian “Penerapan Analisis Jabatan dan Manajemen Sumber Daya Manusia”, di kategorikan umum jika dibandingkan dengan penelitian “ Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Sumber

---

<sup>11</sup>Wita Milyansari, *Analisis Beban Kerja (Workload Analysis) pada PT.PLN (PERSERO) Rayon Ngagel, Surabaya*, Jurnal ( Surabaya: Program Pendidikan Magister Psikologi Profesi, Universitas Surabaya Vol.3 No.1, 2014).

Daya Manusia”. Sebab penelitian mengenai ABK merupakan bagian dari cara melakukan analisis jabatan.

Perbedaan-perbedaan yang dijelaskan di atas menegaskan bahwa penelitian dengan judul “Analisis Beban Kerja sebagai Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” belum pernah diteliti dan tidak ada penelitian dengan objek dan subyek penelitian yang sama persis.

## **E. Kerangka Teori**

### **1. Analisis Beban Kerja**

#### **a. Pengertian Analisis Beban Kerja**

Analisis beban kerja menurut Suci adalah proses menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.<sup>12</sup> Sedangkan menurut pendapat Hardi Pranoto dalam bukunya yang berjudul “Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan”, analisis beban kerja adalah tindakan yang bertujuan untuk mengetahui jumlah waktu yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.<sup>13</sup> Jadi dari dua pendapat tersebut dapat diketahui bahwa pada dasarnya analisis beban kerja dilakukan untuk

---

<sup>12</sup>Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, (Jakarta:Raih Asa Sukses, 2017), hlm. 21-22.

<sup>13</sup>L.Hardi Pranoto dan Retnowati, *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*,...hlm.2.



memperoleh perhitungan kebutuhan sumber daya manusia agar suatu pekerjaan dapat diselesaikan.

b. Manfaat Analisis Beban Kerja

Beberapa manfaat dari analisis beban kerja adalah sebagai berikut :<sup>14</sup>

- 1) Membantu proses perencanaan sumber daya manusia.
- 2) Menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, *Standard Operating Procedure (SOP)*.
- 3) Membantu penyusunan kebutuhan pelatihan sumber daya manusia dalam menentukan standar waktu pengerjaan.
- 4) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja perusahaan.

c. Indikator Beban Kerja

Beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus ditanggung karyawan antara lain :<sup>15</sup>

1) Kondisi Pekerjaan.

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah terkait pemahaman karyawan tentang pekerjaannya secara baik. Sejauh mana pemahaman dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya.

---

<sup>14</sup>L.Hardi Pranoto dan Retnowati, *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*,...hlm 3-4.

<sup>15</sup>Suci, *Panduan Praktis Menyusun*,.....hlm. 33-36

## 2) Penggunaan Waktu Kerja.

Penggunaan waktu kerja yang efektif, dimana waktu kerja disesuaikan dengan *SOP* agar dapat meminimalisir beban kerja.

## 3) Target yang harus di capai.

Target kerja yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh pada beban kerja. Semakin sempit waktu yang diberikan untuk menyelesaikan target kerja maka beban kerjanya semakin besar.

### d. Penyebab Pelaksanaan Analisis Beban Kerja

Lima hal yang menyebabkan dilaksanakan proses analisis beban kerja adalah sebagai berikut berikut:<sup>16</sup>

#### 1) Indikasi pemborosan Kerja.

Pemborosan kerja sering terjadi di organisasi. Dampak dari pemborosan adalah berlebihnya jumlah SDM dan volume pekerjaan. Beberapa bentuk pemborosan kerja antara lain seperti pemborosan produksi, pemborosan sediaan, pemborosan transportasi, pemborosan proses, pemborosan waktu, pemborosan cara kerja, dan pemborosan kualitas.

#### 2) Perubahan tantangan dimasa depan.

Perubahan zaman berdampak pada perubahan keluaran (output) organisasi. Keluaran organisasi menuntut organisasi untuk berubah. Perubahan kegiatan organisasi memiliki pengaruh pada perubahan

---

<sup>16</sup>L.Hardi *Analisis Beban Kerja*.....hlm 6-11.

SDM. Kebutuhan SDM disesuaikan dengan keadaan setelah perubahan.

3) Perubahan struktur organisasi.

Pengaruh dari perubahan dimasa depan organisasi memerlukan perencanaan strategi jangka panjang. Perencanaan tersebut memerlukan odentifikasi pemangku kepentingan beserta harapannya. Sejalan dengan itu, organisasi merumuskan visi dan misinya kembali. Perumusan visi dan misi didasarkan pada perubahan-perubahan yang akan terjadi dimasa depan.

4) Rencana promosi dan rotasi karyawan.

SDM dalam organisasi harus berkembang baik dalam segi kopetensi atau karier. Perencanaan pengembangan SDM diperlukan untuk menjaga kualitas karyawan dimasa yang akan datang.

5) Kebutuhan restrukturisasi.

Organisasi agar tetap berkembang dan bertahan perlu melakukan efisiensi. Hal pertama untuk melakukan efisiensi yaitu melalui perampingan organisasi atau retrukturisasi.

e. Perhitungan Analisis Beban Kerja

Perhitungan Analisis Beban Kerja atau *Full Time Equivalen (FTE)* merupakan satuan yang digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga kerja atau orang yang menyelesaikan suatu pekerjaan. Ada empat dasar untuk menghitung *FTE* yaitu standar waktu proses, standar

fasilitas, standar keluaran, dan aktivitas unit kerja.<sup>17</sup> Penghitungan *FTE* yang sesuai untuk penelitian ini adalah berdasarkan aktivitas unit kerja. Pendekatan berdasarkan aktivitas unit kerja berfokus pada aktivitas yang harus dikerjakan pada suatu posisi. Perhitungan *FTE* unit kerja berdasarkan jumlah aktivitas unit kerja, frekuensi aktivitas, dan standar pengerjaan setiap aktivitas. Rumus perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

$$\text{FTE Berdasarkan Aktivitas Unit Kerja} = \frac{\text{Jumlah Aktivitas} \times \text{Frekuensi Aktivitas} \times \text{Durasi Aktivitas}}{\text{Jumlah Orang Yang Mengerjakan Aktivitas}}$$

f. Proses Analisis Beban Kerja

Proses Analisis Beban Kerja berdasarkan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomer 12 Tahun 2008 Terkait Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, yang dapat dilihat pada lampiran.

## 2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia menurut Hani Handoko merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi diwaktu

---

<sup>17</sup>L.Hardi Pranoto dan Retnowati, *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*,...hlm 39-40.

yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.<sup>18</sup> Menurut Hadari Nawawi perencanaan sumber daya manusia adalah proses menetapkan strategi untuk memperoleh manfaat, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi sekarang dan pengembangannya dimasa depan.<sup>19</sup> Perencanaan sumber daya manusia menurut Hadari Nawawi sifatnya lebih luas karena perencanaan sumber daya manusia tidak sekedar diartikan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan sebuah organisasi, sebagaimana dimaksudkan oleh Hani Handoko. Perencanaan sumber daya manusia menurut Hadari Nawawi menekankan cara memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial setelah dipekerjakan, sebagai hasil suatu perencanaan sumber daya manusia yang akurat.

#### b. Jenis Perencanaan SDM

Perencanaan SDM tidak hanya menghitung jumlah (kuantitas) SDM yang dibutuhkan, tetapi juga kualifikasi SDM (pelaksana pekerjaan atau pemegang jabatan). Kualifikasi itu menyangkut pendidikan, disiplin ilmu, pengalaman kerja, dan keahlian.

---

<sup>18</sup>Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE, 2013), hlm.53.

<sup>19</sup>Hadari Nawawi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia: untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, (Yogyakarta: UGM Press, 2010), hlm. 44-45.

Dengan adanya kualifikasi SDM temuan kesenjangan (GAP) SDM tidak hanya pada masalah jumlah SDM, tetapi menyangkut kualifikasi SDM juga. ABK yang dilakukan untuk mencari GAP sebaiknya dilakukan secara rinci sehingga dapat dilakukan pemetaan kebutuhan jumlah SDM yang memiliki kualifikasi pemegang jabatan yang handal. Jika kualifikasi yang telah dilakukan pengamatan dengan membandingkan kualifikasi yang ada, bisa dilihat perbandingan kualifikasi. Dengan adanya kesenjangan tersebut maka langkah yang harus dilakukan yaitu melakukan perencanaan pengembangan SDM.<sup>20</sup>

Perencanaan kebutuhan SDM selain perlu melihat beban kerja dan jumlah SDM yang ada, perlu diperhatikan perencanaan organisasi kedepannya. Beban kerja yang dikonversikan kedalam jumlah SDM juga harus mempertimbangkan tingkat produktivitas kerja. Untuk suatu beban kerja yang dikerjakan oleh SDM yang tingkat produktivitasnya rendah, tentu memerlukan jumlah SDM yang lebih banyak jika dibandingkan dengan SDM yang tingkat produktivitasnya tinggi. Hal tersebut dikarenakan produktivitas dipengaruhi oleh dua hal, yaitu kemampuan dan kemauan (motivasi). Pengembangan SDM dilakukan untuk menutup kesenjangan kualifikasi. Rencana pengembangan SDM bisa melalui perencanaan pelatihan, rencana magang, rencana praktik. Pengembangan SDM bisa juga dilakukan

---

<sup>20</sup>L.Hardi Pranoto dan Retnowati, *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*,...hlm. 22-24.

melalui rencana pengembangan karir, rencana promosi atau rotasi, atau rencana pelatihan.<sup>21</sup>

Perencanaan tenaga kerja atau SDM dilakukan melalui dua pendekatan yaitu sebagai berikut :<sup>22</sup>

1) Perencanaan Tenaga Kerja Pendekatan Makro

Pendekatan makro dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang bersifat organisasi secara total dan luas, yaitu arah organisasi (Visi, Misi, dan Target organisasi), tingkat perputaran (*turn Over*) SDM, desain organisasi, perencanaan suksesi, dan produktivitas organisasi. Perencanaan SDM dengan pendekatan makro juga berarti perencanaan jangka panjang atau perencanaan startegi tiga tahun kedepan atau lebih.

2) Perencanaan Tenaga Kerja Pendekatan Mikro

Perencanaan tenaga kerja dengan pendekatan mikro adalah perencanaan dengan mempertimbangkan aspek operasional organisasi. Pendekatan mikro dilakukan dnegan mempertimbangkan faktor-faktor yang bersifat fungsional divisi, seperti analisis proses bisnis, analisis beban kerja, *time and motion study*, dan *work sampling*.

---

<sup>21</sup> L. Hardi Prawoto, *Analisis Beban Kerja...*, hlm 25.

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm.26-27.

### c. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia memungkinkan organisasi untuk:<sup>23</sup>

- 1) Memperbaiki penggunaan sumber daya manusia.
- 2) Memadukan kegiatan-kegiatan personalia dan tujuan-tujuan organisasi diwaktu yang akan datang.
- 3) Melakukan pengadaan karyawan-karyawan baru secara ekonomis.
- 4) Mengembangkan informasi dasar manajemen personalia untuk membantu kegiatan-kegiatan personalia dan unit organisasi lainnya.
- 5) Membantu program penarikan (*rekrutmen*) dari pasar tenaga kerja secara sukses.

### **3. Hubungan Analisis Beban Kerja dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia.**

Hasil dari analisis beban kerja adalah volume beban kerja yang harus dilakukan organisasi. Volume beban kerja dinyatakan dengan jam/orang atau menit/orang. Kemudian dilihat perbandingan volume beban kerja dengan jumlah sumber daya manusia yang tersedia. Apabila ada kesenjangan jumlah sumber daya manusia yang tersedia dengan jumlah sumber daya manusia yang diperlukan (GAP), dibutuhkan sebuah solusi untuk mengatasi GAP tersebut. Solusi untuk mengatasi GAP adalah melakukan perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan bisa melalui

---

<sup>23</sup>Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,...hlm 54.



pengembangan sumber daya manusia, *man power planning*, dan promosi atau rotasi.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yaitu penelitian evaluasi formatif. Menurut Kidder yang dikutip oleh Sugiyono dalam bukunya mengatakan bahwa penelitian evaluasi formatif ialah penelitian untuk memperbaiki obyek yang diteliti, dengan cara menilai kualitas pelaksanaan program dan konteks organisasi.<sup>24</sup> Metode penelitian yaitu kualitatif. Jadi dapat ditegaskan penelitian ini merupakan penelitian evaluasi formatif-kualitatif. Peneliti dalam penelitian ini menjadi seorang evaluator eksternal atau pihak luar yang melakukan evaluasi. Evaluasi yang dilakukan yaitu terkait keadaan sumber daya manusia yang ada di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

### **2. Subyek, Obyek dan Lokasi Penelitian**

#### **a. Subyek Penelitian**

Koordinator pada 7 unit kerja di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang melaksanakan aktivitas pelayanan menjadi narasumber untuk pengisian kuesioner. SDM perpustakaan yang melakukan pelayanan menjadi subyek yang diamati (diobservasi).

---

<sup>24</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kebijakan: Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Evaluasi*, (Bandung: Alfabet, 2017), hlm. 525.

Sedangkan untuk narasumber yang di wawancarai adalah Kepala Urusan Umum (Adminitrasi) yaitu Agung Arindunta Herumurti, SH.

b. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah analisis beban kerja sebagai dasar perencanaan sumber daya manusia di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

c. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang beralamat di Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta, kode pos 55281.

#### **4. Jenis Data Penelitian**

a. Data Primer

Data yang tergolong data primer yaitu hasil wawancara, hasil observasi, dan hasil kuesioner.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu dokumen-dokumen penting yang digunakan untuk melengkapi data primer. Dokumen-dokumen penting tersebut, yaitu statiska pengunjung, statiska peminjaman koleksi, tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) pegawai, buku panduan perpustakaan, struktur organisasi dan kegiatan pelayanan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi. Menurut Sugiyono teknik triangulasi merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.<sup>25</sup> Teknik pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut :

### a. Observasi.

Observasi atau pengamatan dilakukan pada SDM. Teknik observasi yang digunakan adalah observasi partisipasi pasif (*pasive participation*). Peneliti mengikuti kegiatan subyek yang diamati tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan. Observasi yang dilakukan tergolong observasi berstruktur dengan menggunakan pedoman observasi. Observasi dilakukan secara sistematis sesuai dengan instrumen yang telah disusun. Instrumen penelitian (pedoman observasi) terlampir pada lampiran.

### b. Wawancara.

Wawancara dilakukan dengan model wawancara bebas terpimpin (semi struktural). Wawancara dilakukan kepada Kepala Urusan Umum dan Kepegawaian yaitu Agung Arindunta Herumurti. Pedoman wawancara terlampir pada lampiran.

---

<sup>25</sup>Sugiyono, *Memahami Penelitian Kuantitatif...*, (Bandung:Alfabet,2007), hlm. 83.

c. Kuesioner.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada para subyek untuk dijawab. Kuesioner disusun oleh peneliti untuk mengetahui beban kerja subyek. Kuesioner terlampir pada lampiran.

d. Dokumentasi.

Dokumentasi yang dilakukan yaitu pengumpulan dokumen-dokumen penting seperti data sekunder yang disebutkan di atas, foto pelayanan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

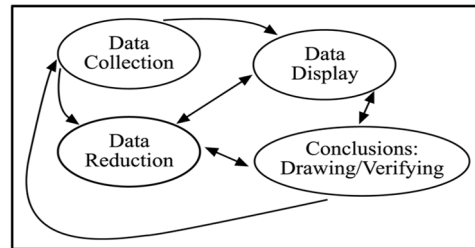
## 6. Teknik Analisis Data.

Metode analisis data yang digunakan dalam tulisan ini adalah metode interaktif Miles dan Huberman yang terdiri dari empat tahap yaitu: pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data interpretation*), dan penarikan kesimpulan (*drawing conclusion*).<sup>26</sup> Pengumpulan data yang dilakukan terkait beban kerja pada SDM pada setiap unit kerja. Metode analisis data interaktif Miles dan Huberman bila digambarkan adalah sebagai berikut:

---

<sup>26</sup>Matthew B. Mies dan A. Michael Huberman, *Qualitative Data Analysis: A Source Book of New Methods*, (London: Sage Publication, 1998), hlm.12.

**Gambar 1.1**  
**Metode Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman**



Sumber: Matthew B. Mies dan A. Michael Huberman, *Qualitative Data Analysis: A Source Book of New Methods*.<sup>27</sup>

## 7. Keabsahan Data

Derajat kepercayaan atau kebenaran suatu penilaian akan ditentukan oleh standar apa yang digunakan, yang disebut keabsahan data.<sup>28</sup> Pengecekan keabsahan data dilakukan melalui :

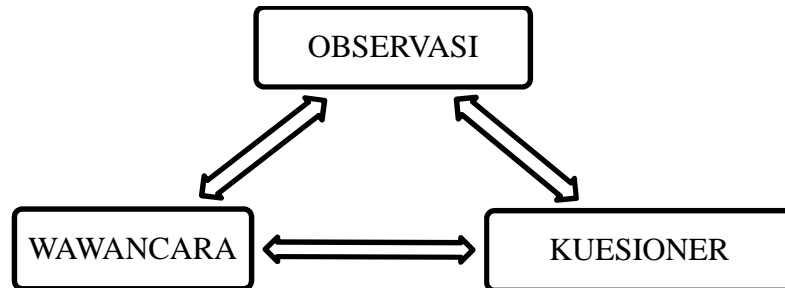
### a. *Kredibilitas*.

*Kredibilitas* merupakan kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif yang akan dilakukan dengan dua cara yaitu melakukan pengamatan secara intensif dan triangulasi. Melakukan pengamatan secara intensif dilakukan dengan melakukan observasi partisipasi pasif yang berstruktur. Menggunakan instrumen penelitian yang telah disusun. Sedangkan untuk triangulasi yang akan digunakan yaitu triangulasi teknik. Triangulasi teknik pengumpulan data yaitu melalui wawancara, oservasi, dan kuesioner. Jika digambarkan triangulasi teknik pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut :

<sup>27</sup> Matthew B. Mies dan A. Michael Huberman, *Qualitative Data Analysis*)..., hlm.12.

<sup>28</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*..., (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 120.

**Gambar. 1.2.**  
**Triangulasi Teknik Pengumpulan Data**



Sumber : Adaptasi dari teori tentang triangulasi

b. *Transferability*.

*Transferability* dilakukan agar pembaca dapat memahami hasil penelitian dengan mudah dan tepat. *Transferability* dilaksanakan dengan memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya. Oleh karena itu data pada bab II dan bab III ditampilkan dalam bentuk tabel-tabel agar mudah dipahami, lebih rinci, dan sistematis.

c. *Confirmability*.

*Confirmability* merupakan ketegasan atau kepastian dari proses penelitian yang ditunjukkan dengan adanya jejak penelitian (rekaman-rekaman data). Bukti jejak penelitian yang ada yaitu lembar kuesioner, hasil kuesioner, catatan lapangan, lembar pernyataan menjadi narasumber, *interview guide* dan transkrip hasil wawancara, TUPOKSI, izin penelitian, dan foto-foto kegiatan pelayanan. Bukti-bukti jejak penelitian tersebut dapat dilihat pada lampiran.

d. *Depenability*.

*Depenability* atau disebut reliabilitas dilakukan untuk mengaudit keseluruhan aktivitas penelitian. Hasil penelitian bisa

dikatakan reliabel apabila orang lain dapat mengulangi atau mereplika proses penelitian tersebut.<sup>29</sup> Jejak aktivitas lapangan yaitu lokasi penelitian di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, sumber data kepala urusan umum dan koordinator unit kerja, dapat di lakukan *check recheck* dilapangan. Sehingga penelitian ini tidak diragukan reliabilitasnya.

## 8. Sistematika Pembahasan

Secara keseluruhan sistematika pembahsan laporan hasil penelitian akan terbagi menjadi empat BAB. Rincian dari setiap BAB sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan. BAB I merupakan gambaran umum dari penelitian yang terdiri dari latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, dan metode penelitian.

BAB II : Gambaran Umum Lembaga. BAB ini terdiri dari sejarah lembaga, visi, misi dan sasaran, struktur organisasi, data pegawai, tugas pokok dan fungsi, dan jenis layanan.

BAB III : Hasil Penelitian dan Pembahasan. BAB ini terdiri dari tiga sub bagian yaitu perhitungan beban kerja, analisis beban kerja, dan perencanaan sumber daya manusia.

BAB IV : Penutup. BAB ini terdiri dari kesimpulan dan saran.

---

<sup>29</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, (Bandung:Alfabet,2007) hlm. 277.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Analisis beban kerja di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dijadikan acuan untuk perencanaan SDM. Perencanaan SDM salah satunya adalah rekrutment. Rekrutment tepat dilakukan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebab terjadi GAP (kesenjangan jumlah SDM dimana jumlah SDM yang ada lebih sedikit dari jumlah SDM yang di perlukan). SDM yang diperlukan untuk melakukan aktivitas pelayanan berjumlah 45 orang, sedangkan SDM yang tersedia berjumlah 36 orang. Maka rekrutment perlu dilakukan untuk mengisi kekurangan 9 orang SDM.

Kekurangan 9 orang SDM, tersebar untuk 4 unit kerja, yaitu pada unit kerja pengembangan dan pemeliharaan bahan pustaka dengan kurang SDM sebanyak 2 orang, unit kerja sirkulasi dengan kekurangan SDM sebanyak 3 orang, unit kerja referensi dengan kekurangan SDM sebanyak 2 orang, dan unit kerja informasi dengan kekurangan sebanyak 2 orang. Sebagian besar penambahan SDM pada 4 unit kerja di atas terjadi pada 3 unit kerja pelayanan umum dan 1 unit kerja pelayanan teknis. Rekrutment yang dilakukan untuk penambahan 9 orang SDM akan mempengaruhi volume kerja perpustakaan yang sebesar 115.020 menit/orang, akan menjadi lebih kecil. Karena semakin banyak SDM yang ada untuk melakukan



aktivitas pelayanan. Namun waktu efektif kerja sebesar 2.562 menit yang masih sama.

## **B. Saran**

1. Saran untuk Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta :
  - a. Perencanaan SDM yang perlu dilakukan adalah melalui proses rekrutment dan dengan melakukan perencanaan SDM alternative.
  - b. Beberapa fasilitas pelayanan perlu di evaluasi lagi terkait kegunaan dan optimalisasinya. Sebab beberapa fasilitas pelayanan jarang sekali dikunjungi dan digunakan, contohnya ruang multi media, ruang *Canadian research center*.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya :
  - a. Analisis beban kerja perlu dilakukan lebih spesifik dan mendalam lagi. Tidak hanya berhenti pada bagian kuantitas (jumlah SDM yang diperlukan) saja, akan lebih baik jika analisis beban kerja dilakukan terkait kualifikasi SDM juga. Sehingga lembaga yang diteliti tidak hanya mendapat data terkait jumlah SDM yang di perlukan, namun juga mendaatkan kulifikasi seperti apa yang harus ada dan dimiliki.
  - b. Khusus untuk peneliti yang memiliki kemampuan membuat aplikasi, disarankan untuk mengembangkan aplikasi atau sistem untuk mempermudah proses analisis beban kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku, Skripsi, Jurnal, dan Dokumen.

- Afia, Isna Husna, *Pengaruh Pelayanan Referensi Terhadap Kepuasan Pemustaka di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Ilmu Budaya, UIN Sunan Kalijaga, 2016
- Astuti, Sumiar Puji, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Laboratorium Perpustakaan Adab dan Ilmi Budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Laporan Pratik Kerja Lapangan, Yogyakarta: Jurusan D3 Perpustakaan dan Ilmu Budaya Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga, 2011.
- Edi Muhammad, Nur, *Evektifitas Analisis Beban Kerja Pegawai*, Jurnal: Ilmu Administrasi negara Volume ke-13 No 4, 2014.
- Handoko, Hani, *Manjemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE, 2013.
- Irhamni, dkk., *Buku Panduan Perpustakaan (Library Guide Book) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Yogyakarta: CV Arti Group, 2016.
- Khusainudin, *Evaluasi Kecukupan Tenaga Kerja pada Pusat Layanan Akademik Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (UIN SUKA)*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi, UIN Sunan Kalijaga, 2013.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017.
- Laporan Pertanggungjawaban Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2011-2014, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.
- Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman, *Qualitative Data Analysis: A Source Book of New Methods*, London: Sage Publication, 1998.
- Milyasari, Wita, *Analisis Beban Kerja (Workload Analysis) pada PT.PLN (PERSERO) Rayon Ngagel, Surabaya*, Jurnal (Surabaya: Program Pendidikan Magister Psikologi Profesi, Universitas Surabaya Vol.3 No.1, 2014).
- Nawawi, Hadari, *Perencanaan Sumber Daya Manusia: Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, Yogyakarta: UGM Press, 2010.

- Pranoto, L.Hardi dan Retnowati, *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cet. 3 Jakarta:Gramedia (Edisi pertama diterbitkan oleh Penerbit PPM), 2017.
- Prastowo, Andi, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Prespektif Rancangan Penelitian*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, cet. 3, 2016.
- Purwono, *Profesi Pustakawan Menghadapi Tantangan Perubahan*. Yogyakarta:Graha Ilmu, 2013.
- Rejeki, Yuni Tri, *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Progam studi Ilmu Perpustakaan, Fakultas Adab dan Ilmu Budaya, UIN Sunan Kalijaga, 2013.
- Ribawa, Agus, *Pengukuran Beban Kerja Mental dengan Metode Subjective Workload Assessment Technique (SWAT) Di PT. Pan Brother Boyolali*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi, UIN Sunan Kalijaga, 2015.
- Sakdiyah, Helmi, *Penerapan Analisis Beban Kerja di Balai Pendidikan Pondok Pesantren Pabelan Kabuoaten Magelang*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2016.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung:Alfabet, cet. 3, 2007.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kebijakan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Evaluasi*, Bandung:Alfabet, 2017.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Data EMIS (Education Management Information System) Tahun 2016*, Yogyakarta:UIN Sunan Kalijaga.

### **Sumber Internet**

- Birahi Baca-Gairah Kunjung di Perpustakaan UIN Jogja dipublikasikan oleh Nusantara News pada 9 September 2016, diakses melalui <http://nusantaranews.co/birahi-baca-gairah-kunjung-di-perpustakaan-uin-jogja> pada tanggal 28 Januari 2018 pukul 19.00 WIB

PDDIKTI diakses pada tanggal 28 Januari 2018 pukul 18.30 WIB melalui <http://forlap.ristekdikti.go.id/peguruan tinggi/detail/NTgxNUQ3MkUtMDM3NS00M0Q3LUE0RUEtMDVCRjUwNzA0OTAz>

JavaLabs, *Surat Al-Baqarah ayat 286*, diakses melalui <https://tafsirq.com/2/-al-baqarah/ayat-286>

***CURRICULUM VITAE***

Nama : Risfi Kurnena  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Tempat, tanggal lahir : Musi Banyuasin, 12 Maret 1996  
 Alamat : Somokaton, Sitimulyo, Piyungan, Bantul, Yogyakarta  
 No. HP : 082374745785  
 Email : rikurifikurnena119@gmail.com  
 Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
 Jurusan : Manajemen Dakwah

**Riwayat Pendidikan**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Nama Sekolah</b>
1.	2002-2008	SD N 1 Sri Katon
2.	2008-2011	MTs N 2 Model Palembang
3.	2011-2014	SMA N 1 Piyungan
4.	2014-sekarang	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta