

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BLKK
AMUMARTA YOGYAKARTA DALAM MENINGKATKAN SKILL
MULTIMEDIA**



SKRIPSI

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

Disusun oleh:

Atiq Mahbub

NIM. 21102030047

Pembimbing:

Muhamad Rashif Hilmi, S.Si., M.Sc.

199203092020121001

PROGRAM STUDI PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

2025

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1898/Un.02/DD/PP.00.9/12/2025

Tugas Akhir dengan judul : STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BLKK
AMUMARTA YOGYAKARTA DALAM MENINGKATKAN SKILL MULTIMEDIA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ATIQ MAHBUB
Nomor Induk Mahasiswa : 21102030047
Telah diujikan pada : Rabu, 17 Desember 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Muhamad Rashif Hilmi, S.Si., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 694dd99eb6d72



Penguji I
Siti Aminah, S.Sos.I., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 694bdc302946



Penguji II
Halimatus Sa'diyah, S.I.Kom, M.I.Kom
SIGNED

Valid ID: 694b83971b5b9



Yogyakarta, 17 Desember 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.
SIGNED

Valid ID: 6951d0bae13c3

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Atiq Mahbub
NIM : 21102030047
Judul Skripsi : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di BLKK Amumarta Yogyakarta dalam Meningkatkan Skill Multimedia

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah Jurusan/Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam (PMI) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 12 Desember 2025
Mengetahui
Ketua Prodi,

Pembimbing

Muhamad Rashif Hilmi, S.Si., M.Sc.
NIP. 19920309 202012 1 001

Siti Amnah, S.Sos.I., M.Si.
NIP. 19830811 201101 2 010

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPS

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atiq Mahbub
NIM : 21102030047
Program Studi : Pengembangan Masyarakat Islam
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di BLKK Amumarta Yogyakarta dalam Meningkatkan Skill Multimedia* adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 12 Desember 2025

Yang menyatakan,



Atiq Mahbub
NIM 21102030047

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tugas akhir ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku serta kakak-kakaku tercinta, yang selalu menjadi sumber kekuatan, doa, dan kasih sayang. Terima kasih atas segala pengorbanan, dukungan tanpa henti, dan selalu ada dalam setiap doa dan langkahku. Tanpa bimbingan dan restumu langkah ini tidak akan pernah sampai sejauh ini.
2. Keluarga besar Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam, terima kasih atas ilmu, bimbingan, dan lingkungan akademik yang penuh makna. Dan untuk teman-teman seangkatan, terima kasih atas semangat, perjuangan bersama, dan kebersamaan yang tak ternilai.
3. Teman-teman dari Pondok Pesantren Nurul Ummah Yogyakarta, terima kasih atas doa, dukungan, dan lingkungan yang selalu menguatkan. Kebersamaan, nasihat, dan semangat belajar bersama telah menjadi bagian penting yang mengiringi proses penyusunan tugas akhir ini.
4. Tim KKN Angkatan 114 kelompok Gunungan, terima kasih atas kebersamaan, kerja sama, dan semangat gotong royong yang kita bangun bersama. Pengalaman dan pelajaran selama KKN menjadi bagian penting dalam perjalanan hidup saya.
5. Kelompok PPM CSR Pertamina Rewulu 2023–2024, terima kasih atas kebersamaan, kerja sama, dan semangat luar biasa yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan ini. Kebersamaan kita bukan hanya tentang tugas akademik, tetapi tentang makna, pelajaran, dan kenangan yang tak terlupakan.
6. Teman-teman dari Tim Nurmamedia Yogyakarta, terima kasih atas dukungan, motivasi, dan kerja kreatif yang ikut membentuk cara pandang saya dalam berkarya. Kolaborasi dan suasana komunitas yang hangat telah menjadi energi tersendiri dalam perjalanan akademik ini.

MOTTO

“Gantungkan cita-citamu setinggi langit! Bermimpilah setinggi langit, jika engkau jatuh, maka akan jatuh di antara bintang-bintang.”

(Ir. Soekarno)



ABSTRAK

Transformasi digital dan perkembangan industri kreatif menuntut peningkatan keterampilan multimedia yang relevan dengan kebutuhan kerja saat ini. BLKK Amumarta Yogyakarta menjadi lembaga vokasi yang berperan dalam pengembangan kompetensi masyarakat melalui pelatihan berbasis industri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan serta hasilnya terhadap peningkatan skill multimedia peserta pelatihan. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM di BLKK Amumarta dilaksanakan melalui perencanaan pelatihan sesuai kebutuhan industri, penyediaan fasilitas praktik multimedia, pemanfaatan teknologi, pendampingan portofolio, dan evaluasi berkelanjutan. Strategi tersebut terbukti meningkatkan kemampuan teknis, kreativitas, dan kemandirian peserta. Keberhasilan strategi ini diperkuat dengan diraihnya penghargaan sebagai Balai Latihan Kerja Terbaik 1 se-Indonesia oleh Kemnaker RI pada 26 November 2025. Dengan demikian, program pengembangan SDM di BLKK Amumarta berkontribusi dalam mencetak SDM yang adaptif dan profesional di sektor multimedia.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Multimedia, Strategi Pelatihan, BLKK Amumarta.



ABSTARCT

Digital transformation and the growth of the creative industry demand the enhancement of multimedia skills that are relevant to current labor market needs. BLKK Amumarta Yogyakarta serves as a vocational institution that plays a role in developing community competencies through industry-based training programs. This study aims to analyze the human resource development strategies implemented and their outcomes in improving the multimedia skills of training participants. A descriptive qualitative method was employed, with data collected through interviews, observations, and documentation.

The findings indicate that human resource development strategies at BLKK Amumarta are carried out through training planning aligned with industry needs, the provision of multimedia practice facilities, the utilization of technology, portfolio mentoring, and continuous evaluation. These strategies have been proven to enhance participants' technical abilities, creativity, and independence. The success of these strategies is further strengthened by BLKK Amumarta's achievement of the **Best Training Center (First Place) in Indonesia Award** from the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia on November 26, 2025.

Therefore, the human resource development program at BLKK Amumarta contributes significantly to producing adaptive and professional human resources in the multimedia sector.

Keywords: Human Resource Development, Multimedia, Training Strategies, BLKK Amumarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan taufik dan hidayah sehingga atas Izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di BLKK Amumarta Yogyakarta dalam Meningkatkan Skill Multimedia”** Shalawat dan salam senantiasa kita panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafaatnya di akhirat kelak.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penyusunan skripsi ini. Atas segala bentuk dukungan yang telah diberikan, penulis dengan tulus mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
3. Siti Aminah, S.Sos.I., M.Si., selaku Ketua Prodi Pengembangan Masyarakat Islam.
4. Muhamad Rashif Hilmi, S.Si.,M.Sc.selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah senantiasa membimbing, mengarahkan, memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam yang telah mengajarkan banyak ilmu selama proses perkuliahan.
6. Petugas Tata Usaha beserta staf Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang sudah memfasilitasi penulis dalam mengurus berkas-berkas administratif.
7. Seluruh pengelola, instruktur serta alumni BLKK Amumarta Yogyakarta yang telah membantu penulis dalam memperoleh data penelitian.
8. Dan semua individu yang terlibat dalam membantu penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPS	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Kajian Pustaka.....	11
F. Kerangka Teori.....	19
G. Metode Penelitian	29
H. Sistematika Pembahasan	38
BAB II GAMBARAN UMUM BLKK AMUMARTA YOGYAKARTA	39
A. Kondisi Geografis BLKK Amumarta Yogyakarta.....	39
B. Profil BLKK Amumarta Yogyakarta.....	40
C. Visi dan Misi Lembaga	41
D. Tujuan Lembaga	42
E. Sasaran Lembaga	43
F. Struktur Kepengelolaan.....	44
G. Bentuk Program Pelatihan	45
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	53
A. Strategi Pengembangan SDM di BLKK Amumarta Yogyakarta dalam Peningkatan <i>Skill</i> Multimedia	53

B. Hasil Strategi Pengembangan SDM di BLKK Amumarta Yogyakarta dalam Peningkatan <i>Skill</i> Multimedia.....	80
C. Analisis Hasil penelitian dan Pembahasan.....	96
BAB V	99
PENUTUP	99



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini Indonesia masih dihadapkan dengan persoalan terkait masalah ketenagakerjaan yang sangat kompleks dilihat dari banyaknya tingkat pengangguran pada usia angkatan kerja yang masih belum terselesaikan, serta usia angkatan kerja yang terus meningkat. Hal tersebut dikuatkan berdasarkan data Dana Moneter Internasional (IMF) per April 2024 menunjukkan bahwa tingkat pengangguran Indonesia merupakan yang tertinggi di antara negara-negara di ASEAN.¹ Kemudian Berdasarkan data terbaru dari laporan *World Economic Outlook* edisi April 2025, Dana Moneter Internasional (IMF) mencatat bahwa tingkat pengangguran di Indonesia menunjukkan tren peningkatan. Pada tahun 2024 tercatat sebesar 4,9 persen, naik menjadi 5,0 persen pada tahun ini, dan diperkirakan akan mencapai 5,1 persen pada tahun 2026.²

Banyaknya tingkat pengangguran di Indonesia dapat terjadi karena beberapa faktor, diantaranya adalah tingginya jumlah lulusan sekolah maupun mereka yang putus sekolah, kurangnya keterampilan pada sebagian masyarakat yang membuat mereka susah memenuhi persyaratan untuk bekerja di suatu

¹ “Hingga Februari 2024, Jumlah Pengangguran di Indonesia Tembus 7,2 Juta Orang | tempo.co,” Tempo, September 23, 2024, <https://www.tempo.co/ekonomi/hingga-februari-2024-jumlah-pengangguran-di-indonesia-tembus-7-2-juta-orang--6750>.

² “IMF Sebut Tingkat Pengangguran Indonesia Tertinggi Kedua di Asia | tempo.co,” Tempo, Mei | 15.49 WIB 2025, <https://www.tempo.co/ekonomi/imf-sebut-tingkat-pengangguran-indonesia-tertinggi-kedua-di-asia-1513885>.

tempat, serta jumlah peluang kerja yang tersedia tidak sebanding dengan kebutuhan.³ Selain itu, era disrupsi menjadi tantangan tersendiri bagi pemerintah dan masyarakat Indonesia. Perubahan cepat dalam struktur ekonomi dan industri turut memengaruhi kebutuhan tenaga kerja sebagai bagian dari sumber daya manusia. Kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan pun semakin beragam dan kompleks. Standar kualitas tenaga kerja juga terus meningkat agar mampu bersaing di tingkat nasional, regional, maupun internasional. Di sisi lain, pertumbuhan penduduk, khususnya usia produktif (15–64 tahun), turut mendorong peningkatan kebutuhan akan lapangan kerja.⁴

Dalam mengatasi dan mengurangi permasalahan ini, pemerintah berupaya melalui pembangunan di sektor pendidikan, khususnya dengan mengembangkan dan membina pendidikan nonformal melalui berbagai program kegiatan peningkatan skill dan keterampilan.⁵ Pendidikan nonformal atau pendidikan luar sekolah memiliki peran penting dalam mengatasi permasalahan pengangguran beserta cara yang strategis dalam memeranginya. Hal ini dikarenakan pendidikan nonformal dapat dimanfaatkan secara lebih efisien dan efektif untuk meningkatkan kualitas hidup manusia di semua lapisan ekonomi, sosial, dan pendidikan. Selain itu, pendidikan ini juga mampu

³ Kompasiana.com, “Jumlah Angkatan Kerja yang Tidak Seimbang dengan Kesempatan Kerja Jumlah Penduduk yang Besar,” KOMPASIANA, October 15, 2021, <https://www.kompasiana.com/nely70867/6168e7c41a2adc0f18754372/jumlah-angkatan-kerja-yang-tidak-seimbang-dengan-kesempatan-kerja-jumlah-penduduk-yang-besar>.

⁴ Freddy Mutiara, “Tekad Baja di Era Disrupsi: Kisah Inspiratif Mencari Pekerjaan dan Menatap Masa Depan Cerah,” Resonansi, *KBA News*, June 3, 2025, <https://kbanews.com/resonansi/tekad-baja-di-era-disrupsi-kisah-inspiratif-mencari-pekerjaan-dan-menatap-masa-depan-cerah/>.

⁵ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, “Pengembangan Dan Pembinaan Pendidikan Nonformal,” 2017, Jakarta.

menjadi solusi bagi berbagai permasalahan yang bersifat mendesak di masyarakat.⁶

Era revolusi industri 4.0 saat ini, bisa menjadi bom waktu yang tentu sangat merugikan apabila SDM malas untuk mengembangkan skill dan kemampuan.⁷ Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat pada era digital mendorong terciptanya peluang baru dalam berbagai bidang, terutama dalam industri kreatif dan multimedia. Banyak industri mulai mengalihkan fokusnya pada platform digital untuk mendistribusikan konten yang kreatif dan informatif guna menjangkau audiens yang lebih luas. Fenomena ini menuntut masyarakat untuk memiliki keterampilan yang relevan dalam bidang multimedia sebagai bekal untuk beradaptasi dengan dinamika perkembangan teknologi dan memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja.⁸ Dengan demikian, penguasaan keterampilan multimedia menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan daya saing dan memberdayakan masyarakat untuk menghadapi tantangan di era digital.

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) secara umum dikenal sebagai daerah yang maju, terutama pada bidang pendidikan dan pariwisata. Akan tetapi, kemajuan daerah tersebut tidak menutup kemungkinan masih adanya permasalahan sosial seperti kemiskinan. Berdasarkan catatan yang dirilis

⁶ “Banyaknya Pengangguran karena kurangnya Pelatihan keterampilan kerja | Dinas Tenaga Kerja,” accessed June 1, 2025, <https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/banyaknya-pengangguran-karena-kurangnya-pelatihan-keterampilan-kerja-11>.

⁷ studio web, *Tantangan Revolusi Industri 4.0 Dan Strategi Menghadapinya*, October 14, 2023, <https://sttkd.ac.id/berita/rumitnya-tantangan-revolusi-industri-4-0-dan-strategi-menghadapinya/>.

⁸ Hidayat, R. (2020). *Pengembangan Ekonomi Kreatif di Era Digital: Peluang dan Tantangan*. Jakarta: Media Utama.

Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2024, provinsi yang terkenal dengan julukan kota pelajar ini menjadi provinsi dengan tingkat kemiskinan tertinggi di pulau Jawa.⁹ Peningkatan jumlah penduduk setiap tahun menjadi salah satu penyebab utama yang memperburuk permasalahan kemiskinan di DIY. Kondisi ini berdampak pada menurunnya kemampuan rumah tangga untuk menabung, serta memperlambat laju peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang hingga kini masih tertinggal dibandingkan rata-rata nasional. Selain itu, rendahnya upah minimum membuat banyak masyarakat kesulitan memenuhi kebutuhan hidup secara layak. Di sisi lain, penyerapan tenaga kerja di DIY berjalan lambat karena terbatasnya ketersediaan lapangan kerja yang memadai.¹⁰ Faktor-faktor inilah yang turut memperkuat ketimpangan sosial di tengah kemajuan pendidikan dan pariwisata yang selama ini menjadi ciri khas DIY. Maka dari itu, diperlukan upaya peningkatan kualitas SDM melalui pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Pelatihan vokasi, pendidikan nonformal, serta program pemberdayaan masyarakat perlu digalakkan agar masyarakat, khususnya generasi muda, memiliki kompetensi yang sesuai dengan perkembangan industri. Dengan begitu, mereka dapat lebih siap bersaing di dunia kerja, meningkatkan pendapatan, serta berkontribusi dalam menurunkan angka kemiskinan di DIY.

⁹ Badan Pusat Statistik Provinsi Di Yogyakarta, "Profil Kemiskinan D.I. Yogyakarta Maret 2024," accessed June 15, 2025, <https://yogyakarta.bps.go.id/id/pressrelease/2024/07/01/1587/profil-kemiskinan-d-i--yogyakarta-maret-2024.html>.

¹⁰ Ayu Salsabilla et al., *Analisis Faktor-Faktor Kemiskinan di Kabupaten/Kota Daerah Istimewa Yogyakarta*, n.d.

Pengembangan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam pengembangan, terdapat suatu hal yang perlu diperhatikan yakni terkait pembelajaran yang dilakukan tersebut dapat diterima oleh masyarakat dengan mudah atau tidak. Hal ini juga merupakan salah satu faktor pendukung dari suatu kegiatan pengembangan akan berjalan dengan baik sesuai harapan yang diinginkan. Pengembangan mempunyai makna sebagai upaya untuk membangun daya yang dimiliki dengan mendorong, memberikan motivasi dan meningkatkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta berupaya mengembangkannya.¹¹

Pengembangan masyarakat melalui peningkatan keterampilan (*skill*) multimedia memiliki dampak yang signifikan dalam membuka peluang kerja dan usaha baru, serta meningkatkan taraf hidup masyarakat.¹² Melalui penguasaan keterampilan seperti desain grafis, fotografi, videografi, hingga pengelolaan media sosial, masyarakat dapat lebih mudah berpartisipasi dalam ekonomi kreatif, bahkan mampu menciptakan lapangan pekerjaan sendiri. Salah satu lembaga yang berperan dalam pelatihan dan kursus kerja adalah Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK). Lembaga tersebut merupakan program yang didirikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) yang berorientasi pada peningkatan akses dan mutu pelatihan vokasi, yang

¹¹ “Sosiologi Suatu Pengantar Oleh Soerjono Soekanto | PDF | Politik | Ilmu Sosial,” accessed December 23, 2024, <https://id.scribd.com/document/265276629/Sosiologi-Suatu-Pengantar-Oleh-Soerjono-Soekanto>.

¹² Bambang Suprihatin et al., “Pelatihan Aplikasi Desain Grafis Sebagai Peluang Usaha Ekonomi Produktif (UEP) Bagi Karang Taruna Di Desa Limbang Jaya,” *Kontribusi: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat* 5, no. 1 (2024): 1–13, <https://doi.org/10.53624/kontribusi.v5i1.429>.

diimplementasikan melalui pengembangan Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas, menjadi momentum positif untuk menyiapkan SDM berkompeten dan berdaya saing.¹³ Program tersebut memainkan peran vital dalam upaya pemberdayaan masyarakat. BLKK hadir sebagai solusi konkret untuk memberikan pelatihan berbasis kompetensi bagi masyarakat yang memiliki keterbatasan akses terhadap pendidikan dan pelatihan formal.¹⁴

BLKK Amumarta Yogyakarta merupakan salah satu pusat pelatihan yang berfokus pada pemberdayaan masyarakat melalui peningkatan keterampilan bidang multimedia yang berdiri pada tahun 2023. Lembaga ini berkomitmen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan. Strategi pemberdayaan yang diterapkan oleh BLKK Amumarta meliputi penyediaan fasilitas pelatihan multimedia, kurikulum berbasis kompetensi, dan bimbingan dari pembimbing profesional. Hal ini diharapkan dapat membekali peserta pelatihan dengan keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam industri multimedia dan ekonomi kreatif. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih dalam mengenai strategi pemberdayaan yang diterapkan di BLKK Amumarta.

Peneliti memilih BLKK Amumarta Yogyakarta sebagai objek penelitian karena lembaga ini merupakan Balai Latihan Kerja Komunitas yang memiliki fokus utama pada pengembangan keterampilan di bidang multimedia. Di

¹³ KemenkerRI, "PETAJALAN KEMANDIRIAN BALAI LATIHAN KERJA KOMUNITAS 2022-2024,".

¹⁴Maiya Janet, *PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN PENYULUHAN ISLAM FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA 1445 H/2023 M*, 2023.)

Daerah Istimewa Yogyakarta, BLKK Amumarta Yogyakarta menjadi satu-satunya BLKK yang secara khusus menyelenggarakan pelatihan multimedia di tengah banyaknya BLKK lain yang bergerak pada bidang keterampilan berbeda. Fokus tersebut sejalan dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin pesat serta tuntutan dunia kerja di era digital. Selain itu, BLKK Amumarta Yogyakarta merupakan BLKK terbaik nomor satu di Indonesia. Predikat tersebut menunjukkan keunggulan BLKK Amumarta Yogyakarta dalam pengelolaan pelatihan, kualitas kurikulum, serta kemampuan dalam menyesuaikan program pelatihan dengan perkembangan teknologi terkini. Oleh karena itu, BLKK Amumarta Yogyakarta dinilai memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang kompeten dan siap bersaing di era digital, khususnya di bidang multimedia.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di BLKK Amumarta Yogyakarta dalam Meningkatkan Skill Multimedia". Penelitian ini memiliki fokus pada identifikasi strategi pengembangan yang dilakukan oleh BLKK Amumarta dan menganalisis bagaimana peningkatan skill multimedia dapat memberikan dampak positif bagi pengembangan masyarakat. Melalui studi kasus ini, peneliti berharap dapat ditemukan model pemberdayaan yang efektif dan berkelanjutan yang dapat direplikasi di pusat pelatihan lain di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi yang diterapkan oleh BLKK Amumarta Yogyakarta dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan *skill* multimedia?
2. Bagaimana hasil dari strategi pelatihan multimedia yang dilaksanakan oleh BLKK Amumarta terhadap pengembangan SDM?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengidentifikasi strategi yang diterapkan oleh BLKK Amumarta Yogyakarta dalam pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan keterampilan multimedia.
2. Untuk menganalisis hasil strategi pelatihan multimedia yang dilaksanakan oleh BLKK Amumarta terhadap peningkatan keterampilan dan pengembangan SDM.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, berikut adalah manfaat penelitian secara teoritis dan praktis yang dapat disusun:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan ilmu pemberdayaan masyarakat, khususnya dalam bidang pemberdayaan berbasis keterampilan multimedia. Dengan

mengidentifikasi dan menganalisis strategi yang diterapkan oleh BLKK Amumarta, penelitian ini akan memperkaya literatur teori pemberdayaan yang dapat meningkatkan kompetensi masyarakat, terutama di era digital.

- b. Penelitian ini juga dapat memperkaya teori pendidikan nonformal, terutama yang berkaitan dengan pelatihan keterampilan yang difokuskan pada bidang multimedia. Dengan menelaah penerapan kurikulum berbasis kompetensi dan bimbingan dari instruktur profesional di BLKK Amumarta, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengembangan teori dan praktik pelatihan di lembaga pendidikan nonformal lainnya.
- c. Penelitian ini akan memberikan wawasan tambahan mengenai pentingnya keterampilan multimedia dalam mendukung pengembangan ekonomi kreatif. Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pemahaman tentang hubungan antara keterampilan praktis di bidang multimedia dengan daya saing masyarakat di pasar kerja, khususnya dalam industri kreatif yang semakin berkembang.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis untuk BLKK Amumarta dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas program pelatihannya. Dengan mempelajari strategi yang telah diterapkan, lembaga ini dapat mengevaluasi dan menyesuaikan kurikulum, fasilitas, dan metode pelatihan untuk lebih sesuai dengan kebutuhan peserta dan tuntutan industri multimedia.

- b. Penelitian ini memiliki manfaat praktis dalam membantu masyarakat khususnya di Yogyakarta, dalam memperoleh keterampilan yang relevan untuk dapat bersaing di dunia kerja. Dengan memfokuskan pada keterampilan multimedia, masyarakat akan lebih siap untuk berpartisipasi dalam ekonomi kreatif dan dapat menciptakan lapangan pekerjaan baru, sehingga mengurangi tingkat pengangguran.
- c. Penelitian ini dapat menyusun model pemberdayaan yang berbasis pada keterampilan multimedia yang dapat diterapkan di lembaga pelatihan lain di Indonesia. Dengan hasil yang diperoleh dari BLKK Amumarta, model pemberdayaan yang efektif dan berkelanjutan ini dapat menjadi contoh bagi lembaga pelatihan lainnya, baik di daerah lain maupun secara nasional.
- d. Penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi pemerintah dalam merancang kebijakan dan program pemberdayaan masyarakat, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan di sektor multimedia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dalam merumuskan strategi yang lebih baik untuk menanggulangi masalah pengangguran melalui pelatihan keterampilan berbasis teknologi digital.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis yang memperkaya kajian ilmu pemberdayaan dan pendidikan

nonformal, serta manfaat praktis yang dapat meningkatkan kualitas pelatihan keterampilan multimedia dan pemberdayaan masyarakat di Indonesia.

E. Kajian Pustaka

Penelitian yang mengangkat tema seputar Pemberdayaan sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang baru dalam konteks keilmuan sosial. Berbagai penelitian terdahulu telah mengeksplorasi topik ini melalui beragam perspektif, pendekatan, pembahasan, dan metode. Pada bagian ini, peneliti akan meninjau kajian-kajian terdahulu yang relevan dengan tema yang diangkat dalam penelitian ini.

Pertama, tesis yang ditulis oleh Faris Isnawan pada tahun 2023 dengan judul ” Strategi Pesantren Dalam Meningkatkan Life Skill Multimedia Santri Di Pptq Al Rasyid Kartasura Sukoharjo Tahun 2023” penelitian ini berfokus pada peningkatan life skill multimedia santri PPTQ Al Rasyid Kartasura. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yakni deskriptif kualitatif dengan pengumpulan datanya menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi PPTQ Al Rasyid Kartasura dalam pendidikan life skill mencakup pelatihan, pembimbingan, pemberian motivasi, dan penghargaan, yang secara signifikan memberikan dampak positif bagi santri dalam program life skill multimedia. Implementasi pendidikan life skill melibatkan pengembangan keterampilan personal, berpikir, dan sosial. Faktor pendukung keberhasilan meliputi fasilitas yang memadai, minat tinggi dari para santri, serta dukungan lingkungan dan

masyarakat. Namun, terdapat beberapa hambatan seperti kesibukan santri, keterbatasan tenaga pengajar, dan kurangnya perhatian dari wali santri.¹⁵

Penelitian ini sama-sama mengkaji terkait strategi peningkatan skill dalam bidang multimedia serta sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif. Perbedaannya terletak pada objek pelatihan yang dituju, penelitian terdahulu lebih fokus kepada pemberdayaan khusus santri PPTQ Al-Rasyid Kartasura di pesantren, sedangkan dalam penelitian ini berfokus pada pengembangan sumber daya manusia melalui balai latihan kerja yang bisa diakses masyarakat umum.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Adi Hilmansyah, dkk. Pada tahun 2023 dengan judul “Pemberdayaan Anak Jalanan Melalui Program Peningkatan Kapasitas Berwirausaha di BRSAMPK Paramita Mataram” . Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan anak jalanan melalui program peningkatan kapasitas berwirausaha di BRSAMPK Paramita Kota Mataram dilakukan dengan terapi sosial, fisik, spiritual, dan psiko-sosial, serta pelatihan keterampilan seperti otomotif, multimedia, bercocok tanam, dan pengolahan limbah. Faktor pendukung keberhasilan program ini meliputi kerja sama yang baik antar Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Mataram, tersedianya SOP yang jelas, SDM yang memadai, dan fasilitas keterampilan yang mendukung.¹⁶

¹⁵ Faris Isnawan, “STRATEGI PESANTREN DALAM MENINGKATKAN LIFE SKILL MULTIMEDIA SANTRI DI PPTQ AL RASYID KARTASURA SUKOHARJO TAHUN 2023” (UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA, 2023).

¹⁶ Adi Hilmansyah, *Pemberdayaan Anak Jalanan Melalui Program Peningkatan Kapasitas Berwirausaha Di BRSAMPK Paramita Mataram*, 1, no. 2023 (n.d.), Universitas Mataram.

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan yakni, sama-sama mengkaji terkait pemberdayaan sumber daya manusia serta menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaan terletak pada program pemberdayaan yang dilakukan, dimana penelitian terdahulu menunjukkan strategi pemberdayaan yang dilakukan menggunakan berbagai macam program pelatihan, sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan hanya fokus dalam satu program saja yakni dalam bidang multimedia.

Ketiga, penelitian dari Yane Octavia, dkk. Pada tahun 2022 dengan judul “Pelatihan multimedia bagi jemaat Gereja Kristen Evangelikal (GKE) Resort Bukit Bamba Kecamatan Kahayan Tengah”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Proses Participatory Action Research (PAR) dalam kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat oleh Tim Pascasarjana tahun 2021 berlangsung dengan lancar. Masyarakat menunjukkan antusiasme yang cukup tinggi untuk berpartisipasi. Namun, keterbatasan waktu dan ruang gerak akibat pandemi Covid-19 menyebabkan simulasi tidak dapat dilaksanakan secara individual. Akibatnya, hasil pelatihan tidak dapat dievaluasi langsung pada masing-masing peserta, sehingga output pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan tidak dapat diukur baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya.¹⁷

Persamaan terletak pada metode Participatory Action Research (PAR), yang melibatkan masyarakat secara aktif dalam proses pelatihan dan pemberdayaan.

¹⁷ Yane Octavia Rismawati Wainarisi et al., “Pelatihan Multimedia Bagi Jemaat Gereja Kristen Evangelikal (GKE) Resort Bukit Bamba Kecamatan Kahayan Tengah,” *KACANEGARA Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat* 5, no. 2 (2022): 203, <https://doi.org/10.28989/kacanegara.v5i2.1188>.

Tujuan utama dari keduanya adalah meningkatkan keterampilan masyarakat, khususnya di bidang multimedia, guna menjawab tantangan era digital dan mendukung kebutuhan lokal. Namun, terdapat perbedaan signifikan dalam fokus dan konteks penelitian. Penelitian pada GKE Resort Bukit Bamba menitikberatkan pada pelatihan multimedia untuk mendukung kegiatan ibadah gereja di daerah pedesaan, dengan target utama jemaat lokal, khususnya kaum muda. Sebaliknya, penelitian di BLKK Amumarta Yogyakarta berfokus pada pemberdayaan masyarakat luas melalui pelatihan multimedia berbasis kompetensi, yang bertujuan meningkatkan keterampilan kerja dan beradaptasi dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Dari segi fasilitas, penelitian di GKE menghadapi keterbatasan akses jaringan internet dan perangkat multimedia, sedangkan BLKK Amumarta didukung oleh fasilitas pelatihan yang lebih memadai. Perbedaan lain terletak pada hasil yang diukur; penelitian di GKE lebih sulit menilai dampak pelatihan secara kuantitatif, sementara BLKK Amumarta menargetkan dampak pemberdayaan masyarakat yang terukur secara lebih luas.

Keempat, penelitian dari Deddy Irawan dan Nursapia Harahap. Pada tahun 2023 dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Industri Media Digital Di Tribun Medan”. Penelitian tersebut membahas tentang bagaimana Tribun Medan mengembangkan Sumber Daya Manusianya (SDM) dalam menghadapi tantangan industri media digital yang saat ini berkembang sangat pesat. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Tribun Medan melakukan beberapa upaya dalam

mengembangkan SDM-nya. Salah satu cara yang dilakukan Tribun Medan untuk mengembangkan SDM-nya dalam menjawab tantangan industri media saat ini adalah dengan melakukan pembaruan terhadap para SDM. Pembaruan dilakukan biasanya dengan cara pelatihan dan pembinaan.¹⁸

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan yakni, terletak pada objek penelitiannya serta pendekatan yang dipakai dalam penelitian. Perbedaan terletak pada lokasi lembaga yang diteliti.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Ivon Arisanti, dkk. Pada tahun 2024 dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan UMKM di Desa Kerato Sumbawa Besar”. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil dari kegiatan memperlihatkan bahwa kebutuhan pelatihan teridentifikasi pada aspek manajemen administrasi dan sistem manajerial, pengenalan teknologi melalui media sosial, serta pemanfaatan marketplace dalam kegiatan pemasaran. Dengan penerapan strategi tersebut, diharapkan UMKM di Desa Kerato mampu meningkatkan mutu dan produktivitasnya, sekaligus memberikan kontribusi positif terhadap perekonomian desa melalui sistem pemasaran yang berbasis penguasaan teknologi. Hal ini juga dapat dijadikan sebagai contoh dalam pengembangan UMKM di desa-desa lain.¹⁹

¹⁸ Dedy Irawan and Nursapia Harahap, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Industri Media Digital Di Tribun Medan,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 5 (2023): 5, <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.3036>.

¹⁹ Ivon Arisanti et al., “STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PELATIHAN UMKM DI DESA KERATO SUMBAWA BESAR,” *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 5, no. 1 (2024): 1, <https://doi.org/10.31004/cdj.v5i1.24048>.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek yang diteliti, yakni terkait strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Perbedaan terletak pada metode penelitiannya, dimana dalam penelitian terdahulu menggunakan metode kegiatan pengabdian secara langsung kepada masyarakat untuk memperoleh data yang akan diteliti, sedangkan dalam penelitian selanjutnya menggunakan metode deskriptif kualitatif dalam mencari data penelitian.

Berdasarkan beberapa literatur review yang telah disebutkan diatas, peneliti belum mendapatkan keserupaan yang menyeluruh dari beberapa penelitian terdahulu tersebut, dengan penelitian yang akan peneliti tulis. Sehingga peneliti yakin riset dari penelitian ini nantinya mampu memberikan sumbangsih terhadap keilmuan dan seluruh masyarakat.

Tabel 1.1 Kecenderungan Riset Terdahulu

Judul	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
Tesis dari Faris Isnawan pada tahun 2023 dengan judul ” Strategi Pesantren Dalam Meningkatkan Life Skill Multimedia Santri Di Pptq Al Rasyid Kartasura Sukoharjo Tahun 2023”	Strategi PPTQ Al Rasyid Kartasura dalam pendidikan life skill, seperti pelatihan, pembimbingan, motivasi, dan penghargaan, berdampak positif pada santri, terutama di program multimedia. Keberhasilan didukung fasilitas, minat santri, dan lingkungan, namun terkendala kesibukan santri, kurangnya tenaga	Penelitian ini sama-sama mengkaji strategi peningkatan keterampilan multimedia dengan metode deskriptif kualitatif. Perbedaannya terletak pada objek pelatihan: p enelitian terdahulu fokus pada santri PPTQ Al-Rasyid Kartasura, sementara penelitian yang akan peneliti kaji menyoroti pengembangan SDM melalui balai latihan kerja.

	pengajar, serta minimnya perhatian wali santri.	
Penelitian yang dilakukan oleh Adi Hilmansyah, dkk. Pada tahun 2023 dengan judul “ <i>Pemberdayaan Anak Jalanan Melalui Program Peningkatan Kapasitas Berwirausaha di BRSAMPK Paramita Mataram</i> ” .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan anak jalanan di BRSAMPK Paramita Mataram dilakukan melalui terapi sosial, fisik, spiritual, psiko-sosial, serta pelatihan keterampilan seperti otomotif, multimedia, pertanian, dan daur ulang. Keberhasilan program didukung oleh kerja sama antar OPD, SOP yang jelas, SDM memadai, dan fasilitas pelatihan yang mendukung.	Penelitian ini memiliki kesamaan dalam hal pemberdayaan SDM melalui pelatihan keterampilan. Namun, cakupan pelatihan dalam penelitian tersebut lebih luas dibandingkan dengan penelitian ini yang hanya berfokus pada bidang multimedia.
Penelitian dari Yane Octavia, dkk. Pada tahun 2022 dengan judul “Pelatihan multimedia bagi jemaat Gereja Kristen Evangelikal (GKE) Resort Bukit Bamba Kecamatan Kahayan Tengah”.	Penelitian ini menunjukkan bahwa proses Participatory Action Research (PAR) dalam Pengabdian kepada Masyarakat oleh Tim Pascasarjana 2021 berjalan lancar dengan partisipasi masyarakat yang tinggi. Namun, pandemi Covid-19 membatasi waktu dan ruang, sehingga simulasi tidak dapat dilakukan secara individu. Akibatnya, hasil pelatihan tidak dapat dievaluasi secara langsung, dan output pengembangan SDM tidak terukur secara kuantitatif maupun kualitatif.	Penelitian ini serupa dalam hal pendekatan partisipatif dan tujuan penguatan keterampilan multimedia. Perbedaan utama terletak pada objek sasaran dan konteks pelatihan: penelitian ini ditujukan kepada jemaat gereja, sedangkan penelitian penulis berfokus pada masyarakat umum melalui BLK yang difasilitasi dengan sarana lebih memadai.

<p>Penelitian dari Deddy Irawan dan Nursapia Harahap. Pada tahun 2023 dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Industri Media Digital Di Tribun Medan”</p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Tribun Medan melakukan beberapa upaya dalam mengembangkan SDM-nya. Salah satu cara yang dilakukan Tribun Medan untuk mengembangkan SDM-nya dalam menjawab tantangan industri media saat ini adalah dengan melakukan pembaruan terhadap para SDM. Pembaruan dilakukan biasanya dengan cara pelatihan dan pembinaan.</p>	<p>Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan yakni, terletak pada objek penelitiannya serta pendekatan yang dipakai dalam penelitian. Perbedaan terletak pada lokasi lembaga yang diteliti</p>
<p>Penelitian yang dilakukan oleh Ivon Arisanti, dkk. Pada tahun 2024 dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan UMKM di Desa Kerato Sumbawa Besar”</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan kebutuhan pelatihan pada manajemen administrasi, pengenalan teknologi melalui media sosial, dan pemanfaatan marketplace dalam pemasaran. Dengan strategi tersebut, UMKM di Desa Kerato diharapkan meningkatkan mutu, produktivitas, dan memberikan dampak positif bagi perekonomian desa melalui pemasaran berbasis teknologi, sekaligus menjadi contoh bagi pengembangan UMKM di desa lain.</p>	<p>Persamaan kedua penelitian terletak pada objeknya, yaitu strategi pengembangan SDM. Perbedaannya ada pada metode; penelitian sebelumnya menggunakan pengabdian langsung kepada masyarakat, sedangkan penelitian selanjutnya memakai metode deskriptif kualitatif untuk pengumpulan data.</p>

Sumber: Olah Data Peneliti

F. Kerangka Teori

a) Konsep Strategi

Strategi merupakan langkah terencana, terpadu, dan tindakan yang dilakukan untuk menggapai sebuah tujuan, serta mempertimbangkan peluang dan potensi yang ada. Marrus (Umar, 2008:31) mengartikan strategi sebagai proses untuk membuat rencana yang mempunyai guna untuk membantu memfokuskan diri serta membantu mencapai hasil yang telah diharapkan.²⁰ Adapun menurut Menurut Jauch dan Glueck (2000), strategi merupakan suatu perencanaan yang terintegrasi dan komprehensif, yang menghubungkan kekuatan internal dengan tantangan dari lingkungan eksternal, serta disusun untuk menjamin pencapaian tujuan utama melalui implementasi yang efektif.²¹

Dalam konteks pemberdayaan masyarakat, strategi memiliki peran penting sebagai panduan dalam merancang sebuah program-program yang responsif terhadap kebutuhan. Penerapan strategi yang tepat memungkinkan pengembangan kapasitas masyarakat melalui pendekatan yang sistematis, mulai dari analisis situasi, perencanaan kegiatan, pelaksanaan pelatihan, hingga evaluasi hasil. Strategi yang efektif juga mempertimbangkan kolaborasi antara berbagai pihak, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, dan sektor swasta, guna memaksimalkan dampak dari peningkatan

²⁰ Novi V, *Pengertian Strategi serta Jenis, Tujuan, Dan Contohnya*, n.d., accessed November 20, 2025, <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-strategi/>.

²¹ "Pemikiran Dan Logika: Konsep Strategi," accessed April 18, 2025, <https://asepruli.blogspot.com/2009/06/konsep-strategi>.

keterampilan, termasuk dalam bidang multimedia. Dengan demikian, strategi tidak hanya menjadi alat untuk mencapai tujuan jangka pendek, tetapi juga untuk menciptakan perubahan sosial dan ekonomi yang berkelanjutan.

b) Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Selain itu, menurut Handoko (2008:10) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tenaga kerja yang siap, mau, serta mampu memberikan sumbangsih terhadap pencapaian sebuah tujuan organisasi. Dalam pandangannya, manusia dalam organisasi bukan hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.²²

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwasanya, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu yang mempunyai kemampuan untuk bekerja dalam suatu lingkungan, baik dalam bentuk keterampilan fisik maupun intelektual, serta mempunyai potensi untuk dikembangkan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam pencapaian tujuan.

c) Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan suatu proses yang mengupayakan peningkatan kemampuan dan keterampilan SDM guna menghadapi

²² Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (yogyakarta: BPFE-Yogyakarta., 2008).

perubahan lingkungan internal maupun eksternal melalui pendidikan, keterampilan. Sedangkan Menurut KBBI memiliki arti suatu proses membuat suatu menjadi maju, baik sempurna dan berguna.²³ Sedangkan makna Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai arti Setiap individu memiliki potensi untuk mewujudkan sesuatu sebagai bagian dari kehidupan sosialnya. Sumber daya manusia merujuk pada kemampuan intelektual dan fisik yang dimiliki oleh seseorang, yang perilakunya dipengaruhi oleh faktor keturunan dan lingkungan, serta motivasi untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan atau kepuasan pribadinya.²⁴ Jadi dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan individu guna menghadapi perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal, melalui pendidikan dan pelatihan. SDM merujuk pada potensi intelektual dan fisik yang dimiliki individu, yang dipengaruhi oleh faktor keturunan, lingkungan, dan motivasi pribadi untuk mencapai tujuan atau kepuasan dalam kehidupan sosial.

Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kemampuan individu ataupun kelompok dalam berbagai aspek kehidupan, baik material maupun spiritual. Agar

²³ “Kamus Umum Bahasa Indonesia Edisi Ketiga / W. J. S. Poerwadarminta | Perpustakaan Mahkamah Konstitusi,” accessed December 23, 2024, <https://simpus.mkri.id/opac/detail-opac?id=10977>.

²⁴ *Pengertian Sumber Daya Manusia Dan Peranannya Pada Organisasi – JURUSAN MANAJEMEN TERBAIK DI SUMUT*, November 3, 2021, <https://manajemen.uma.ac.id/2021/11/pengertian-sumber-daya-manusia-dan-peranannya-pada-organisasi/>.

tujuan bersama dapat tercapai, pengembangan ini memerlukan partisipasi aktif dari masyarakat, bukan sekadar suatu hal yang terjadi secara otomatis. Pengembangan SDM ini juga mempunyai peran penting dalam menciptakan kultur kerja yang adaptif terhadap perubahan serta inovasi.

Dalam kaitatnya dengan pembangunan sosial, pengembangan bukan hanya sebatas memberikan akses terhadap sumber daya, tetapi juga mencakup peningkatan kapasitas masyarakat agar mereka mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya tersebut secara mandiri.²⁵

Melalui peningkatan kapasitas ini, suatu organisasi dapat membentuk individu-individu yang tidak hanya terampil secara teknis, akan tetapi juga memiliki kemampuan berpikir kritis, berkolaborasi, serta mampu mengambil keputusan yang tepat dalam berbagai situasi. Investasi dalam pengembangan SDM pada akhirnya akan berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas, kualitas, serta daya saing di tengah dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pelatihan keterampilan multimedia merupakan bentuk konkret dari upaya pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi. Hal ini bertujuan agar masyarakat, khususnya usia produktif siap dan mampu bersaing dalam dunia kerja serta berperan aktif dalam sektor ekonomi kreatif.

²⁵ Edi Suharto, *Membangun masyarakat, memberdayakan rakyat: kajian strategis pembangunan kesejahteraan sosial dan pekerjaan sosial* (Refika Aditama, 2005).

Dengan adanya strategi yang baik, masyarakat dapat lebih mandiri, berkembang, dan berperan aktif dalam menciptakan perubahan yang positif dalam kehidupan mereka. Strategi dapat dipahami sebagai upaya yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk merencanakan langkah-langkah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, strategi merupakan cara bagi individu atau kelompok untuk memanfaatkan kemampuan dan sumber daya yang ada dengan cara yang dianggap paling efektif dan efisien guna mencapai hasil yang diinginkan.

Dalam sebuah lembaga pengembangan sumber daya manusia, manajemen strategi sangat penting untuk diterapkan karena berfungsi sebagai panduan dalam menentukan arah, tujuan, dan langkah-langkah organisasi secara terencana dan terstruktur. Manajemen strategi merupakan sebuah proses untuk menentukan arah dan tujuan sebuah organisasi dalam jangka panjang. Dalam pelaksanaan manajemen strategi perlu melewati beberapa tahap diantaranya adalah melalui pengembangan formulasi strategi dan implementasi yang terencana secara sistematis. Peran manajemen strategi sangatlah penting untuk sebuah lembaga pendidikan, organisasi, maupun perusahaan. Karena dengan adanya manajemen strategi sebuah lembaga akan lebih terarah dan memudahkan dalam rangka mencapai tujuan.²⁶

d) Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan Multimedia

²⁶ Imam Qori, "Analisis Implementasi Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pondok Pesantren," *MBR (Management and Business Review)* 3, no. 2 (2019): 2, <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i2.4605>.

Pelatihan dan pengembangan keterampilan multimedia merupakan upaya sistematis yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, kompetensi, dan sikap individu dalam mengoperasikan serta mengembangkan berbagai media digital yang bersifat visual, audio, maupun interaktif.²⁷ Kompetensi multimedia mencakup kemampuan dalam menggunakan perangkat lunak seperti desain grafis, pengeditan video, foto, game, animasi, dan pemrograman media interaktif yang sangat dibutuhkan dalam era digital saat ini.

Dalam konteks multimedia, pelatihan yang baik akan mampu menjembatani kesenjangan antara kemampuan teknis yang dimiliki peserta dan kebutuhan industri yang terus berkembang. Oleh karena itu, program pelatihan multimedia yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan daya saing individu dalam dunia kerja serta memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas suatu organisasi.

e) Indikator Keberhasilan Pengembangan SDM dalam Pelatihan Skill Multimedia

Indikator keberhasilan merupakan suatu hal yang penting dalam mengukur keberhasilan suatu strategi. Secara etimologis, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), indikator adalah sesuatu yang dapat

²⁷ Laili Ulviah, "Penggunaan Multimedia Interaktif dalam Meningkatkan Keterampilan Berpikir Kritis Siswa Sekolah Dasar," *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series* 7, no. 3 (2024), <https://doi.org/10.20961/shes.v7i3.91788>.

memberikan (menjadi) petunjuk atau keterangan, sedangkan keberhasilan diartikan sebagai hasil yang dicapai dari suatu usaha atau kegiatan.²⁸

Lawrence Green (1992) mendefinisikan indikator sebagai variabel-variabel yang bisa menunjukkan ataupun mengindikasikan kepada penggunanya tentang sesuatu kondisi tertentu, sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi.²⁹ Sementara itu Peter Drucker memandang keberhasilan sebagai pencapaian tujuan yang selaras dengan misi suatu organisasi dan menghasilkan nilai.³⁰

Dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya pada bidang keterampilan multimedia, keberhasilan dapat diukur melalui sejumlah indikator yang mencerminkan peningkatan kompetensi dan kesiapan tenaga kerja menghadapi kebutuhan industri kreatif.

Indikator keberhasilan pelatihan keterampilan (skill) multimedia dapat diukur melalui empat tingkatan, yang dikenal sebagai Model Evaluasi Kirkpatrick dan aspek lain yang relevan dengan keterampilan digital dan dampaknya terhadap pekerjaan.

1. Reaksi (Reaction)

Indikator ini digunakan untuk menilai sejauh mana peserta merasa puas serta terlibat secara aktif selama mengikuti pelatihan. Tingkat kepuasan peserta biasanya diukur melalui penilaian langsung terhadap beberapa

²⁸ “Arti Kata Indikator - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online,” accessed November 6, 2025, <https://www.kbbi.web.id/indikator>.

²⁹ Zakky, “Pengertian Indikator Menurut Para Ahli dan Secara Umum [Lengkap],” *ZonaReferensi.com*, March 6, 2018, <https://www.zonareferensi.com/pengertian-indikator/>.

³⁰ Peter Drucker, *Management Challenges for the 21st Century*, 0 ed. (Routledge, 2012), <https://doi.org/10.4324/9780080942384>.

aspek utama, seperti relevansi materi yang disampaikan, kualitas instruktur, dan efektivitas metode penyampaian. Persentase peserta yang memberikan penilaian positif, misalnya memperoleh nilai 4 atau 5 dari skala 5 menjadi acuan penting untuk menentukan keberhasilan pelatihan dalam memenuhi kebutuhan, harapan, dan kenyamanan belajar peserta.³¹

2. Pembelajaran (Learning)

Indikator ini berfungsi untuk mengukur sejauh mana terjadi peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta setelah mengikuti pelatihan. Tolok ukur utamanya terlihat melalui kenaikan skor uji kompetensi, yaitu perbedaan signifikan antara hasil pre-test dan post-test yang menggambarkan tingkat pemahaman peserta terhadap konsep-konsep multimedia, seperti prinsip desain, teori warna, hingga teknik storytelling. Selain itu, keberhasilan pelatihan juga tercermin dari pencapaian sertifikasi, yaitu persentase peserta yang mampu memperoleh sertifikat kompetensi multimedia yang diakui sebagai bukti bahwa mereka telah memenuhi standar keterampilan yang ditetapkan.³²

2. Perilaku (Behavior)

Indikator ini digunakan untuk menilai sejauh mana peserta benar-benar menerapkan keterampilan multimedia yang telah dipelajari ke dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Penerapan tersebut dapat dilihat melalui observasi atau penilaian dari atasan maupun rekan kerja mengenai

³¹ James D. Kirkpatrick and Wendy Kayser Kirkpatrick, *Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation* (atd Press, 2016).

³² Robert M. Gagné, *The Conditions of Learning and Theory of Instruction*, 4. ed (Holt, Rinehart and Winston, 1985).

frekuensi dan kualitas penggunaan skill multimedia, seperti kemampuan menghasilkan presentasi visual yang lebih menarik, membuat konten video secara profesional, atau meningkatkan efisiensi dalam proses pengeditan grafis. Selain itu, keberhasilan pelatihan juga tercermin dari peningkatan kualitas serta efektivitas proyek atau output multimedia yang dihasilkan peserta setelah pelatihan, yang menunjukkan bahwa kompetensi yang diperoleh tidak hanya dipahami secara teori tetapi juga diimplementasikan dalam praktik kerja nyata.³³

3. Hasil (Result)

Indikator ini digunakan untuk mengukur sejauh mana pelatihan memberikan dampak akhir terhadap pencapaian tujuan bisnis atau organisasi. Efektivitas pelatihan terlihat melalui peningkatan berbagai metrik kinerja yang relevan dengan pemanfaatan keterampilan multimedia. Dampak positif lainnya dapat dilihat dari berkurangnya biaya produksi eksternal karena kebutuhan outsourcing proyek multimedia semakin menurun seiring meningkatnya kompetensi tim internal. Selain itu, peningkatan efisiensi juga menjadi tolok ukur penting, di mana waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas desain atau editing multimedia menjadi lebih singkat dibandingkan sebelum pelatihan.

Dengan demikian, pelatihan bukan hanya menghasilkan peningkatan

³³ Eduardo Salas et al., "The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice," *Psychological Science in the Public Interest* 13, no. 2 (2012): 74–101, <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>.

keterampilan individu, tetapi juga memberi kontribusi nyata terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.³⁴

Dalam konteks evaluasi pelatihan, Model Evaluasi Kirkpatrick menjadi salah satu model yang paling banyak digunakan dan diakui secara luas. Kirkpatrick membagi evaluasi pelatihan ke dalam empat tingkatan, yaitu *reaction*, *learning*, *behavior*, dan *result*. Tingkatan *reaction* berkaitan dengan kepuasan dan keterlibatan peserta selama mengikuti pelatihan, yang menjadi dasar penting bagi keberhasilan proses pembelajaran. Tingkatan *learning* mengukur sejauh mana peserta mengalami peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap setelah mengikuti pelatihan. Selanjutnya, tingkatan *behavior* menilai perubahan perilaku peserta dalam menerapkan keterampilan yang diperoleh ke dalam praktik kerja nyata. Adapun tingkatan *result* mengukur dampak akhir pelatihan terhadap pencapaian tujuan organisasi, seperti peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja.

Keempat tingkatan evaluasi tersebut memiliki keterkaitan erat dengan tujuan pengembangan SDM di bidang multimedia. Indikator *learning* berkorelasi langsung dengan peningkatan kemampuan teknis multimedia, pemahaman konsep dan alur kerja produksi, serta pengembangan kreativitas dan inovasi peserta.³⁵ Indikator *behavior* tercermin dari kemandirian peserta dalam menerapkan keterampilan multimedia secara profesional

³⁴ Patricia Pulliam Phillips and Jack J. Phillips, *The Business Case for Learning* (HRDQ, 2017).

³⁵ Arsyad, A. (2015). *Media Pembelajaran*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

dalam pekerjaan sehari-hari.³⁶ Sementara itu, indikator *result* berkaitan dengan kesiapan kerja, profesionalitas, serta dampak pelatihan terhadap kinerja dan keberlanjutan pengembangan SDM dalam organisasi.³⁷

Dengan demikian, indikator keberhasilan pengembangan SDM dalam pelatihan skill multimedia dapat dijabarkan ke dalam beberapa aspek utama, yaitu peningkatan kemampuan teknis multimedia, pemahaman konsep dan alur kerja produksi, kreativitas dan inovasi, kemandirian peserta, kesiapan kerja dan profesionalitas, serta keberlanjutan dan evaluasi strategi pengembangan SDM. Keenam aspek tersebut menjadi landasan teoritis yang digunakan untuk menganalisis keberhasilan strategi pengembangan SDM dalam pelatihan multimedia.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang akan digunakan yakni kualitatif dengan jenis penyajian deskriptif yang merupakan jenis penelitian yang berfokus pada penggambaran fenomena-fenomena yang ada, baik yang bersifat alamiah maupun yang merupakan hasil rekayasa manusia. Penelitian ini lebih memperhatikan karakteristik dan kualitas dari objek yang diteliti, serta keterkaitan antar kegiatan yang terjadi dalam konteks

³⁶ Sukmadinata, N. S. (2012). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

³⁷ Hamalik, O. (2011). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.

tersebut.³⁸ Dalam penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan biasanya bersifat naratif dan tidak terstruktur, seperti wawancara, observasi, atau dokumen, yang kemudian dianalisis untuk memberikan wawasan yang mendalam tentang fenomena yang diteliti.³⁹ Metode ini sangat berguna untuk memahami konteks sosial dan budaya dari subjek yang diteliti, serta untuk menggali makna di balik data yang diperoleh.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Balai Latihan Kerja Komunitas Amumarta Yogyakarta (BLKK Amumarta Yogyakarta) yang berlokasi di Kawasan Bulakmas, Pandes II, Wonokromo, Kec. Pleret, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Disanalah program pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan peningkatan *skill* multimedia dilaksanakan.

3. Subjek, Objek Penelitian, dan Penentuan Informan

Subjek penelitian merupakan entitas yang akan menjadi fokus kesimpulan dari hasil penelitian, mencakup keseluruhan objek yang memiliki beberapa narasumber atau informan yang dapat memberikan informasi terkait masalah yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Subjek penelitian menjadi hal penting yang harus ditata dan ditentukan sejak awal

³⁸ Liputan6.com, "Mengenal Jenis Penelitian Deskriptif Kualitatif pada Sebuah Tulisan Ilmiah," liputan6.com, August 8, 2019, <https://www.liputan6.com/hot/read/4032771/mengenal-jenis-penelitian-deskriptif-kualitatif-pada-sebuah-tulisan-ilmiah>.

³⁹ "Mengenal Jenis Penelitian Deskriptif Kualitatif, Berikut Penjelasannya," merdeka.com, February 28, 2023, <https://www.merdeka.com/jateng/mengenal-jenis-penelitian-deskriptif-kualitatif-berikut-penjelasannya-klm.html>.

penelitian.⁴⁰ Adapun subjek penelitian dalam kajian ini yakni, pengelola/pengurus di BLKK Amumarta Yogyakarta.

Objek penelitian ini yaitu strategi dari BLKK Amumarta Yogyakarta dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia melalui pelatihan peningkatan *skill* dalam bidang multimedia. Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sampling* yang mana teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap tahu tentang apa yang kita harapkan dalam penelitian atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi yang diteliti. Atau dengan kata lain pengambilan sampel diambil berdasarkan kebutuhan penelitian.

Adapun kriteria informan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Pengelola BLKK, yakni pihak yang bertanggung jawab secara langsung terkait pengelolaan, operasional, serta memiliki pemahaman mendalam tentang strategi dan kebijakan dalam pengembangan SDM yang ada di BLKK Amumarta Yogyakarta.
- b. Pengajar atau pelatih yang mengajar peserta pada saat pelaksanaan program, yang dapat menjelaskan metode, kurikulum, serta tantangan pada saat dilaksanakannya pelatihan.

⁴⁰ Salmaa, "Subjek Penelitian: Ciri, Fungsi, dan Contoh," *Penerbit Deepublish*, May 3, 2023, <https://penerbitdeepublish.com/subjek-penelitian/>.

- c. Alumni pelatihan yang telah menyelesaikan pelatihan multimedia di BLKK Amumarta Yogyakarta.

Berikut nama-nama informan penelitian ini:

Table 1.2 Data Informan

NO	NAMA	Jenis Kelamin	JABATAN
1	AMK	Perempuan	Pengelola
2	IM	Perempuan	Pengelola
3	NL	Perempuan	Pengelola
4	RF	Laki-laki	Instruktur Ahli
5	WN	Laki-laki	Alumni Pelatihan
6	ZA	Laki-laki	Alumni Pelatihan
7	FA	Laki-laki	Alumni Pelatihan

Sumber: Olah Data Peneliti

4. Sumber Data

Sumber data merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan informasi terkait data-data yang diperlukan. Pada penelitian kali ini sumber data yang dipakai dengan dua cara, yakni:

a. Data Primer

Data primer merupakan jenis data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk tujuan penelitian. Data ini merupakan informasi yang diperoleh dari sumber asli dan belum pernah diproses atau dianalisis sebelumnya.⁴¹ Dengan kata lain, data primer adalah data yang

⁴¹ *Data Primer Adalah: Pengertian, Fungsi, dan Contohnya*, September 27, 2023, <https://info.populix.co/articles/data-primer-adalah/>.

pertama kali dikumpulkan dan ditulis oleh peneliti sebagai alat untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian mereka.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan jenis data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada sebelumnya, bukan dikumpulkan langsung oleh peneliti. Data ini biasanya digunakan untuk mendukung atau melengkapi data primer dalam penelitian. Sumber data sekunder dapat berupa dokumen, laporan, artikel, buku, jurnal, dan data statistik yang telah dipublikasikan sebelumnya.⁴²

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahap yang sangat penting dalam melakukan penelitian. Data yang valid dan terpercaya menjadi dasar yang kuat dalam membuat keputusan dan kesimpulan yang akurat. Dalam penelitian ini, peneliti akan memakai tiga teknik yang erat kaitannya dengan penelitian kualitatif, yakni sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melihat dan mendengarkan peristiwa atau tindakan yang dilakukan oleh orang-orang yang diamati, kemudian merekam hasil pengamatannya dengan catatan atau alat bantu lainnya.⁴³ Dalam menggunakan

⁴² “Kaedah Pengumpulan Data (Primer & Sekunder) | PDF,” accessed December 25, 2024, <https://id.scribd.com/doc/72778808/Kaedah-Pengumpulan-Data-Primer-Sekunder>.

⁴³ Qotrun A, *Pengertian Metode Observasi dan Contohnya*, n.d., accessed December 25, 2024, <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-metode-observasi-dan-contohnya/>.

teknik ini peneliti akan melihat, mendengar, dan menghadapi kondisi program yang ada di lapangan secara langsung.

b. Wawancara

Wawancara merupakan suatu bentuk komunikasi yang terjadi antara seorang pewawancara dan seorang narasumber atau partisipan. Proses ini melibatkan sesi tanya jawab, di mana pewawancara mengajukan pertanyaan dan narasumber memberikan jawaban atau tanggapan terhadap pertanyaan tersebut⁴⁴ Teknik ini digunakan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam dari informan. Pertanyaan yang diajukan akan disesuaikan dengan kebutuhan peneliti dalam menyelesaikan masalah penelitian. Waktu pelaksanaan wawancara akan diatur berdasarkan kesepakatan antara pihak-pihak yang terlibat.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumen yang akan dipergunakan dalam penelitian ini yakni berbagai bentuk dokumen yang berkaitan dengan BLKK Amumarta

⁴⁴ “Pengertian Wawancara, Jenis dan Teknik yang Efektif,” kumparan, accessed December 25, 2024, <https://kumparan.com/pengertian-dan-istilah/pengertian-wawancara-jenis-dan-teknik-yang-efektif-21OYxkX8H07>.

Yogyakarta yang mungkin nantinya diperlukan saat proses penelitian.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merujuk pada metode yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan dalam suatu penelitian. Proses ini sangat penting karena bertujuan untuk mengolah data menjadi informasi yang valid dan mudah dipahami, sehingga dapat digunakan untuk menemukan solusi dari permasalahan yang diteliti.⁴⁵ Analisis data melibatkan langkah-langkah sistematis, seperti pengumpulan, penyaringan, dan transformasi data, yang memungkinkan peneliti untuk menyusun informasi secara terstruktur. Dengan menggunakan teknik analisis yang tepat, peneliti dapat memberikan penjelasan yang mendalam mengenai hasil penelitian yang dilakukan.

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses yang dilakukan dalam analisis data untuk menyederhanakan dan mengurangi volume data yang telah dikumpulkan, tanpa mengorbankan integritas informasi yang ada. Proses ini melibatkan pemilihan dan penyaringan data yang relevan, serta pengabstrakan informasi yang tidak diperlukan, sehingga peneliti dapat fokus pada data yang paling penting untuk menjawab pertanyaan penelitian.⁴⁶ Dalam konteks penelitian, reduksi data sering

⁴⁵ "Sampoerna University - Detail," accessed December 25, 2024, <https://www.sampoernauniversity.ac.id/news/teknik-analisis-data>.

⁴⁶ "Reduksi Data: Pengertian, Tujuan, Langkah-Langkah, Dan Contohnya," accessed December 25, 2024, <https://penerbitdepublish.com/reduksi-data-adalah/>.

kali dilakukan setelah data diklasifikasikan atau dikelompokkan. Tujuannya adalah untuk mempermudah analisis dan menarik kesimpulan yang lebih jelas dari data yang kompleks.⁴⁷ Dengan demikian, reduksi data menjadi langkah penting dalam memastikan bahwa analisis yang dilakukan lebih efisien dan efektif.

b. Penyajian Data

Teknik penyajian data merujuk pada metode dan cara yang digunakan untuk menyusun dan menyampaikan data yang diperoleh dari penelitian kualitatif. Tujuan utama dari teknik ini adalah untuk mengorganisir data secara sistematis sehingga mudah dipahami dan dapat menghasilkan kesimpulan yang relevan. Penyajian data yang baik dalam penelitian sangat penting karena dapat membantu audiens memahami hasil penelitian dengan lebih baik, serta memberikan wawasan yang mendalam tentang fenomena yang diteliti. Dengan demikian, teknik penyajian data berperan krusial dalam menyampaikan temuan dan analisis yang dihasilkan dari penelitian.

c. Penarikan Kesimpulan

Penarikan Kesimpulan merupakan proses di mana peneliti menganalisis data yang telah dikumpulkan untuk menentukan hasil dari penelitian tersebut. Proses ini bertujuan untuk menjelaskan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak, serta

⁴⁷ “Reduksi Data Adalah Seleksi Data Temuan Penelitian, Ketahui Tujuan Dan Tahapannya,” accessed December 25, 2024, <https://www.merdeka.com/jateng/reduksi-data-adalah-seleksi-data-temuan-penelitian-ketahui-tujuannya-klh.html>.

untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya. Kesimpulan yang diambil merupakan hasil akhir dari analisis yang dilakukan berdasarkan data yang ada. Ini tidak hanya mencakup ringkasan dari temuan, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang fenomena yang diteliti.

4. Teknik Uji Keabsahan

Teknik uji keabsahan dalam penelitian merujuk pada metode yang digunakan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian, terutama penelitian kualitatif, adalah valid dan dapat dipercaya. Uji keabsahan bertujuan untuk menilai kualitas data dan memastikan bahwa hasil penelitian mencerminkan realitas yang sebenarnya. Adapun sub-teknik yang akan digunakan dalam menguji keabsahan yakni:

a. Triangulasi Sumber

Dalam triangulasi sumber, peneliti mengumpulkan data dari berbagai sumber yang berbeda untuk mendapatkan perspektif yang lebih komprehensif tentang fenomena yang diteliti. Misalnya, peneliti dapat menggunakan wawancara, observasi, dan dokumen tertulis sebagai sumber data. Dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber ini, peneliti dapat memverifikasi konsistensi dan keakuratan data yang dikumpulkan.

b. Triangulasi Metode

Triangulasi metode melibatkan penggunaan berbagai teknik pengumpulan data untuk menguji keabsahan informasi. Misalnya,

peneliti dapat menggabungkan wawancara mendalam dengan observasi partisipatif dan analisis dokumen. Dengan cara ini, peneliti dapat melihat bagaimana data dari satu metode mendukung atau bertentangan dengan data dari metode lain, sehingga memberikan gambaran yang lebih jelas dan valid tentang subjek penelitian.

H. Sistematika Pembahasan

BAB I, mencakup judul, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, dan metodologi penelitian.

BAB II, mencakup gambaran umum terkait sejarah, visi dan misi di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Amumarta Yogyakarta.

BAB III, Pemaparan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan. Pada bab ini, peneliti akan mendeskripsikan perihal bagaimana strategi BLKK Amumarta Yogyakarta dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui pelatihan peningkatan skill multimedia. Isi dari pembahasan ini terkait jawaban dari rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini.

BAB IV, pada akhir tulisan ini, akan disampaikan kesimpulan yang mencakup hasil dari penelitian ini serta saran untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, rekomendasi juga akan diberikan untuk pelaksanaan program di masa mendatang. Sebagai penutup, akan disertakan daftar pustaka, lampiran-lampiran yang relevan, dan biodata penulis.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di BLKK Amumarta Yogyakarta dalam Meningkatkan Skill Multimedia”, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM di BLKK Amumarta dilakukan melalui serangkaian strategi yang dirancang secara terarah, terukur, dan berkesinambungan. Strategi tersebut berangkat dari tahap perencanaan yang matang melalui penyusunan Training Needs Analysis (TNA), yaitu proses identifikasi kebutuhan kompetensi berbasis realitas dunia kerja dengan melibatkan pelaku industri dan UMKM. TNA menjadi dasar utama dalam merumuskan kurikulum pelatihan multimedia yang tidak hanya berpedoman pada standar SKKNI dan KKNK Kemnaker, tetapi juga dikembangkan ke dalam modul pembelajaran berbasis Competency Based Training (CBT) agar materi pelatihan tetap adaptif terhadap perkembangan teknologi digital yang sangat cepat. Penerapan strategi ini memastikan bahwa pelatihan yang diberikan bukan sekadar transfer pengetahuan teoritis, melainkan membangun keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja di bidang multimedia.

Pelaksanaan pelatihan multimedia di BLKK Amumarta telah membuktikan efektivitasnya dalam meningkatkan kompetensi peserta, baik

dari segi penguasaan perangkat lunak, pemahaman teknik visual, maupun kreativitas dalam menghasilkan karya. Melalui pembelajaran praktik intensif dan penyusunan portofolio, peserta pelatihan mampu menghasilkan karya fotografi, video, editing, dan konten digital yang layak dipublikasikan secara profesional. Keberhasilan pelatihan ini tercermin dari meningkatnya kepercayaan diri peserta dalam berkarya, serta kemampuan sebagian alumni untuk memasuki dunia kerja formal maupun membangun usaha mandiri di sektor industri kreatif. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya menciptakan lulusan yang kompeten dalam aspek teknis, tetapi juga berdaya dalam aspek sosial, ekonomi, dan kemandirian.

Secara lebih luas, kehadiran BLKK Amumarta memberikan dampak positif dalam proses pemberdayaan masyarakat, khususnya generasi muda, agar mampu beradaptasi dengan tuntutan era digital dan persaingan global. Dengan menyediakan akses pelatihan berbasis kompetensi yang mudah dijangkau, BLKK Amumarta turut berperan dalam upaya pengurangan pengangguran, peningkatan produktivitas, serta penciptaan peluang kerja dan usaha berbasis keterampilan multimedia. Oleh karena itu, dapat ditegaskan bahwa strategi pengembangan SDM yang diterapkan BLKK Amumarta telah berjalan efektif dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan daya saing SDM, sekaligus memperkuat ekosistem ekonomi kreatif di wilayah Yogyakarta dan sekitarnya.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan multimedia di BLKK Amumarta Yogyakarta, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk mendukung keberlanjutan dan peningkatan efektivitas program pelatihan di masa mendatang, yaitu:

1. Bagi BLKK Amumarta Yogyakarta

Perlu mempertahankan sekaligus meningkatkan kualitas pelatihan multimedia dengan memperbarui kurikulum sesuai perkembangan teknologi serta memperluas jaringan kemitraan dengan industri kreatif. Penguatan fasilitas praktik dan pendampingan pasca pelatihan juga penting dilakukan agar alumni dapat memperoleh peluang kerja maupun proyek wirausaha secara lebih maksimal.

2. Bagi Peserta dan Alumni Pelatihan

Diharapkan terus mengembangkan kemampuan secara mandiri melalui praktik berkelanjutan, peningkatan portofolio, serta keterlibatan dalam komunitas atau proyek profesional. Konsistensi belajar, kedisiplinan, dan kesiapan beradaptasi akan menjadi faktor penting dalam mempertahankan daya saing di bidang multimedia.

3. Bagi Pemerintah dan Pemangku Kebijakan

Dukungan berkelanjutan terhadap lembaga pelatihan vokasi perlu ditingkatkan melalui fasilitas, akses pendanaan, dan program kolaboratif agar pelatihan dapat memberikan dampak lebih besar

terhadap pengembangan SDM dan pengurangan pengangguran, khususnya di sektor ekonomi kreatif berbasis digital.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian mengenai pengembangan SDM berbasis multimedia dapat diperluas dengan mengkaji efektivitas pelatihan jangka panjang, sistem penyaluran kerja, model bisnis kreatif berbasis masyarakat, atau integrasi *digital entrepreneurship* dalam pelatihan. Hal ini akan memperkaya kajian akademik sekaligus mendukung pengembangan pelatihan vokasi di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Qotrun. *Pengertian Metode Observasi dan Contohnya*. n.d. Accessed December 25, 2024. <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-metode-observasi-dan-contohnya/>.
- Arisanti, Ivon, Lukmanul Hakim, Ayuning Atmasari, et al. “STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PELATIHAN UMKM DI DESA KERATO SUMBAWA BESAR.” *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat* 5, no. 1 (2024): 1. <https://doi.org/10.31004/cdj.v5i1.24048>.
- “Arti Kata Indikator - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online.” Accessed November 6, 2025. <https://www.kbbi.web.id/indikator>.
- “Banyaknya Pengangguran karena kurangnya Pelatihan keterampilan kerja | Dinas Tenaga Kerja.” Accessed June 1, 2025. <https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/banyaknya-pengangguran-karena-kurangnya-pelatihan-keterampilan-kerja-11>.
- Data Primer Adalah: Pengertian, Fungsi, dan Contohnya*. September 27, 2023. <https://info.populix.co/articles/data-primer-adalah/>.
- Drucker, Peter. *Management Challenges for the 21st Century*. 0 ed. Routledge, 2012. <https://doi.org/10.4324/9780080942384>.
- Gagné, Robert M. *The Conditions of Learning and Theory of Instruction*. 4. ed. Holt, Rinehart and Winston, 1985.
- handoko. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta., 2008.
- Hilmansyah, Adi. *Pemberdayaan Anak Jalanan Melalui Program Peningkatan Kapasitas Berwirausaha Di BRSAMPK Paramita Mataram*. 1, no. 2023 (n.d.). Universitas Mataram.
- Irawan, Dedy, and Nursapia Harahap. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Industri Media Digital Di Tribun Medan.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 5 (2023): 5. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.3036>.
- isnawan, faris. “STRATEGI PESANTREN DALAM MENINGKATKAN LIFE SKILL MULTIMEDIA SANTRI DI PPTQ AL RASYID KARTASURA SUKOHARJO TAHUN 2023.” UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA, 2023.
- Janet, Maiya. *PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN PENYULUHAN ISLAM FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA 1445 H/2023 M*. 2023.
- “Kaedah Pengumpulan Data (Primer & Sekunder) | PDF.” Accessed December 25, 2024. <https://id.scribd.com/doc/72778808/Kaedah-Pengumpulan-Data-Primer-Sekunder>.
- “Kamus Umum Bahasa Indonesia Edisi Ketiga / W. J. S. Poerwadarminta | Perpustakaan Mahkamah Konstitusi.” Accessed December 23, 2024. <https://simpus.mkri.id/opac/detail-opac?id=10977>.

- Kirkpatrick, James D., and Wendy Kayser Kirkpatrick. *Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation*. AtD Press, 2016.
- Kompasiana.com. "Jumlah Angkatan Kerja yang Tidak Seimbang dengan Kesempatan Kerja Jumlah Penduduk yang Besar." KOMPASIANA, October 15, 2021.
<https://www.kompasiana.com/nely70867/6168e7c41a2adc0f18754372/jumlah-angkatan-kerja-yang-tidak-seimbang-dengan-kesempatan-kerja-jumlah-penduduk-yang-besar>.
- kumparan. "Pengertian Wawancara, Jenis dan Teknik yang Efektif." Accessed December 25, 2024. <https://kumparan.com/pengertian-dan-istilah/pengertian-wawancara-jenis-dan-teknik-yang-efektif-21OYxkX8H07>.
- Liputan6.com. "Mengenal Jenis Penelitian Deskriptif Kualitatif pada Sebuah Tulisan Ilmiah." liputan6.com, August 8, 2019.
<https://www.liputan6.com/hot/read/4032771/mengenal-jenis-penelitian-deskriptif-kualitatif-pada-sebuah-tulisan-ilmiah>.
- merdeka.com. "Mengenal Jenis Penelitian Deskriptif Kualitatif, Berikut Penjelasan." February 28, 2023.
<https://www.merdeka.com/jateng/mengenal-jenis-penelitian-deskriptif-kualitatif-berikut-penjelasan-kln.html>.
- Mutiara, Freddy. "Tekad Baja di Era Disrupsi: Kisah Inspiratif Mencari Pekerjaan dan Menatap Masa Depan Cerah." Resonansi. *KBA News*, June 3, 2025.
<https://kbanews.com/resonansi/tekad-baja-di-era-disrupsi-kisah-inspiratif-mencari-pekerjaan-dan-menatap-masa-depan-cerah/>.
- Pemikiran Dan Logika: Konsep Strategi*. n.d. Accessed April 18, 2025.
https://asepruli.blogspot.com/2009/06/konsep-strategi.html?utm_source=chatgpt.com.
- Pengertian Sumber Daya Manusia Dan Peranannya Pada Organisasi – JURUSAN MANAJEMEN TERBAIK DI SUMUT*. November 3, 2021.
<https://manajemen.uma.ac.id/2021/11/pengertian-sumber-daya-manusia-dan-peranannya-pada-organisasi/>.
- Phillips, Patricia Pulliam, and Jack J. Phillips. *The Business Case for Learning*. HRDQ, 2017.
- Qori, Imam. "Analisis Implementasi Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pondok Pesantren." *MBR (Management and Business Review)* 3, no. 2 (2019): 2. <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i2.4605>.
- "Reduksi Data Adalah Seleksi Data Temuan Penelitian, Ketahui Tujuan Dan Tahapannya." Accessed December 25, 2024.
<https://www.merdeka.com/jateng/reduksi-data-adalah-seleksi-data-temuan-penelitian-ketahui-tujuannya-kln.html>.
- "Reduksi Data: Pengertian, Tujuan, Langkah-Langkah, Dan Contohnya." Accessed December 25, 2024. <https://penerbitdepublish.com/reduksi-data-adalah/>.
- Salas, Eduardo, Scott I. Tannenbaum, Kurt Kraiger, and Kimberly A. Smith-Jentsch. "The Science of Training and Development in Organizations:

- What Matters in Practice.” *Psychological Science in the Public Interest* 13, no. 2 (2012): 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>.
- Salmaa. “Subjek Penelitian: Ciri, Fungsi, dan Contoh.” *Penerbit Deepublish*, May 3, 2023. <https://penerbitdeepublish.com/subjek-penelitian/>.
- Salsabilla, Ayu, Indri Arrafi Juliannisa, Nunuk Triwahyuningtyas, and Ji Rs Fatmawati. *Analisis Faktor-Faktor Kemiskinan di Kabupaten/Kota Daerah Istimewa Yogyakarta*. n.d.
- “Sampoerna University - Detail.” Accessed December 25, 2024. <https://www.sampoernauniversity.ac.id/news/teknik-analisis-data>.
- “Sosiologi Suatu Pengantar Oleh Soerjono Soekanto | PDF | Politik | Ilmu Sosial.” Accessed December 23, 2024. <https://id.scribd.com/document/265276629/Sosiologi-Suatu-Pengantar-Oleh-Soerjono-Soekanto>.
- Suharto, Edi. *Membangun masyarakat, memberdayakan rakyat: kajian strategis pembangunan kesejahteraan sosial dan pekerjaan sosial*. Refika Aditama, 2005.
- Suprihatin, Bambang, Anita Desiani, Sri Indra Maiyanti, et al. “Pelatihan Aplikasi Desain Grafis Sebagai Peluang Usaha Ekonomi Produktif (UEP) Bagi Karang Taruna Di Desa Limbang Jaya.” *Kontribusi: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat* 5, no. 1 (2024): 1–13. <https://doi.org/10.53624/kontribusi.v5i1.429>.
- Tempo. “Hingga Februari 2024, Jumlah Pengangguran di Indonesia Tembus 7,2 Juta Orang | tempo.co.” September 23, 2024. <https://www.tempo.co/ekonomi/hingga-februari-2024-jumlah-pengangguran-di-indonesia-tembus-7-2-juta-orang--6750>.
- Tempo. “IMF Sebut Tingkat Pengangguran Indonesia Tertinggi Kedua di Asia | tempo.co.” Mei | 15.49 WIB 2025. <https://www.tempo.co/ekonomi/imf-sebut-tingkat-pengangguran-indonesia-tertinggi-kedua-di-asia-1513885>.
- Ulviah, Laili. “Penggunaan Multimedia Interaktif dalam Meningkatkan Keterampilan Berpikir Kritis Siswa Sekolah Dasar.” *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series* 7, no. 3 (2024). <https://doi.org/10.20961/shes.v7i3.91788>.
- V, Novi. *Pengertian Strategi serta Jenis, Tujuan, Dan Contohnya*. n.d. Accessed November 20, 2025. <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-strategi/>.
- Wainarisi, Yane Octavia Rismawati, Wilson Wilson, and Deni Susanto. “Pelatihan Multimedia Bagi Jemaat Gereja Kristen Evangelikal (GKE) Resort Bukit Bamba Kecamatan Kahayan Tengah.” *KACANEGARA Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat* 5, no. 2 (2022): 203. <https://doi.org/10.28989/kacanegara.v5i2.1188>.
- web, studio. *Tantangan Revolusi Industri 4.0 Dan Strategi Menghadapinya*. October 14, 2023. <https://sttkd.ac.id/berita/rumitnya-tantangan-revolusi-industri-4-0-dan-strategi-menghadapinya/>.
- Yogyakarta, Badan Pusat Statistik Provinsi Di. “Profil Kemiskinan D.I. Yogyakarta Maret 2024.” Accessed June 15, 2025.

<https://yogyakarta.bps.go.id/id/pressrelease/2024/07/01/1587/profil-kemiskinan-d-i--yogyakarta-maret-2024.html>.

Zakky. "Pengertian Indikator Menurut Para Ahli dan Secara Umum [Lengkap]."

ZonaReferensi.com, March 6, 2018.

<https://www.zonareferensi.com/pengertian-indikator/>.

