

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah yang substansinya dari sentralisasi ke desentralisasi, maka terjadi otonomi seluas-luasnya dalam arti semua kewenangan pemerintah itu melekat pada daerah. Oleh karena itu kedua undang-undang tersebut membawa perubahan-perubahan yang sangat substantif yang menyangkut beberapa hal tentang pemerintahan di daerah.

Undang-undang tersebut juga dilengkapi dengan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi Sebagai Daerah Otonom. Sehingga otonomi daerah telah menjadi ketetapan dan kesepakatan nasional, yang telah dilaksanakan mulai bulan Januari 2001. Dalam pelaksanaannya undang-undang dan peraturan pemerintah tersebut membawa implikasi berubahnya substantif beberapa bidang program-program pada pemerintah daerah.

Beberapa hal yang dapat dilakukan dalam rangka mendukung Otonomi daerah adalah :

1. Menginventarisir aktifitas / potensi daerah yang punya nilai jual untuk menarik *investment*.

2. Memfasilitasi aktifitas yang berkaitan dengan potensi daerah.
3. Membentuk lembaga-lembaga jasa konsultasi peningkatan potensi daerah.
4. Menciptakan suasana kondusif didaerah, dengan mengurangi konflik-konflik intern yang dapat menghambat pengembangan usaha didaerah.

Dari hal-hal tersebut diatas bahwa otonomi daerah akan memacu dan meningkatkan motivasi mengoptimalkan potensi daerah dengan berbagai upaya yang maksimal, baik potensi alam maupun sumber daya manusia dalam menyongsong era persaingan global. Potensi tersebut harus dikampanyekan, disosialisasikan secara luas, baik melalui program *marketing public relation, marketing communication dan marketing internet* agar informasi tersebut sampai kepada target pasar yang diinginkan.

Untuk itu dalam era teknologi informasi sekarang ini keberadaan SDM Aparatur Pemerintah dituntut untuk lebih profesional dalam menyelenggarakan tugas-tugas marketing. Kemajuan dibidang teknologi informasi membutuhkan aparatur yang benar-benar mempunyai semangat, kemauan serta kesanggupan untuk meningkatkan pelaksanaan tugas sesuai dengan kemajuan jaman. Disamping itu juga harus dapat secara cepat dan tepat mengantisipasi segala kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan sekaligus dalam upaya peningkatan pelayanan yang lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Otonomi Daerah, merupakan peluang sekaligus tantangan bagi Pemerintah Daerah dengan terus mengembangkan peningkatan daya

saing penerobosan serta perluasan pasar baik regional, nasional maupun internasional. Kegiatan ini didukung oleh penyempurnaan pemantapan sarana dan prasarana; meliputi jaringan informasi pasar, peningkatan promosi serta peningkatan akses ke pasar.

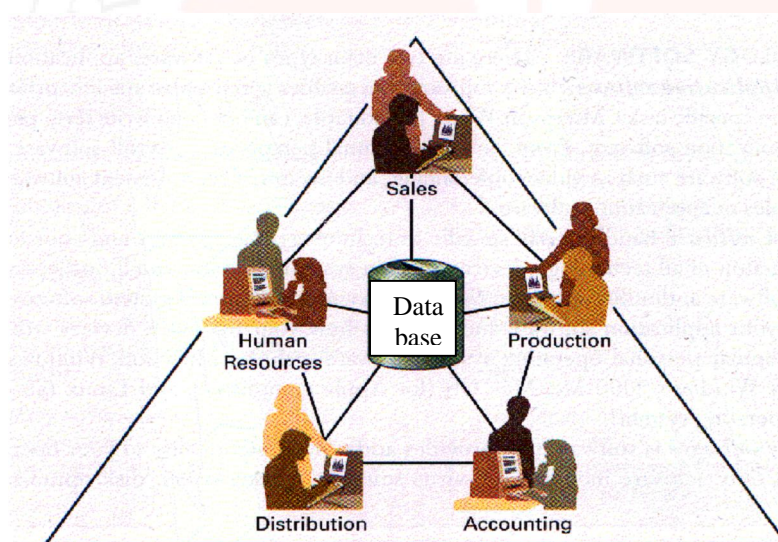
Untuk dapat bersaing di era pasar nasional dan global dalam rangka menyongsong AFTA dan perdagangan bebas dunia, teknologi informasi merupakan bagian terpenting yang mutlak harus dimiliki. Perkembangan perekonomian di era bisnis global membuat perubahan mendasar dalam dunia usaha secara keseluruhan. Salah satu perubahan tercepat adalah perkembangan teknologi, khususnya teknologi informasi.

Pada jaman milenium dan globalisasi ini ditandai dengan semakin jelasnya dunia memasuki era informasi, mengganti era industrialisasi. Pada era tersebut kita telah berada dalam dunia yang terbuka dan tanpa batas atau sering disebut *World Without Borden*. Pada era ini peran IPTEK sangat dominan. Pelaksanaan berbagai kegiatan dalam era informasi akan berhasil optimal jika memiliki informasi dan pengetahuan yang memadai perihal kebutuhan yang ditawarkan, dan sesuai kegiatan yang telah, sedang dan akan dilakukannya. Peran IPTEK tersebut tak terkecuali dapat digunakan pada pelayanan di era otonomi daerah.

Perkembangan teknologi informasi telah mewarnai seluruh aspek kehidupan manusia termasuk dalam berbisnis dan berdagang. Satu ciri menonjol dari bisnis yang telah memanfaatkan teknologi informasi adalah kecepatan dan ketepatan. Tak terkecuali beberapa Pemerintah Daerah di Indonesia juga telah memanfaatkan keunggulan teknologi informasi, baik

dalam administrasi (pembukuan), pelayanan (informasi) maupun dalam produksi (penggunaan mesin berbasis komputer). Namun demikian teknologi informasi ini oleh pemerintah daerah kurang atau belum dimanfaatkan untuk marketing (lihat gambar 1.1.). Perlu diketahui bahwa Teknologi informasi memegang peran sangat penting dalam infrastruktur dunia usaha. Peran tersebut dapat dilihat pada :

1. Peningkatan pangsa pasar
2. Peningkatan image
3. Efisiensi biaya operasional
4. Efisiensi waktu, dan lain-lain.



Gambar 1.1. Desentralisasi penggunaan komputer dan pembagian Informasi (Haag, dkk., 2004 : 20)

Asisten Deputi Urusan Pengembangan e-Government Kementerian Negara Komunikasi dan Informasi Djoko Agung Harjadi pada acara "*The 8th Asia Pacific Conference on Communications 2002*" di Institut Teknologi Bandung (ITB) menyatakan bahwa :

Kemajuan serta aplikasi teknologi informasi diyakini mampu berperan sebagai sarana untuk mempercepat pemulihan ekonomi (*economy recovery*). Pengalaman menunjukkan bahwa selama multi-krisis sejak beberapa tahun lalu usaha-usaha yang memanfaatkan teknologi informasi merupakan salah satu cara penguatan untuk membidik pasar global. (Haryadi, 2002 : 2)

Oleh sebab itu Pemerintah Daerah perlu diperkuat dengan memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan intensitas promosi dalam rangka memasarkan aset dan produk daerah, sehingga lingkup pasar tidak hanya lokal tetapi juga nasional dan global. Dalam hal ini pemasaran dilakukan secara pro aktif (jemput bola), jadi tidak hanya menunggu pihak lain / investor datang baru ditawarkan atau adanya keinginan dari pihak luar tanpa adanya penawaran terlebih dahulu.

Dalam hal ini jelas diperlukan perubahan cara berpikir dan cara bertindak yang biasa dikenal dengan perubahan paradigma (*paradigm shift*). Pelatihan dan pengenalan teknologi informasi perlu diselenggarakan dimaksudkan untuk memperkaya wawasan Pegawai Pemerintah Daerah, sehingga paradigmanya berubah lebih sesuai dengan tuntutan bisnis global. Banyak aset dan produk yang layak jual di pasar nasional dan global, namun karena tidak diproses dan dipromosikan sebagaimana layaknya bisnis global akhirnya tidak memberikan manfaat seperti yang diharapkan.

Sangat dibutuhkan tindakan nyata dalam berbagai hal untuk mengembalikan kepercayaan investor untuk berinvestasi di daerah. Kegiatan tersebut antara lain dengan meneliti dan mengembangkan potensi dan memadukan sumber daya yang ada, sumber daya manusia

maupun teknologi informasi. Secara signifikan, dibutuhkan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang seimbang dengan peningkatan sarana, prasarana dan fasilitas berbasis teknologi informasi tersebut.

Seperti dinyatakan oleh UNESCO yang disadur Napitupulu (2001; 3 - 4) bahwa di dalam masyarakat informasi nanti, jalur pendidikan luar sekolah akan memainkan peranan yang sangat menentukan di dalam proses pembaharuan dan pembangunan bangsa. Lebih lanjut dikatakan jalur pendidikan luar sekolah merupakan jalur yang mampu meningkatkan sumber daya manusia dalam waktu yang relatif sangat singkat.

Menyikapi kondisi tersebut diatas, langkah yang harus dilaksanakan Pemerintah Daerah adalah melakukan pengembangan sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia disini adalah dengan memberikan pelatihan kepada para pegawai Pemerintah Daerah untuk dapat menggunakan teknologi informasi dalam pemasarannya, yaitu untuk meningkatkan intensitas promosi. Dalam upaya pelatihan tersebut perlu diwujudkan model pelatihan yang ideal, dengan mengembangkan model pelatihan yang sesuai dengan teknis dan instruksional yang mengacu berdasarkan peraturan yang berlaku pada Departemen Dalam Negeri (Depdagri). Hal ini sejalan dengan kebijakan Kantor Menteri Negara Riset dan Teknologi yang telah mengeluarkan Keputusan Menteri No. 75/M/Kp/IX/2001 tentang Kebijakan Pembudayaan Iptek Melalui Pembangunan Pusat Peragaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Daerah, dimana dinyatakan bahwa :

Pusat Peragaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi adalah suatu sarana pendidikan luar sekolah yang memadukan pendidikan dengan unsur hiburan untuk memperkenalkan iptek kepada masyarakat segala usia secara mudah, menarik dan berkesan melalui kegiatan peragaan interaktif yang dapat disentuh dan dimainkan.

Pemberdayaan SDM pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pegawai pemerintah daerah, agar semakin mampu memberikan yang terbaik dan mewujudkan tujuan organisasi. Adapun tujuan utama pemberdayaan SDM adalah untuk memperbaiki efektivitas pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan memperbaiki pengetahuan pegawainya, ketrampilan pegawai, maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya, serta untuk menutup "gap" antara kecakapan atau kemampuan pegawai dengan kecanggihan peralatan.

Pentingnya faktor manusia telah terbukti diberbagai negara maju, bahwa keberhasilan organisasi bersumber dari sumber daya manusia yang berkualitas. Langkah-langkah pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, yang semuanya bertujuan meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia. Seperti diungkapkan oleh French (1993 : 3) bahwa :

Manajemen sumber daya manusia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi. Pengertian ini menggabungkan fungsi-fungsi operatif di bidang sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia harus terus diupayakan, mengingat bagaimana majunya teknologi dengan peralatan-peralatan

canggihnya yang dapat menggantikan tenaga manusia, tetapi faktor manusia masih tetap memegang peranan penting bagi suksesnya suatu kegiatan / usaha. Dengan pengembangan sumber daya manusia, maka setiap sumber daya manusia memperoleh kesempatan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerjanya.

Pada sumber daya manusia terdapat perbedaan yang prinsipil antara individu yang satu dengan yang lain, yaitu dalam kecerdasan, jasmaniah dan rohaniyah. Perbedaan tersebut menjadikan kemampuan dan kepribadian seseorang berbeda, seperti antara lain :

1. Keturunan, berpengaruh pada pembawaan.
2. Lingkungan, berpengaruh pada sifat.
3. Pengalaman, berpengaruh pada kemampuan.

Flippo (1989 : 5) menyatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Oleh sebab itu pemanfaatan sumber daya manusia tidak lepas dari ketrampilan dan motivasi. Supaya mereka dapat mencurahkan tenaganya seefektif mungkin, maka manusia yang bersangkutan harus mempunyai motivasi yang tinggi dan mempunyai pengetahuan yang tinggi tentang pekerjaannya.

Pemerintah Daerah dalam menjalankan organisasinya khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan dalam menyelesaikan berbagai bidang pekerjaan pemerintahan menjadikan

pegawai sebagai faktor yang sangat penting, seorang pegawai tidak hanya mengkonsumsi produk yang dihasilkan oleh organisasi tersebut, tetapi mereka merupakan bagian yang utama dalam pemrosesan input menjadi output.

Titik berat pelaksanaan pengembangan SDM pada Pemerintah Daerah pada umumnya terkonsentrasi pada pendidikan (*Education*) dan pelatihan (*Training*). Dari banyak faktor yang turut berperan dalam mengembangkan SDM, faktor utama yang sangat menentukan adalah pendidikan dan pelatihan tersebut. Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM agar dalam proporsi tertentu sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh sesuatu pekerjaan/jabatan. Seperti dikatakan oleh Sumantri (2000 : 8) bahwa :

Untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan jabatan dan perkembangan ilmu dan teknologi, setiap organisasi harus membekali setiap anggotanya, dimana salah satu upaya adalah mengadakan pelatihan bagi anggota organisasi.

Faktor manusia sebagai pegawai merupakan faktor yang menentukan berhasil tidaknya organisasi. Dimana alat-alat dan perlengkapan dalam organisasi itu baru mempunyai arti jika ada yang menggunakan dan mengatur dalam penggunaannya. Kemampuan seseorang untuk bekerja, berawal dari pendidikan dan pelatihan yang dialami. Pendidikan dan pelatihan merupakan sarana bagi peningkatan pengetahuan dan keterampilan manusia serta memberikan perubahan sikap serta motivasi dalam berprestasi sehingga pekerjaannya akan semakin baik dan cepat selesai. Dalam hal ini, penekanan khusus

hendaknya ditujukan pada memperbanyak pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan inilah yang akan memainkan peranan yang semakin penting dalam menyediakan sumber daya manusia yang mumpuni, trampil dan dapat menjabarkan kebijakan yang diterapkan.

Pengertian pendidikan dan pelatihan secara tegas tidak dapat dipisahkan. Kiranya arti pengembangan pegawai telah mencakup pengertian pelatihan sekaligus pendidikan yaitu usaha meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai. Sehingga pada umumnya semakin tinggi suatu jabatan semakin penting faktor pendidikan dan pelatihan sebagai syarat menduduki jabatan tersebut.

Pendidikan dan pelatihan disebut bersifat karier jika bertujuan mempersiapkan pegawai yang bersangkutan untuk tugas-tugas yang akan datang. Dalam hubungannya dengan pengembangan sumber daya manusia dan untuk kepentingan organisasi secara keseluruhan maupun individu pegawai, pendidikan dan pelatihan merupakan prakondisi yang disyaratkan. Untuk itu perlu dipersiapkan dan direncanakan program pendidikan dan pelatihan yang terpadu.

Untuk dapat maju secara memuaskan menuju tantangan yang akan datang, Pemerintah Daerah perlu melaksanakan transformasi besar pada pegawainya. Hal ini memerlukan peninjauan kembali secara menyeluruh pada sistim pendidikan dan pelatihan mereka yang ada sekarang untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia bagi perubahan yang semakin berkembang.

Dalam hal ini, penekanan khusus hendaknya ditujukan pada memperluas secepatnya diklat teknis dan fungsional. Jenis pendidikan dan pelatihan inilah yang akan memainkan peranan yang semakin penting dalam menyediakan sumber daya manusia yang trampil baik di tingkat bawah hingga tingkat menengah yang terampil.

Banyak kasus pelatihan didalam peningkatan sumber daya manusia yang hanya sekedar diadakan atau diprogramkan asal jalan dan tidak secara serius. Pelatihan seharusnya diarahkan pada terpeliharanya kondisi kemampuan pegawai sesuai tuntutan tugas organisasi / unit kerja dan program pengembangan berbasis tugas.

Karena kompleksnya masalah yang ditimbulkan oleh masalah sumber daya manusia dan agar langkah pengembangannya dapat lebih berhasil dengan mendatangkan hasil yang positif bagi semua pihak, terutama bagi sumber daya manusia itu sendiri, maka perlu dibuat perencanaan pelatihan yang bersifat menyeluruh dan terpadu. Arah yang dituju dengan perencanaan pelatihan tersebut adalah mendorong dan menciptakan suatu situasi yang memungkinkan sumber daya manusia didalam organisasi memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dirinya.

Dari uraian di atas dapat kita lihat, bahwa pelatihan dalam arti yang luas merupakan upaya pokok yang harus dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pegawai Pemerintah Daerah, baik untuk meningkatkan taraf pendidikan termasuk masalah pemberian pengetahuan dan ketrampilan yang lebih relevan. Dan kalau

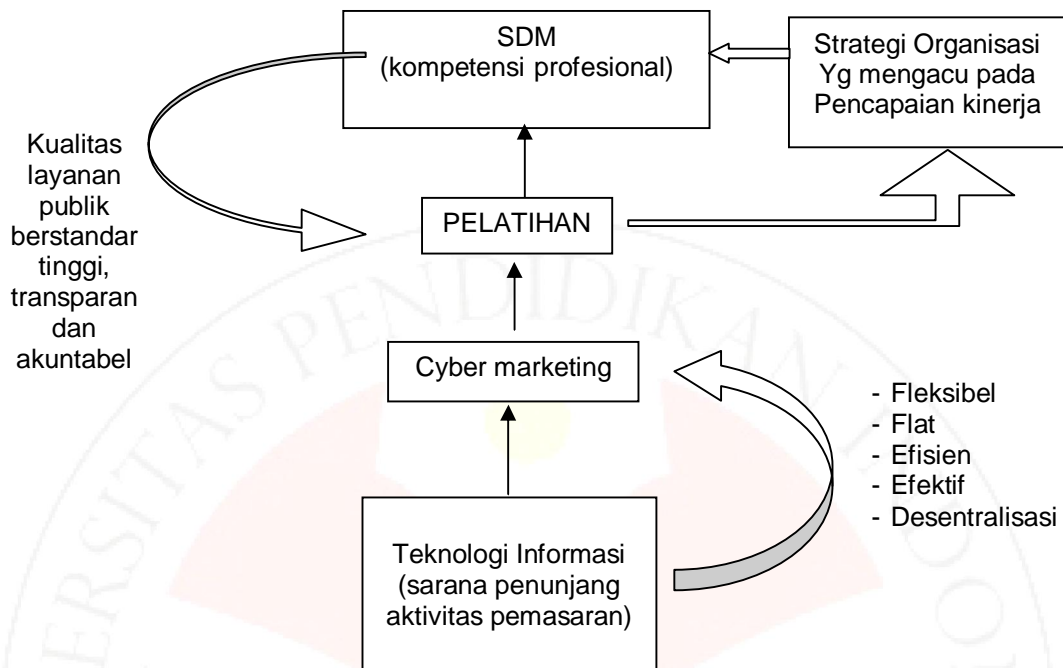
mau efektif, upaya-upaya pelatihan ini menurut pengalaman harus dilaksanakan secara inovatif. Kalau upaya-upaya pelatihan untuk keperluan ini dilaksanakan dengan cara-cara lama, hasilnya akan begitu-begitu saja.

Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada Pemerintah Daerah tidak akan terlaksana, selama masalah pengembangan model program pelatihan yang berdimensi tiga ini : pengetahuan, ketrampilan dan etos kerja tidak terselesaikan. Keputusan mengenai susunan pengetahuan dan ketrampilan yang relevan, yang sesuai dengan tuntutan perlu diambil berdasarkan kenyataan-kenyataan yang terdapat pada Pemerintah Daerah. Yang perlu diperhatikan dalam hal ini ialah bahwa kenyataan yang terdapat di berbagai lapangan ini berubah dengan sangat cepatnya.

Konsekuensi dari situasi ini ialah bahwa program pelatihan atau kurikulum yang ada perlu terus-menerus diperbandingkan dengan hasil-hasil pemantauan situasi lapangan. Hanya dengan cara inilah akan dapat tersusun program-program dan kegiatan-kegiatan pelatihan yang terus-menerus relevan. Hanya dengan cara inilah dapat dicegah timbulnya program-program dan praktek-praktek pelatihan yang menjadi ketinggalan jaman tanpa kita sadari.

Bagan pada Gambar 1.2. berikut hanya merupakan gambaran yang sangat tidak lengkap mengenai upaya pelatihan yang harus dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas pegawai pada Pemerintah Daerah. Untuk menyusun suatu rancangan yang memadai mengenai

upaya pelatihan tersebut dibutuhkan kumpulan informasi yang lengkap dan relevan.



Gambar 1.2. Peningkatan kualitas SDM melalui Pelatihan Cyber Marketing

Pemerintah Daerah harus menyadari bahwa suatu organisasi yang ingin tumbuh dan terus berkembang serta dapat menghasilkan output yang lebih besar dengan mutu dan kualitas yang baik, maka untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia aparaturnya perlu mendapatkan motivasi dengan pengarahan dan pembinaan secara terus-menerus. Pembinaan disini adalah yang menyangkut peningkatan pengetahuan dan kemampuannya agar menjadi trampil dan ahli dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dimana dalam penulisan nanti hal inilah yang akan menjadi fokus pembahasan, yaitu mengenai pemberdayaan sumber daya manusia aparatur Pemerintah Daerah melalui pelatihan Cyber Marketing.

B. Perumusan Masalah

1. Umum :

Bagaimanakah model pelatihan Cyber Marketing yang efektif untuk memberdayakan sumber daya manusia aparatur Pemerintah Daerah meningkatkan kemampuan mempromosikan aset dan produk daerah ?

2. Khusus :

- a. Bagaimanakah Sistem Informasi Manajemen Daerah dikembangkan pada Pemerintah Kota Semarang ?
- b. Bagaimana sistem promosi aset dan produk daerah yang sudah dilakukan Pemerintah Kota Semarang ?
- c. Apakah pelatihan Cyber Marketing diperlukan bagi Aparatur SDM Pemerintah Kota Semarang ?
- d. Bagaimanakah model konseptual pelatihan Cyber Marketing pada Pemerintah Kota Semarang ?
- e. Apakah pelatihan Cyber Marketing pada Pemerintah Kota Semarang efektif dalam memberdayakan SDM Aparaturnya meningkatkan kemampuan mempromosikan aset dan produk daerah ?

C. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini perlu didefinisikan secara operasional beberapa kata kunci dalam penelitian. Tujuan mendefinisikan kata kunci – kata kunci dalam penelitian ini, supaya tidak mengaburkan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian. Sehingga dengan definisi secara

operasional tersebut akan dapat membatasi ruang lingkup pembahasan yang akan diuraikan dalam penelitian nantinya. Kata kunci – kata kunci dalam penelitian ini sesuai dengan judul penelitian yang diajukan, yaitu : model, pelatihan, cyber marketing, pemberdayaan, sumber daya manusia, peningkatan, kemampuan, promosi serta aset dan produk daerah. Definisi operasional dari istilah-istilah tersebut akan diuraikan satu per satu sebagai berikut :

1. Model

Model merupakan representasi sederhana mengenai aspek-aspek yang terpilih dari kondisi masalah yang disusun untuk tujuan-tujuan tertentu. Model itu dapat membantu membedakan hal-hal yang esensial dan yang tidak esensial dari situasi masalah. Model juga merupakan alat artifisial untuk menyusun secara imajinatif dan menginterpretasikan pengalaman seseorang tentang situasi masalah.

Dunn (1999: 233) menegaskan bahwa setiap orang menggunakan model secara konstan. Setiap orang dalam kehidupan pribadi dari bisnisnya secara naluriah menggunakan model-model untuk membuat keputusan. Citra mental tentang dunia di sekeliling yang dibawa ke dalam pikiran adalah model. Semua keputusan kita diambil atas dasar model tersebut.

Model yang dikembangkan melalui penelitian ini ialah representasi sederhana tentang program pendidikan luar sekolah di bidang pelatihan, lebih dilihat sebagai sebuah sistem bukan sebagai institusi atau sebagai gerakan.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan operasional dalam menjalankan promosi dengan internet. Dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap sekelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan mengutamakan pembinaan kejujuran dan ketrampilan operasional. (Soeprihanto, 1997; 85)

Tujuan utama dari pelatihan disini adalah memastikan bahwa secepat mungkin pegawai pemerintah daerah dapat mencapai tingkat kemampuan kerja dalam menggunakan teknologi informasi (internet) untuk mempromosikan aset dan produknya. Pelatihan akan membentuk dasar dengan menambah ketrampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memasarkan atau mempromosikan aset dan produk daerah tersebut melalui internet.

3. Cyber Marketing

Cyber Marketing adalah pemasaran lewat internet, bahwa jejaring (*network*) komputer yang terhubung dalam sambungan tak terbatas membentuk rangkaian global yang disebut internet. Jejaring tersebut akan membentuk halusinasi yang merupakan penggambaran grafis dari data-data yang diambil dari setiap "komputer" yang ada di dalam manusia, kemudian membentuk "ruang" dalam pikiran manusia yang berupa

konstelasi data. Ruang tersebut dinamai Cyber (cyberspace), yang di dalamnya sangat mungkin dilakukan berbagai kegiatan, diantaranya adalah pemasaran (PT. Global Info Perkasa, 2001 : 1).

Cyber Marketing (pemasaran melalui internet) menggambarkan di dalamnya tergabung penghuni yang saling berkomunikasi. Mereka biasa berkomunikasi via e-mail, chatting dan situs yang di dalamnya dapat disisipi berbagai pesan baik berupa tulisan, gambar, atau suara.

4. Pemberdayaan

Pemberdayaan adalah membantu seseorang untuk memahami dan mengontrol perkembangan pendidikan, pengetahuan dan ketrampilan dalam rangka meningkatkan harkat keberadaanya di tengah pegawai pada suatu pemerintah daerah.

Proses pemberdayaan diatas tersebut dapat dilihat sebagai proses dan sebagai hasil. Pemberdayaan sebagai proses adalah suatu gerakan atau upaya yang dilakukan secara sadar, sistematis dan terarah dengan memanfaatkan potensi dari pegawai oleh pemerintah daerah dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan derajat dan harkat kehidupan mereka.

Pemberdayaan sebagai hasil adalah tumbuhnya pemahaman, sikap, kesadaran serta kemampuan pegawai mengontrol lingkungan mereka untuk kepentingan kehidupan mereka dan kepentingan yang lebih besar.

5. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material / non finansial) di dalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Investasi yang paling penting bagi suatu instansi adalah sumber daya manusia (pegawai), dimana pegawai merupakan kunci keberhasilan instansi agar tetap survive dan berkembang dengan baik. Agar pegawai yang dimiliki dapat memberikan kontribusi yang maksimal, maka pegawai perlu dikembangkan.

Armstrong (1994 : 207) dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia", memberikan pengertian program pengembangan sumber daya manusia membantu memastikan bahwa organisasi tersebut mempunyai orang-orang ahli dan berpengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dengan melatih pegawai untuk memperoleh tingkat kemampuan yang diperlukan..

6. Peningkatan

Peningkatan berasal dari kata dasar tingkat yang artinya lapis dari suatu yang tersusun. Peningkatan diartikan ada ketinggian, ada kenaikan dengan derajatnya, taraf, mempertinggi, memperhebat untuk produksi atau pengangkatan diri, mengangkat diri (Poerwodarminto, 1985 : 887).

Dari pengertian diatas maka yang dimaksud dengan peningkatan adalah sesuatu yang sengaja diadakan, dibuat atau dijadikan melalui

suatu usaha dari suatu keadaan yang belum ada menjadi ada atau dari yang belum baik menjadi baik. Dengan demikian bahwa kata peningkatan mengandung faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Adanya kegiatan atau usaha.
- b. Adanya rencana.
- c. Adanya tujuan yang ingin dicapai.
- d. Adanya perubahan untuk perbaikan.

Dari uraian diatas dimaksud peningkatan kemampuan dalam penelitian ini adalah usaha yang mengarah pada kegiatan perbaikan potensi atau kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki dalam melaksanakan promosi.

7. Kemampuan

Kemampuan adalah menunjukkan potensi untuk melaksanakan tugas yang dapat dilaksanakan atau tidak. Hal ini berarti daya atau kekuatan yang terdapat pada seseorang. Dengan kata lain kemampuan digunakan untuk menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh seorang pegawai, apakah seorang pegawai itu mengerjakan atau tidak.

Sejalan dengan apa yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa di dalam konsep kemampuan kerja terkandung pengertian kekuatan mental, yaitu kekuatan yang ada pada diri seseorang yang memungkinkan ia berbuat atau mengerjakan sesuatu, serta pengertian di atas hanya mencakup pada kekuatan mental saja tanpa mencakup kemampuan fisik seseorang untuk berbuat. Di sini modal, kecakapan,

ketangkasan, ketrampilan atau modal lain merupakan faktor dari seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

8. Promosi

Promosi disini adalah suatu publisitas aset dan produk daerah yang mempunyai arti komersial. Metode promosi dilakukan dengan menggunakan internet dapat mencapai pembeli yang potensial, karena cara penyampaiannya sedemikian rupa sehingga dapat diterima sebagai suatu berita yang baru. (Assauri, 1996: 258)

Dengan meningkatnya teknologi informasi dewasa ini merupakan indikator peluang yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan promosi kepada masyarakat luas atau dalam era persaingan global. Dengan penggunaan teknologi informasi yang tepat dapat merupakan pendukung yang baik untuk menyakinkan masyarakat nasional maupun internasional mengenai aset dan produk daerah yang ditawarkan. Dengan mengikuti secara terus menerus perubahan teknologi informasi dengan jalan membuat variasi yang inovatif akan dapat menjadi indikator peluang untuk menarik perhatian masyarakat.

9. Aset dan Produk Daerah

Aset dan Produk Daerah adalah segala sesuatu milik daerah yang dapat ditawarkan ke pasar yang dapat dikonsumsi / digunakan / dipinjam guna memenuhi kebutuhan / keinginan, baik berupa ujud fisik, jasa, tempat, organisasi, atau gagasan.

Produk adalah merupakan suatu konsep yang rumit, yang harus dirumuskan dengan hati-hati dan merupakan segala sesuatu yang bisa ditawarkan kepada sebuah pasar agar diperhatikan, diminta, dipakai atau dikonsumsi sehingga mungkin memuaskan keinginan atau kebutuhan. (Kotler, 1993)

Aset dan produk daerah mempunyai karakteristik tersendiri dan tidak dapat disamakan dengan jenis aset dan produk yang lain. Faktor yang berpengaruh terhadap aset dan produk daerah sangat kompleks dan bervariasi. Dimana aset dan produk daerah ini akan berbeda antara daerah yang satu dengan yang lainnya. Aset dan produk yang dimaksudkan disini adalah semua aset dan produk yang ada di wilayah suatu daerah tersebut, jadi tidak hanya aset dan produk yang milik pemerintah daerah saja. Tetapi seluruh aset dan produk yang ada di daerah tersebut, dalam hal ini aset dan produk milik swasta.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka manfaat yang diperoleh dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Dari segi teoritis :

Memberikan sumbangan pemikiran teori-teori ilmu pendidikan di bidang Pendidikan Luar Sekolah, khususnya di bidang pelatihan dengan memberi sumbangan informasi tentang konsep pemberdayaan sumber daya manusia melalui pelatihan Cyber Marketing.

2. Dari segi praktis :

Penelitian ini bagi SDM aparatur Pemerintah Daerah diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

- a. Adanya kesadaran dan perubahan pola pikir pegawai Pemerintah Daerah untuk mau menggunakan teknologi informasi dalam memasarkan atau mempromosikan aset dan produk daerahnya sesuai dengan tuntutan globalisasi, sehingga mengembangkan kinerja Pemerintah Daerah di bidang pemasaran.
- b. Meningkatnya pengetahuan pegawai Pemerintah Daerah bahwa dengan menggunakan Cyber Marketing efisiensi dan kinerja pemasarannya akan lebih efektif, baik dari segi manajemen, administrasi, terlebih lagi dalam hal akses informasi, termasuk akses promosi kedalam pasar nasional dan global.
- c. Adanya motivasi yang tinggi dari Pejabat Pemerintah Daerah untuk memfasilitasi pengelola Badan Usaha dan Aset-aset daerah, Kantor Pengolah Data Elektronik, Kantor Informasi dan Komunikasi, Bagian Umum serta unit-unit kerja yang terkait dengan pemasaran aset dan produk dengan perangkat keras dan lunak teknologi informasi.
- d. Pegawai Pemerintah Daerah sudah mampu menerapkan dasar-dasar teknologi informasi seperti halnya : telah mampu melaksanakan administrasi pemasaran dengan komputerisasi, menggunakan e-mail dan chatting dalam berkomunikasi dan mencari pasar, dengan menggunakan jasa Web site / Situs untuk mempromosikan aset dan produk daerah.

- e. Pegawai pada Pemerintah Daerah mampu memanfaatkan situs daerah untuk perkembangan pemasarannya yaitu mempromosikan aset dan produk daerah, dengan selalu merubah atau mengganti informasi yang disajikan sesuai dengan kondisi yang ada atau terbaru.

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk menghasilkan suatu model pelatihan Cyber Marketing yang efektif untuk memberdayakan sumber daya manusia aparatur Pemerintah Daerah dalam meningkatkan kemampuan mempromosikan aset dan produk daerah.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui bagaimanakah Sistem teknologi informasi yang dikembangkan pada Pemerintah Kota Semarang.
- b. Untuk mengetahui sistem promosi aset dan produk daerah yang sudah dilakukan Pemerintah Kota Semarang.
- c. Untuk mengetahui apakah pelatihan Cyber Marketing diperlukan bagi Aparatur Pemerintah Kota Semarang.
- d. Untuk mengetahui model konseptual pelatihan Cyber Marketing pada Pemerintah Kota Semarang.
- e. Untuk mengetahui efektifitas Model pelatihan Cyber Marketing yang dapat memberdayakan SDM aparatur Pemerintah Kota Semarang meningkatkan kemampuan mempromosikan aset dan produk daerah.

F. Kerangka Berpikir

Dengan diberlakukannya Undang-Undang nomor 22 tahun 1999 tentang otonomi daerah dan Undang-Undang nomor 25 tahun 1999 tentang perimbangan keuangan antara pusat dan daerah, maka hal ini merupakan peluang dan tantangan bagi Pemerintah Daerah untuk mengembangkan daerahnya.

Untuk itu dalam pengembangan daerah pada era otonomi dan persaingan global ini Pemerintah Daerah perlu didukung teknologi informasi. Namun kenyataannya di Indonesia, teknologi informasi oleh Pemerintah Daerah hanya digunakan untuk produksi, administrasi dan pelayanan publik dan belum digunakan untuk promosi (pemasaran). Dalam hal ini apabila Pemerintah Daerah mau menggunakan teknologi informasi untuk pemasarannya, maka akan lebih mudah, lebih sederhana dan lebih baik.

Dalam penggunaan teknologi informasi untuk pemasaran / promosi tersebut Pemerintah Daerah harus menyiapkan infrastruktur, database dan sumber daya manusianya. Beberapa daerah saat ini telah memiliki infrastruktur dan database teknologi informasi (internet), namun untuk sumber daya manusia yang mampu menggunakan internet untuk pemasaran masih kurang atau bahkan belum ada. Sehubungan hal tersebut perlu pemberdayaan pegawai Pemerintah Daerah dalam hal pemasaran lewat internet melalui pelatihan Cyber marketing.

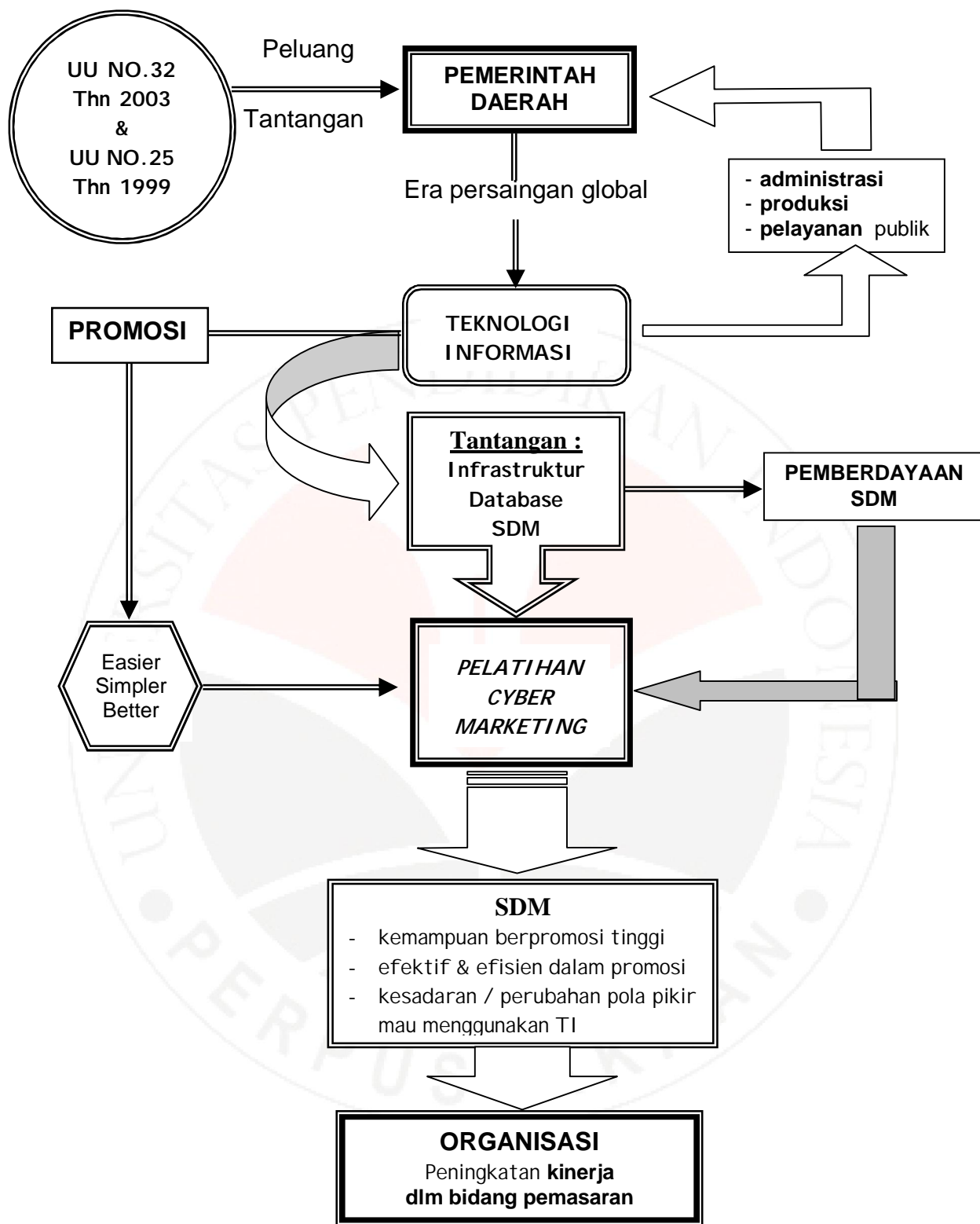
Dengan pelatihan Cyber marketing diharapkan sumber daya manusia yang ada pada pemerintah daerah :

- a. Mempunyai kemampuan berpromosi tinggi
- b. Dapat efektif & efisien dalam promosi
- c. Mempunyai kesadaran / perubahan pola pikir mau menggunakan TI

Sehingga dengan pelatihan Cyber marketing akan terjadi Peningkatan kinerja pada Pemerintah Daerah dalam bidang pemasaran.

Pada pelaksanaan pelatihan tentang Cyber Marketing ini, terlebih dahulu dilakukan langkah-langkah awal yang bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui kebutuhan dasar pegawai Pemerintah daerah terhadap Teknologi Informasi, misalnya dengan melakukan survei terhadap para pegawai pemerintah daerah. Kemudian setelah itu menentukan target peserta, untuk memilih pegawai yang ditunjuk menjadi peserta pelatihan. Setelah itu dilakukan observasi, wawancara dan melihat dokumen guna mencari dan menentukan metode serta bentuk pelatihan yang ideal untuk diterapkan kepada para peserta pelatihan tersebut, agar nantinya sasaran yang diinginkan dapat tercapai.

Dalam perkembangannya, pihak trainer / pelatih, selalu melakukan pengawasan terhadap jalannya konsultasi dan pelatihan, agar materi-materi dan modul yang diberikan dapat diterima oleh para peserta pelatihan (pegawai Pemerintah Daerah yang ditunjuk), yang selanjutnya dapat diterapkan atau diimplementasikan oleh masing-masing peserta pelatihan. Setelah diimplementasikan, maka perlu diketahui dan dianalisis bagaimana sikap dan persepsi peserta setelah mengikuti pelatihan. Dari analisa akan dapat diketahui hasil atau output pelatihan dan dampak apa yang dapat dilihat pada organisasi.



Gambar 1.3. Kerangka Berpikir