

## INTRODUKSI MODEL PERENCANAAN PELATIHAN *GRANT WRITING SKILL* BAGI TENAGA HARIAN LEPAS – TENAGA BANTU (THL-TB) PENYULUH PERTANIAN KABUPATEN JEMBER

Najmah Faizah

Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Jember  
Jl. Brawijaya No. 71 Jember  
E-mail: najmahfaizah@gmail.com

**Abstract:** *The developing of agriculture has many supports from both government and non-government institutions, implementing in the form of grants/assistance/loan to farmers. There are many types grants can be accessed by farmers on the condition of submitting proposals. On the other hand, farmers with a majority of low-educated people find it difficult to perform. As a extension agent, the contract officer (THL-TB) of agricultural extension agents have obligation to provide assistance to the farmers. Unfortunately, they have limitation capacity and access to develop self-capacity cause the number THL-TB of agricultural extension agents have limitation experiences. This study has aims to determine the characteristics of THL-TB of agricultural extension agent in Jember Regency and to analyze the introduction of training plan model of grant writing skill for THL-TB agricultural extension agent in Jember Regency. The analysis method is descriptive analysis and training plan model of Goad. The target of training participants are 48 THL-TB agricultural extension agents in Jember Regency who under 40 years old with highest education (D3 and bachelor degree I). Introducing training plans uses the basis of the Pimentel and Franco approache consist of 3 elements, they are pre-implementation, implementation and post-implementation.*

**Keywords:** *Planning, Training, Agricultural Extension Agent, THL-TB, Writing*

**Abstrak:** Upaya pengembangan pertanian banyak sekali didukung oleh lembaga pemerintah dan non pemerintah, dengan mewujudkannya dalam bentuk *grant* / bantuan bagi petani. Berbagai macam *grant* yang tersedia dapat diakses petani dengan syarat pengajuan proposal. Pada sisi lain, petani yang mayoritas berpendidikan rendah sulit untuk melakukannya. Sebagai pendamping petani tenaga THL-TB penyuluh pertanian tentu saja berkewajiban memberikan pendampingan terhadap petani. Namun sayangnya, kapasitas dan akses pengembangan diri yang terbatas menjadikan tenaga THL-TB penyuluh pertanian yang jumlahnya 121 orang juga mengalami keterbatasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik THL-TB penyuluh pertanian di Kabupaten Jember serta mengetahui introduksi rencana model pelatihan penulisan usulan *grant* yang tepat bagi THL-TB penyuluh pertanian di Kabupaten Jember. Metode analisis yang digunakan adalah analisis diskriptif dan introduksi model pelatihan Goad. Rencana sasaran pelatihan hanya diperuntukkan 48 tenaga THL-TB penyuluh pertanian Kabupaten Jember yang memiliki usia dibawah 40 tahun dan berpendidikan tinggi (D3 dan sarjana sarjana). Introduksi rencana pelatihan dengan menggunakan basis pendekatan Pimentel dan Franco yang terdiri atas 3 bagian besar: pra-implementasi, implementasi dan pasca implementasi.

**Kata kunci:** Perencanaan, Pelatihan, Penyuluh, THL-TB, Penulisan

## PENDAHULUAN

Petani perlu mengembangkan kemampuannya di tengah kondisi persaingan global yang ketat. Kemampuan yang perlu dimiliki petani bukan hanya pada bidang budidaya saja (*on farm*), namun juga mampu menyediakan input yang efisien (*up stream*), melakukan pengolahan untuk meningkatkan nilai tambah dan mampu memasarkan untuk memperoleh pendapatan maksimal (*down stream*) dalam sebuah sistem agribisnis. Adam, *et al.* (2015) menyatakan bahwa petani di Tanzania masih memerlukan pemahaman terkait dengan jenis penyakit yang menyerang ubi jalar (sektor *on farm*) serta input usahatani (sektor *up stream*) yang diperlukan dalam mencegah dan mengatasinya. Lebih lanjut berkaca pada petani di Iran di China, Hashemi *et al* (2009) dan Guo *et al.* (2015) juga melaporkan masih perlunya dilakukan pelatihan pada peningkatan kemampuan *on farm* baik pada sisi budidaya maupun perlindungan tanaman. Perlunya penguatan kemampuan petani di sektor *down stream* terkait dalam kemampuan pengolahan komoditas kakao beserta kelembagaan yang melingkupinya serta pemasaran dan regulasi/kebijakan pemasaran (Raharto, 2016).

Dalam upaya tersebut maka petani perlu kehadiran agen pendamping yang salah satunya adalah penyuluh. Keberadaan agen penyuluh pertanian sangat penting kehadirannya, tapi Indonesia masih mengalami kekurangan jumlah penyuluh untuk mendampingi petani. Berdasarkan catatan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kementerian Pertanian, dari 72.000 desa yang memiliki potensi bidang pertanian hanya terdapat 44.000 orang penyuluh yang terdiri dari 25.000 penyuluh PNS dan 19.000 orang Tenaga Harian Lepas–Tenaga Bantu (THL-BP) penyuluh pertanian. Perhatian pada THL-TB perlu lebih untuk dilakukan. Kehadirannya sangat membantu di tengah terbatasnya penyuluh pertanian dengan status PNS.

Jumlah THL-TB sudah cukup banyak, tapi tingkat pendidikannya beragam, masih memiliki tingkat pendidikan SMA, umur lebih dari 40 tahun serta beberapa keterbatasan akses untuk pengembangan kapasitas. Padahal, kemampuan penyuluh sangat penting dalam memberikan layanan pendampingan petani, baik berstatus PNS maupun THL-TB.

Pendampingan oleh penyuluh ini pada dasarnya adalah untuk memajukan pengetahuan, keterampilan dan sikap petani (Abubakar dan Siregar, 2010; Buadi, *et al.*, 2013).

Sebagaimana dinyatakan bahwa dalam lingkup agribisnis terdapat kebijakan-kebijakan yang melingkupi pada *up stream*, *on farm* maupun pada *down stream*. Salah satu kebijakan yang ada adalah adanya *grant* atau bantuan baik pendanaan, peralatan maupun manajerial dari instansi pemerintah/ swasta dalam mendorong kapasitas petani baik secara kelompok maupun pribadi petani (Ton, *et al.*, 2015). Hal ini dapat merujuk pada *grant* yang diberikan terkait sarana prasana serta modal guna peningkatan pemasaran komoditas sayur dan buah buahan di North Carolina (Rozelle, *et al.*, 1998 dan Pitts, *et al.*, 2016).

Bila dikaji lebih lanjut hampir semua *grant* atau bantuan yang ditawarkan ini, memerlukan pengajuan atau proposal sebagai syarat untuk dipelajari pihak pemberi *grant*. Penulisan proposal yang tepat menjadi faktor penting keberhasilan *grant*. Dengan mayoritas tingkat pendidikan petani yang masih rendah maka penyuluh mampu hadir sebagai pendamping petani dalam penyusunan proposal *grant* ini. Perkembangan informasi dan teknologi yang pesat tentu menuntut pengembangan kapasitas bagi penyuluh utamanya bagi THL-TB terkait hak ini. Hasil penelitian Agung, *et al.* (2016) menunjukkan 65,6% penyuluh menilai kemampuan ini adalah sesuatu yang penting.

Hasil kajian Agung, *et al.* (2016) menunjukkan kemampuan menulis proposal pengajuan *grant* bagi penyuluh pertanian di Kabupaten Malang sebagian besar (71,1%) masih sedang dan 19% masih rendah, atau hanya 9,9% yang telah baik. Hal ini menjadi tantangan mengingat sebagian besar penyuluh berumur  $\geq 50$  tahun (60,3%), 41-50 tahun (32%), 36-40 tahun (7,2%) dan  $\leq 36$  tahun (4,8%). Sementara tingkat pendidikan yang dimiliki sebagian besar adalah sarjana muda ke atas tanpa diketahui disiplin ilmunya. Ilmu pemberdayaan atau komunikasi diperlukan dalam penyuluhan *participatory*. Beban kerja penyuluh yang melebihi bebanya (rasio 3,53) juga menjadi tantangan tersendiri.

Petani di Kabupaten Jember diberikan kebebasan kreativitas dalam menyusun proposal *grant*. Penyuluh memberikan pendampingan

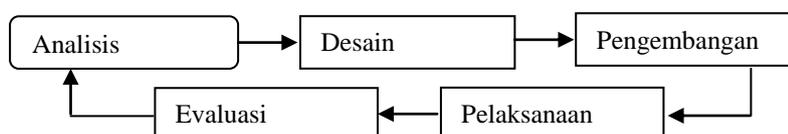
dengan basis pengetahuan yang diperolehnya secara autodidak atau berdasarkan pemahaman yang telah diperoleh selama masa sekolah/kuliah. Merespon kondisi ini program pelatihan *grant writing skill* perlu dilakukan untuk meningkatkan kemampuan penyuluh dalam menulis proposal *grant* yang baik. Kegiatan pelatihan terbukti dapat meningkatkan keterampilan bukan saja pada kemampuan teknis pertanian (Huang, *et al.*, 2015; Dickson, *et al.*, 2016), namun juga pemahaman dan keterampilan dalam non teknis seperti penggunaan web termasuk penulisan proposal *grant* (Park, *et al.*, 2012).

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik THL-TB penyuluh pertanian di Kabupaten Jember. Informasi ini menjadi penting untuk memetakan sasaran peserta introduksi model pelatihan. Selanjutnya, tulisan ini akan membahas introduksi model pelatihan dalam upaya peningkatan, pemahaman dan keterampilan penulisan usulan *grant* yang tepat bagi THL-TB penyuluh pertanian di Kabupaten Jember.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Kabupaten Jember Propinsi Jawa Timur, dengan pertimbangan bahwa lokasi tersebut merupakan salah satu sentra pertanian pangan. Selain itu setiap tahun terdapat bantuan atau *grant* yang dapat diakses oleh para petani/ kelompok tani. Data diperoleh dengan metode sensus terhadap seluruh petugas THL-TB penyuluh Pertanian Kabupaten Jember sejumlah 121 orang.

Analisis karakteristik petugas THL-TB penyuluh pertanian dilakukan dengan menggunakan analisis diskriptif. Sementara analisis introduksi model pelatihan digunakan pendekatan Goad (1982). Model yang dikembangkan tersebut memiliki perbedaan pada siklus, namun pada dasarnya memiliki kesamaan terkait dengan perlu adanya identifikasi kebutuhan pelatihan dan diakhiri adanya evaluasi. Model ini terdiri atas beberapa siklus diantaranya adalah: (1) analisis kebutuhan pelatihan; (2) desain pendekatan pelatihan; (3) pengembangan materi pelatihan; (4) pelaksanaan pelatihan; (5) evaluasi dan pemutakhiran pelatihan.



Gambar 1. Model Pelatihan Goad

Tabel 1. Karakteristik THL-TB Penyuluh Pertanian Kabupaten Jember

Indikator	Jumlah	Presentase
Pendidikan		
- SMA/ Sederajat	57	47,1
- D3	30	24,8
- Sarjana/ Sederajat	34	28,1
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100</b>
Masa Kerja		
- 10 Tahun	82	67,8
- 11 Tahun	39	32,2
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100</b>
Usia		
- ≤ 30 Tahun	15	12,4
- 31-40 Tahun	74	61,2
- 41-50 Tahun	29	24,0
- Diatas 50 Tahun	3	2,5
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Dinas Pertanian Tanaman Pangan Jember, 2014

Metode ini cocok dilakukan pada pendidikan orang dewasa dengan adanya konsep pengembangan. Sebagaimana diungkapkan Westover (2008), dalam pendidikan orang dewasa, suatu teori akan bernilai jika diimplementasikan dan dikembangkan dalam suatu program.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Karakteristik THL-TB Penyuluh Pertanian di Kabupaten Jember**

Pembahasan terhadap karakteristik THL-TB penyuluh pertanian perlu dilakukan untuk mengetahui basis data kemampuan. Pendidikan, pengalaman yang diindikasikan dengan masa kerja serta umur menjadi indikator penting dalam pemahaman ini.

Pendidikan tenaga THL-TB penyuluh pertanian Kabupaten Jember didominasi oleh tingkatan SMA sederajat (47,1%). Selain dari SMA umum juga berasal dari SMK kejuruan bidang pertanian. Terdapat 17 orang yang berasal dari pendidikan SMK pertanian dan selebihnya dari SMA umum. Peringkat kedua diikuti oleh tenaga THL-TB yang memiliki pendidikan sarjana yaitu sebanyak 28,1%. Bidang strata yang digeluti adalah bidang rumpun pertanian, seperti agroekoteknologi, teknologi pertanian maupun agribisnis/sosial ekonomi pertanian. Sementara untuk tenaga THL-TB yang memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 24,8%. Serupa dengan tenaga THL-TB yang memiliki pendidikan sarjana, untuk pendidikan D3 dari para THL-TB ini juga berasal dari jurusan beragam dalam bidang rumpun ilmu pertanian.

Perekrutan tenaga THL-TB Kabupaten Jember ini dilakukan dua kali yaitu pada tahun 2007 dan tahun 2008. Sebagian besar merupakan hasil rekrutmen tahun 2008 (67,8%) dan sisanya 32,2% merupakan hasil rekrutmen 2007. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar tenaga THL-TB memiliki masa kerja selama 10 tahun.

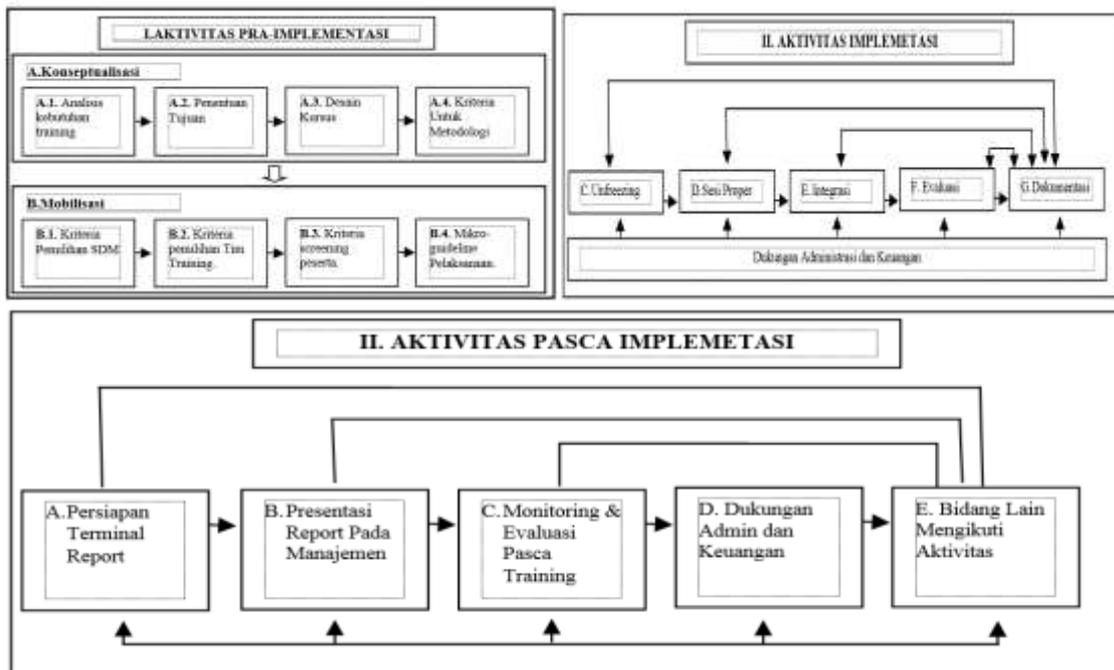
Usia para tenaga THL-TB penyuluh pertanian di Kabupaten Jember sangat beragam. Sebagian besar berada pada rentang usia yang potensial dalam pengembangan akademis yaitu pada rentang usia 31-40 tahun (61,2%). Selanjutnya disusul oleh kelompok umur pada rentang 41-50 tahun (24%), umur dibawah 30

tahun (12,4%) dan terakhir kelompok umur diatas 50 tahun (2,5%).

Jika analisis dilanjutkan dengan tabulasi silang, maka dapat diperoleh bahwa tenaga THL-TB penyuluh pertanian yang berada di bawah usia 40 tahun dan memiliki pendidikan tinggi (D3 dan sarjana) terdapat 48 orang (40%). Pengelompokan ini menjadi penting mengingat usia rentang usia dibawah 40 tahun adalah usia optimal dalam menerima materi bersifat akademis. Sementara itu pemilihan pada pendidikan tinggi dikarenakan tingkat pendidikan tersebut telah pernah terlatih membuat laporan penelitian ilmiah sebagai tugas akhirnya.

### **Model Pelatihan Peningkatan Pemahaman Dan Keterampilan Penulisan Usulan Grant Rencana Pelatihan**

Rencana program pelatihan harus dilakukan menyeluruh, mulai awal hingga akhir. Merujuk Pimentel dan Franco (1991), perencanaan pelatihan terbagi 3 bagian besar, yaitu pra-implementasi, implementasi dan pasca implementasi. Perencanaan pertama, kegiatan pra-implementasi terbagi atas konseptualisasi (terkait konten materi yang akan diberikan) dan mobilisasi (terkait rencana kerja panitia pelatihan). Perencanaan pra-implementasi dimulai dari analisis kebutuhan pelatihan, penyusunan desain dan pengembangan materi pelatihan dan metodologi. Perencanaan kedua terkait pelaksanaan pelatihan, dimulai dari bagaimana memberikan pandangan terhadap topik umum pelatihan yang memotivasi dan menyenangkan (*unfreezing*), kemudian penyampaian materi sesuai topik pelatihan, melakukan integrasi antar topik dan selanjutnya mengevaluasi pada tahapan implementasi. Akhirnya setelah implementasi kemudian didokumentasikan. Perencanaan ketiga terkait pasca-pelatihan, dimulai mempersiapkan laporan kegiatan, mempresentasikan kepada pihak dinas, melakukan monitoring dan evaluasi seluruh program kegiatan pelatihan, penyelesaian administrasi dan keuangan serta penyelesaian hal lain terkait program pelatihan ini. Perencanaan laporan ini sangat penting sebagai bentuk pertanggung jawaban pelaksanaan pelatihan kepada pihak dinas maupun pemberi dana pelatihan.

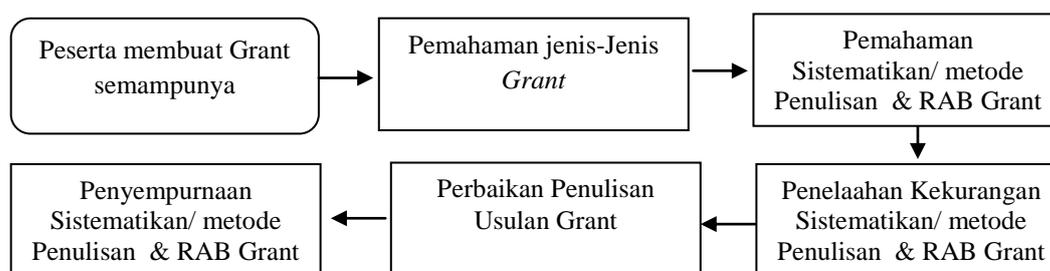


Gambar 2. Bagan Rencana Pelatihan

Tabel 2. Runtutan Rencana Aktivitas Pelatihan

<b>Rencana Aktivitas Pra-Impelementasi (Konseptualisasi)</b>				
Analisis kebutuhan	Tujuan	Desain	Metodologi	
Meningkatkan kemampuan penulisan usulan grant	Setelah Dilakukan Pelatihan Penulisan Usulan Grant Selama 2 Hari, Peserta Dapat Mempersiapkan Usulan/ Proposal Grant Pembangunan Pertanian	Gambar 2	Ceramah, tanya jawab, diskusi, pendampingan, penugasan	
<b>Rencana Aktivitas Pra-Impelementasi (Mobilisasi)</b>				
Kriteria SDM	Tim Pelatihan	Screening Peserta	Mikro Guideline	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengalaman melaksanakan pelatihan</li> <li>- Memiliki motivasi</li> <li>- Fixed minus 30 hari dari Hari H</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lembaga perguruan tinggi</li> <li>- Penyuluh berpengalaman Grant.</li> <li>- Fixed minus 15 hari dari Hari H</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Umur <math>\leq 40</math> tahun</li> <li>- Pendidikan min S1</li> <li>- Fixed minus 20 hari dari Hari H</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menyetorkan usulan grant</li> <li>- Membawa laptop</li> <li>- Fixed minus 3 hari dari Hari H</li> </ul>	
<b>Rencana Impelementasi</b>				
Unfreezing	Sesi proper	Integrasi	Evaluasi	Dokumentasi
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pada saat awal pelatihan</li> <li>- Pada setiap pergantian sesi/ menunggu persiapan pemateri.</li> <li>- Diskusi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepastian kehadiran pemateri yang ditunjuk.</li> <li>- Kesiapan perangkat</li> </ul>	Materi disusun runtut	Dilakukan pada akhir sesi per hari	Tercatat tiap akhir per sesi

Rencana Pasca-Impelementasi				
Terminal report	Presentasi Report	Monev Pasca Pelatihan	Dukungan Admin	Dukungan Bidang lain
- Dibuat menyeluruh - Fixed plus 5 hari dari Hari H	- Persiapan Power point scr menyeluruh - Fixed plus 5 hari dari Hari H	Hingga 1 tahun dari pelaksanaan pelatihan untuk melihat implementasi	- Mulai tahap persiapan hingga pasca - Fixed plus 5 hari dari Hari H	- Mulai tahap persiapan hingga pasca - Fixed plus 5 hari dari Hari H



Gambar 3. Bagan Desain Pelatihan

Guna memudahkan hasil rumusan perencanaan pelatihan tersebut dapat dibantu dengan menggunakan tabulasi, sehingga dapat dipahami runtutan rencana aktivitas yang diperlukan pra-implementasi hingga rencana aktivitas yang diperlukan pasca implementasi.

#### *Analisis Model dan Rencana Pelatihan*

Untuk mengetahui kebutuhan pelatihan tentang penulisan usulan *grant* kepada THL-TB penyuluh pertanian di Kabupaten Jember sebenarnya perlu dilakukan investigasi mendalam baik dengan wawancara maupun dengan kajian hasil penulisan penyuluh. Namun, dikarenakan tidak ada data hasil penulisan proposal *grant* oleh tenaga THL-TB penyuluh pertanian Kabupaten Jember, maka dapat diasumsikan pelatihan penulisan proposal *grant* diprioritaskan untuk 48 penyuluh pertanian yang memiliki pendidikan tinggi (D3 dan sarjana). Hal ini dikarenakan tenaga THL-TB penyuluh pertanian dengan pendidikan tinggi pernah melakukan penulisan ilmiah dalam tugas akhirnya sehingga diasumsikan telah memahami tata tulis ilmiah secara sistematis serta lebih memiliki wawasan luas (Orr dan Mrazek, 2009). Selanjutnya pelatihan juga difokuskan kepada tenaga THL-TB penyuluh pertanian dengan umur yang masih relatif muda (maksimal 40 tahun). Sasaran pada tenaga THL-TB penyuluh pertanian berusia muda ini didasarkan pemahaman bahwa dengan usia muda akan

memiliki motivasi tinggi dan pemahaman yang lebih baik (Berry, 1993).

Definisi yang akan ditingkatkan dalam pelatihan terkait dengan aspek pengetahuan (kognitif) dan keterampilan menulis (afektif/skill). Adapun materi yang akan diberikan sesuai dengan sistematika penulisan usulan *grant* maka mencakup materi: 1)ragam *grant* nasional yang ditawarkan oleh pemerintah / non pemerintah dan *grant* internasional; 2)sistematika penulisan usulan *grant*; 3)penyusunan Rencana anggaran biaya. Materi materi tersebut adalah materi yang sangat diperlukan dalam upaya memberikan pemahaman dan ketrampilan penyuluh dalam menulis usulan *grant*. Sehingga secara redaksional tujuan pelatihan adalah peserta dapat mempersiapkan usulan/proposal *grant* Pembangunan Pertanian setelah dilakukan pelatihan penulisan usulan *grant* selama 2 hari.

#### *Desain Model dan Rencana Pelatihan*

Peserta pelatihan diminta untuk membuat usulan *grant* sedapat dan semampu yang dilakukan. Selanjutnya pemateri akan memberikan wawasan terkait dengan jenis-jenis *grant* yang potensial untuk diperoleh. Selanjutnya pemateri memberikan materi tentang metode dan sistematika penulisan usulan *grant* berikut RAB yang baik. Pada akhir sesi pada hari-1 peserta akan memperoleh pemahaman tentang jenis-jenis *grant* serta kelemahan/ kekuarangan atas tulisan yang telah

*Najmah Faizah: Introduksi Model Perencanaan Pelatihan Grant Writing Skill...*

dibuat. Selanjutnya peserta diminta memperbaiki tulisan usulan *grant* sesuai dengan rekomendasi pemateri/fasilitator. Pada hari kedua pemateri/fasilitator mengoreksi dan memberikan masukan tambahan atas perbaikan yang telah dilakukan peserta. Secara sistematis desain pelatihan dapat digambarkan pada skema gambar 3.

*Pengembangan Model dan Rencana Pelatihan*  
Pengembangan pelaksanaan pelatihan akan dapat tertangkap dengan jelas saat dilakukan penelaahan sistematika dan metode penulisan dan RAB *grant* dari peserta. Berbagai kekurangan akan pemahaman dan keterampilan dari peserta akan dapat tertangkap dengan tepat pada sesi ini. Sehingga peran fasilitator pelatihan akan sangat terlihat dalam menyempurnakan melalui penugasan kepada peserta.

Tabel 3. Pelaksanaan Model dan Rencana Pelatihan Penyusunan Proposal *Grant*

Hari-1 Jam	Materi	Pelaksana	Jenis Pelaksanaan	Fasilitas
07.30 – 08.00	Registrasi	Panitia	- Memeriksa syarat utama peserta (pendidikan S1/ umur ≤ 40 tahun) - Menyetoran usulan <i>grant</i>	ATK
08.00 – 08.30	Seremonial	Panitia	- Penghargaan atas kehadiran. - Motivasi dan wawasan dari pimpinan	- LCD - Audio visual
08.30-08.45	Coffee Break	Panitia	Bebas	Konsumsi
08.45-10.45	Pengenalan jenis-jenis <i>grant</i>	Pemateri-1	- Ceramah - Tanya jawab	- LCD - Audio visual
10.45-12.45	Sistematika dan metode penulisan usulan <i>grant</i>	Pemateri-2	- Ceramah - Tanya jawab	- LCD - Audio visual
12.45-13.30	Ishoma	Panitia	Bebas	Konsumsi
13.30-15.30	Penyusunan RAB usulan <i>Grant</i>	Pemateri-2	- Ceramah - Tanya jawab	- LCD - Audio visual
15.30-16.00	Coffe break / ibadah	Panitia	Bebas	Konsumsi
16.00-17.30	Evaluasi pelatihan / penelaahan tulisan usulan <i>grant</i>	Fasilitator	- Dibagi dalam kelompok. - Diskusi	- Papan tulis/ kertas plano - Laptop
17.30-selesai	Penugasan perbaikan	Mandiri	Perbaikan secara mandiri	laptop
Hari ke-2 08.00 – 10.00	Penyempurnaan Penulisan usulan <i>Grant</i>	Fasilitator	Penyempurnaan atas perbaikan yang dilakukan	Laptop
10.00-10.15	Coffe Break	Panitia	Bebas	Konsumsi
10.15-11.00	Evaluasi penyempurnaan penugasan dan evaluasi Program pelatihan 2	Panitia + pemateri	Diskusi	- LCD - Audio visual
11.00-11.30	Penutupan	Panitia	- <i>Award</i> untuk tulisan terbaik. - Motivasi	- LCD - Audio visual

Pelaksanaan pelatihan sebagaimana rencana dilaksanakan secara efektif selama dua hari. Hari pertama pelatihan akan berfokus pada pengenalan jenis-jenis *grant*. Setiap *grant* memiliki karakteristik tersendiri sehingga perlu penyikapan baik secara spesiik. *Grant* yang berasal dari APBN maupun APBD akan sangat berkaitan dengan keuangan negara sehingga nantinya mekanisme yang berlaku baik dalam perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan maupun pelaporan akan mengikuti skim pemerintahan. Berbeda pula jika *grant* yang berasal dari *non-government* maka perlu mempelajari dengan cermat petunjuk yang diberikan. Demikian pula perlu diberikan materi sistematika dan metode penulisan. Harapannya proposal *grant*, dapat dipahami dengan runtut dan jelas. Penyusunan Rencana Anggaran Biaya (RAB) juga perlu diberikan pada hari pertama sebagai bagian penting dari proposal. Isi RAB harus mampu membiayai pelaksanaan pelatihan serta yang paling penting dengan besaran yang masuk akal. Pada hari pertama pelaksanaan pelatihan akan diakhiri dengan penugasan penyusunan proposal *grant*.

Pada hari kedua akan berfokus pada evaluasi hasil penyusunan proposal *grant* oleh peserta. Secara terperinci akan diberikan pemanduan dan perbaikan pada proposal *grant* yang telah dibuat oleh peserta. Saran yang diberikan oleh fasilitator/pemateri akan menjadi rekomendasi yang perlu dijalankan oleh peserta.

#### *Evaluasi Model dan Rencana Pelatihan*

Evaluasi dilakukan sebanyak 2 kali yaitu pada hari pertama dan hari kedua pelatihan. Evaluasi pada hari pertama akan dilihat kemampuan menulis peserta dengan standar hasil materi; andaikan ada pengembangan ide dan kreativitas dari peserta, maka pengembangan itu tidak menabrak koridor penulisan yang yang diarahkan. Evaluasi kedua pada hari pertama mencakup kekurangan materi yang diberikan sesuai dengan harapan peserta pada sesi hari pertama. Sangat dimungkinkan masih terdapat banyak hal yang diinginkan peserta, namun belum tersampaikan. Sehingga nantinya dalam pelaksanaan, fasilitator/pelatih perlu lebih jeli untuk menangkap kebutuhan yang diperlukan oleh peserta.

Evaluasi pertama yang dilakukan pada hari kedua dilakukan dengan melihat hasil

perbaikan setelah melaksanakan diskusi pada hari pertama. Peserta harus konsekuen mengerjakan perbaikan yang disarankan oleh fasilitator/pelatih pada hari pertama agar dapat terdeteksi kekurangan yang masih ada. Evaluasi kedua pada hari kedua adalah terkait dengan evaluasi program pelatihan selama dua hari yang telah dilakukan, apakah sesuai dengan ekspektasi peserta serta kesesuaian dengan desain dan rencana yang telah disusun. Jika masih terdapat *gap* antara rencana dan pelaksanaan maka perlu dicari penyebab dan penyelesaiannya.

#### *Metode Penyelenggaraan Pelatihan*

Terdapat beberapa metode yang perlu diterapkan dalam pelatihan penyusunan proposal *grant* ini yang terdiri dari metode ceramah, metode tanya jawab, metode diskusi dan metode penugasan. Metode ceramah di ruang pelatihan diberikan pada (1)sesi sambutan/ motivasi oleh pimpinan lembaga yang kompeten (kepala dinas atau pejabat terkait). Sambutan selayaknya bukan hanya sekedar sambutan seremonial namun, namun juga memberikan wawasan dan informasi baru terkait dengan topik bahasan *grant* serta memberikan motivasi bagi peserta; (2)sesi materi pengenalan jenis *grant*, Sistematika dan metode penulisan usulan *grant* dan Penyusunan RAB usulan *grant* oleh pemateri yang kompeten.

Metode tanya jawab di ruang pelatihan dilakukan pada setiap sesi materi guna memberikan pemahaman yang lebih. Hal ini untuk menutup atau melengkapi semua materi yang belum dipahami oleh peserta pelatihan. Tanya jawab juga tidak menutup kemungkinan memberikan perbaikan/koreksi atas materi yang disampaikan sehingga nantinya tidak terjadi kesalahan dalam penyusunan proposal *grant*. Tanya jawab dapat dilakukan secara *interrupt*, atau menyela saat pemaparan ataupun pada akhir sesi, sesuai kesepakatan dengan pemateri.

Metode diskusi di tempat yang disepakati dilakukan pada sesi evaluasi pelatihan/ penelaahan tulisan usulan *grant*. Evaluasi penyempurnaan penugasan dan evaluasi pelaksanaan program pelatihan pada hari kedua. Peserta dibagi menjadi 8 kelompok dimana tiap kelompok terdiri dari 6 orang.

Tabel 4 Indikator-Indikator Keberhasilan Penyusunan Proposal *Grant*

No	Item	1	2	3	4
Cover					
1	Daya pikat judul				
2	Tata letak tulisan				
3	Komposisi warna				
4	<i>Lay out</i>				
Pendahuluan					
1	Tata bahasa				
2	Penguatan latar belakang (teoritik/ fenomena)				
3	Dukungan data kuantitatif/ kualitatif				
4	Korelasi antar paragraf				
5	<i>State of the art</i>				
6	<i>Closing</i>				
Perumusan Tujuan/ Ruang Lingkup/ Pelaksanaan/ sumberdaya/ RAB					
1	Kesesuaian dengan program grant				
2	Rasionalitas				
4	Tata bahasa				
5	Sistematika/ runtut				

skor 1=sangat tidak baik, 2= tidak baik, 3=baik dan 4= sangat baik

Peran fasilitator akan terlihat dalam perbaikan dan pengembangan hasil tulisan dan pengungkapan kekurangan program pelatihan hari kedua melalui evaluasi. Suasana diskusi yang hidup dan aktif menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi fasilitator.

Metode penugasan mandiri dilakukan di kamar masing masing peserta pada sesi perbaikan tulisan usulan *grant*. Penugasan ini dimaksudkan untuk memperbaiki tulisan sesuai dengan materi dan arahan fasilitator. Perlu dibuat sebuah strategi agar peserta memiliki semangat untuk mengerjakan penugasan dengan baik. Sangat sering terjadi dalam sebuah pelatihan, ketika diberikan penugasan maka peserta tidak berkenan untuk mengerjakan ataupun jika mengerjakan namun dengan kondisi yang asal selesai.

#### *Indikator Keberhasilan Penyelenggaraan*

Indikator keberhasilan pelatihan secara umum adalah berupa peningkatan kemampuan menulis proposal *grant* dari peserta. Terdapat beberapa indikator yang dapat dilakukan penilaian keberhasilan pelatihan tersebut. Indikator pertama adalah cover, mampu memberikan informasi ringkas dan jelas serta menarik untuk dilihat. Indikator kedua adalah pendahuluan, bagaimana dalam pendahuluan ini mampu memberikan alasan yang kuat kenapa *grant* harus diberikan. Dukungan data kuantitatif maupun kualitatif yang kuat sangat diperlukan. Indikator ketiga adalah perumusan tujuan/ruang

lingkup/pelaksanaan/sumberdaya/RAB. Pada bagian ini sedapat mungkin mampu memberikan informasi eligibilitas terhadap *grant* yang ditawarkan, tepat dan masuk akal. Informasi yang dilebih-lebihkan adalah sesuatu yang wajib dihindari karena justru akan berakibat fatal.

Keberhasilan program pelatihan juga dapat dilihat bukan saja pada saat pelatihan namun juga implemementasi saat peserta kembali ke tempat kerja. Pemantaun dapat dilakukan dengan seberapa banyak *grant*/ kualitas *grant* yang diterima oleh penyuluh sendiri atau kelompok yang didampingi oleh penyuluh tersebut. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Nikandrou, *et al.* (2009) bahwa implementasi hasil pelatihan selain dipengaruhi oleh kualitas pelatihan itu sendiri, juga oleh faktor-faktor dalam organisasi seperti *reward*, kultur, reputasi organisasi serta atmosfer organisasi dalam upaya mentransfer hasil pelatihan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### **Kesimpulan**

Tenaga THL-TB penyuluh pertanian didominasi oleh kelompok umur 31-40 tahun, dengan tingkat pendidikan SMA/ sederajat serta masa kerja 10 tahun. Berdasarkan tabulasi silang kelompok umur dengan tingkat pendidikan tinggi (D3 dan sarjana) maka sasaran pelatihan penyusunan proposal *grant* bagi tenaga THL-TB di Kabupaten Jember adalah sebanyak 48

orang. Introduksi model rencana pelatihan penyusunan proposal *grant* menggunakan pendekatan Pimentel dan Franco (1991) yang terdiri atas perencanaan pelatihan terbagi 3 bagian besar, yaitu pra-implementasi, implementasi dan pasca implementasi.

#### **Saran**

Rencana peserta pelatihan harus dipilih secara obyektif sesuai dengan rujukan yaitu berusia kurang dari 40 dan berpendidikan tinggi (D3 atau Sarjana sarjana). Demikian pula pemateri dan fasilitator yang terlibat harus mengabaikan unsur kedekatan dan kepengkatan, serta memiliki kompetensi dan pengalaman penyusunan proposal *grant*. Kondisi paling krusial adalah pada sesi penugasan, pemateri/fasilitator harus benar-benar mampu membangun semangat peserta agar mau dan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan rekomendasi yang diberikan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abubakar dan Siregar, A.N. 2010. Kualitas Pelayanan Penyuluh Pertanian Dan Kepuasan Petani Dalam Penanganan Dan Pengolahan Hasil Ubi Jalar (*Ipomoea Batatas L.*). *Jurnal Penyuluhan Pertanian*. 5(1), 1-15.
- Adam, R.I. Sindi, K. Badstue, L. 2015. Farmers Knowledge, Perception and Management Disease Affecting Sweet Potato in The Lake Victoria Zone Region, Tanzania. *Crop Protection*. 72. 2015, 97-107.
- Agunga, R. Cahyono, E.D. Buck, E dan Scheer, S. 2016. Challenges of Implementing Participatory Extension in Indonesia. *Journal of Communication and Media Research*. 8(1), 20-45.
- Berry, M. 1993. Risk and Benefit of Open Adoption. *The Future of Children*. 3(1), 125-138.
- Buadi, D.K. Anaman, K.A and Kwarteng, J.A. 2013. Farmers' Perceptions Of The Quality Of Extension Services Provided By Non-Governmental Organisations In Two Municipalities In The Central Region Of Ghana. *Agricultural Systems*. 120 (2013),20–26.
- Dickson, M. Nasr-Allah, A. Kenawy, D and Kruijssen, F. 2016. Increasing Fish Farm Profitability Through Aquaculture Best Management Practice Training In Egypt. *Aquaculture*. 465 (2016), 172–178.
- Goad, T.W. (1982). *Delivering Effective Training*. San Diego, CA: Pfeiffer and Company.
- Guo, M., et al. Jia. X. Huang, J. Kumar, K.B. Burger, N.E. 2015. Farmer field school and farmer knowledge acquisition in rice production: Experimental evaluation in China. *Agric. Ecosyst. Environ*. 2015. <http://dx.doi.org/10.1016/j.agee.2015.02.011>.
- Hashemi, S.M. Hosseini, S.M and Damalas. C.A. 2009. Farmers Competency and Training Needs on Pest Management Practices: Participation in Extension Workshop. *Crop Protection*. 28(2009), 934-939.
- Huang, J. Huang, Z. Jia, X. Hu, R and Xiang, C. 2015. Long-Term Reduction Of Nitrogen Fertilizer Use Through Knowledge Training In Rice Production In China. *Agricultural Systems* 13. 2015, 105–111.
- Nikandrou, I. Brinia, V and Bereri, E. 2009. Trainee Perception of Training Transfer: an Empirical Analysis. *Journal of European Industrial Training*. 33(3), 255-270.
- Orr, D and Mrazek, R. 2009. Developing The Level Of Adoption Survey To Inform Collaborative Discussion Regarding Educational Innovation. *Canadian Journal of Learning and Technology*. 35(2), 22-36.
- Park, Y. Son, J. and Kim, C. 2012. Investigating the Determinants of Construction Professionals' Acceptance of Web-Based Training: An Extension of The Technology Acceptance Model.

***Najmah Faizah: Introduksi Model Perencanaan Pelatihan Grant Writing Skill...***

- Automation in Construction*. 22 (2012). 377–386.
- Pimenetel and Franco, R. 1991. *A how –to Book for Trainers and Teachers Training*. National Book Store .INC, Metro Manila Philippines
- Pitts, S.B.J. Mc Guirt, J.T. Wu, Q. 2016. Assessing Preliminary Impact of the North Carolina Community Transformation Grant Project Farmers’ Market Initiatives Among Rural Residents. *Journal of Nutrition Education and Behavior*. 48(5), 343-349.
- Raharto, S. 2016. Institutional Development Model Cocoa Farmers in East Java Province District Blitar. *Agriculture and Agricultural Science Procedia*. 9 (2016 ), 95 – 102.
- Rozelle, S. Park, A. Benziger, V. 1998. Targeted Poverty Investments and Economic Growth in China. *World Development*. 26(12), 2137-2151.
- Ton, G. Klerkx, L. De Grip, K. Rau, ML. 2015. Innovation grants to smallholder farmers: Revisiting the key assumptions in the impact pathways. *Food Policy*, 51(2015):9-23.
- Westover, J.H. 2008. Effective Human Resource Training and Development: Examination and Application of Adult Learning Theory in the HR Management Context. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. 4(1), 1-8.