

ABSTRACT

Realizing the important role of Small, Medium Enterprises (SMEs) for economic growth, many governments provide public funding to improve the performance of SMEs. Training is a way to overcome SME Problems –lack of managerial and human resources ability. Despite many studies revealing that trainings provide benefit for firm performance, there is scant evidence provided by studies regarding the relationship between training and small firm performance. The results of these studies are also mixed, and only a few of them explore the effectiveness factors of training for SMEs.

This study explores the factors that affect the transfer of training as indicators of training effectiveness for SMEs. This study is conducted in the context of Indonesia and uses Competency-based Economies through Formation of Entrepreneur (CEFE) training as the case study. The trainings have been used in many countries and show a positive impact with SME performance. The government of Indonesia adopted training in the 1990s. However, there is no evidence showing how effective this training for SMEs is. Therefore, this study scrutinizes the effectiveness of training by seeing the level of transfer of training of each trainee and investigating the factors which affect the transfer of training at the individual level using a qualitative approach.

The results show that there are three levels in which trainees transfer the training: firstly trainees who understand and utilize the training knowledge and skills in the workplace; secondly, trainees who understand the training material but do not transfer it; and lastly trainees who do not comprehend the training material and make no effort to transfer. Cognitive ability, perceived utility and motivation to transfer are important factors to determine the success of training during learning. Afterwards, whether they use the knowledge and skills in the real job are determined by their career planning. Appropriate career planning with the training purpose triggers the trainees to openly experience new things acquired from training and transfer of training to the workplace occurs.

Keywords: transfer of training, SMEs, perceptions and attitudes, qualitative

INTISARI

Menyadari pentingnya peran dari usaha kecil dan menengah (UKM) dalam hal pertumbuhan ekonomi, pemerintah menyediakan anggaran yang besar untuk meningkatkan performa dari UKM. Pelatihan merupakan cara untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh UKM seperti kelemahan dalam managerial dan kemampuan sumber daya manusia. Walaupun banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa pelatihan memberi manfaat pada performa perusahaan, sedikit penelitian yang mengungkapkan bahwa pelatihan memberikan efek yang positif terhadap UKM disertai dengan hasil yang tidak konsisten. Ditambah lagi hanya sedikit dari penelitian itu yang mengeksplor faktor yang meningkatkan efektifitas dari pelatihan.

Penelitian ini mengeksplor faktor yang mempengaruhi transfer pelatihan yang digunakan sebagai indikator dari dari efektifitas training. Selanjutnya penelitian ini dilakukan di Indonesia konteks dengan menggunakan *Competency-based Economies through Formation of Entrepreneur* (CEFE) training sebagai studi kasus. Pemerintah Indonesia mulai mengadopsi CEFE training pada tahun 1990an. Akan tetapi, tidak ada bukti yang menunjukkan seberapa efektif pelatihan ini untuk UKM. Oleh karena itu, penelitian ini akan meneliti efektifitas training dengan melihat level dari peserta dalam mengaplikasikan ilmu dari pelatihan, dan menginvestigasi faktor apa yang mempengaruhinya. Faktor yang diteliti berada di individual level dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

Hasil menunjukkan bahwa ada tiga level bagaimana peserta mendapatkan mengaplikasikan ilmu pelatihannya. Level pertama adalah peserta yang memahami materi pelatihan dan mengaplikasikan ilmunya di bisnisnya. Level kedua adalah peserta yang mengerti materi pelatihan akan tetapi tidak mengaplikasikannya di pekerjaannya. Level ketiga adalah peserta yang tidak memahami materi pelatihan dan tidak mengaplikasikannya di pekerjaannya. Kognitif *ability*, *perceived utility* dan *motivation to transfer* merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dari pelatihan selama pelatihan. Kemudian apakah peserta akan menggunakan ilmunya di pekerjaannya ditentukan oleh perencanaan masa depan. Kesesuaian antara rencana masa depan dengan tujuan pelatihan menjadi pemicu peserta untuk bersedia melakukan hal yang baru yang didapat dari pelatihan dan mengaplikasikannya di tempat kerjanya, sehingga transfer pelatihan terjadi.
Kata kunci: *Transfer Pelatihan, UKM, Persepsi dan tingkah laku, Kualitatif*