

PEMBELAJARAN DEWASA DI TEMPAT KERJA: SATU SOROTAN LITERATUR

Nor Mohamad Zulkifli^a

Nur Husna Abd Wahid^b

Nornazira Suhairom^c

^{a,b,c} Sekolah Pendidikan, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Teknologi Malaysia

Email: normohamad_82@yahoo.com.my, husna@utm.my, p-nazira@utm.my

ABSTRAK

Artikel ini adalah satu sorotan kajian yang memberi fokus kepada konsep pembelajaran dewasa di tempat kerja (workplace learning). Peningkatan pengetahuan melalui pembelajaran di tempat kerja memainkan peranan penting pada hari ini (Yang, 2003). Peluang pembelajaran untuk orang dewasa wujud dalam pelbagai latar dari institusi formal ke penerapan pembelajaran di tempat kerja (Sleezer, 2004). Pembelajaran di tempat kerja melibatkan pekerja atau ‘orang dewasa’ dan “pembelajaran dewasa ialah konsep teras dalam menyokong konsep asas pembangunan sumber manusia, seperti peningkatan prestasi, peningkatan kualiti berterusan, pengurusan pengetahuan, organisasi pembelajaran, dan pengurusan perubahan” (McLean, 2006; Yang, 2003). Artikel ini membincangkan beberapa konsep pembelajaran di tempat kerja termasuk konsep andragogi, pembelajaran terarah sendiri, pembelajaran tindakan, dan pembelajaran berasaskan projek. Artikel ini adalah sebuah tinjauan literatur berdasarkan penyelidikan, buku, artikel dan lain-lain yang berkaitan dengan isu pembelajaran dewasa di tempat kerja. Hasil tinjauan literatur ini mendapati setiap konsep yang dibincangkan mempunyai cabaran dalam pelaksanaannya di tempat kerja. Selain daripada itu, beberapa pertimbangan perlu di ambil dalam melaksanakan pembelajaran di tempat kerja termasuk ciri-ciri perkerja.

Kata Kunci: Pembelajaran dewasa, Latihan, Pembelajaran di Tempat Kerja

1. PENGENALAN

Pembelajaran ialah salah satu konsep utama dalam bidang pendidikan dewasa dan pembangunan sumber manusia (PSM) dan sebahagian besar aktiviti pendidikan profesional yang berterusan (PPB) (Bierema & Eraut, 2004). Menurut Collin, Sintonen, Paloniemi, and Auvinen (2011), pembelajaran di tempat kerja dianggap sebagai amalan yang sentiasa berlaku sewaktu berkerja. Teori pembelajaran di tempat dilihat semakin berkembang terutama dalam dua dekad yang lalu. Fokus awal teori pembelajaran di tempat kerja memberi fokus kepada pembelajaran secara individu, terutama pembelajarn secara formal. Namun teori pembelajaran dewasa telah berkembang dan kini merangkumi aspek pembelajaran secara formal dan tidak formal, dan pelbagai jenis pembelajaran, seperti pembelajaran organisasi, kumpulan dan secara individu (Hager, 2011). Casey (2005) mencatatkan bahawa pembangunan sumber manusia juga bergantung kepada teori pembelajaran dewasa dan reka bentuk latihan sebagai garis panduan untuk aktiviti pembelajaran yang ditujukan untuk kakitangan menyesuaikan diri dengan perubahan tempat kerja.

Walau bagaimanapun, beberapa pertimbangan mesti diberikan apabila menerapkan teori pembelajaran dewasa di tempat kerja. Merriam and Caffarella (1999) menghuraikan pertimbangan untuk perkembangan orang dewasa dan pembelajaran termasuk perkembangan biologi dan psikologi perkerja.

Sepanjang dekad ini, terdapat perbezaan pandangan dan perspektif berkenaan pembelajaran dewasa, walaupun isu teori dan gaya pembelajaran untuk orang dewasa adalah sama dalam konteks pembelajaran untuk kanak-kanak. Contohnya, sebelum 1950, pendidik percaya bahawa teori pembelajaran dan pengajaran boleh digunakan untuk orang dewasa dan kanak-kanak (Rothwell & Sredl, 2000). Pada masa ini, tafsirannya ialah “semua gaya pembelajaran boleh digunakan untuk pembelajaran awal kanak-kanak dan orang dewasa, dengan perbezaan dalam penggunaan gaya berdasarkan persekitaran pembelajaran” (Conlan, Grabowski, & Smith, 2003, p. 1). Tafsiran itu mungkin agak serupa, namun sejak kajian awal tentang pembelajaran dewasa yang bermula pada abad kedua puluh, terdapat beberapa perbezaan antara prestasi pelajar dewasa dan kanak-kanak. Perbezaan ini dapat dilihat dari beberapa aspek seperti keupayaan memori, kawalan tekanan, dan tahap kemahiran (S. Merriam, 2001). Oleh itu beberapa pengkaji mencadangkan bahawa orang dewasa belajar dengan cara yang berbeza daripada kanak-kanak” (Rothwell & Sredl, 2000, ms. 78).

2. ANDRAGOGI

Andragogi, yang dikemukakan oleh Malcolm Knowles pada tahun 1968, ialah seni membantu orang dewasa belajar (Conlan et al., 2003). Burns (1995) berkata:

“Apabila mencapai kedewasaan, manusia bersifat arah diri. Ini ialah konsep yang menjadi teras kepada andragogi...oleh itu, andragogi adalah berpusatkan pelajar, berasaskan pengalaman, berorientasikan masalah dan kolaboratif dengan semangat pendekatan humanis untuk pembelajaran dan pendidikan...keseluruhan aktiviti pendidikan merangsang pelajar” (ms. 233).

Knowles et al. (2005) menyenaraikan enam andaian pelajar dewasa termasuk (a) keperluan pelajar untuk mengetahui, (b) konsep diri pelajar, (c) pengalaman terdahulu pelajar, (d) kesediaan untuk belajar, (e) orientasi untuk belajar, dan (f) motivasi untuk belajar (Mancuso, Chlup, & McWhorter, 2010). Andaian andragogi bertentangan dengan pandangan standard pedagogi, “yang mana pelajar ialah personaliti bersandar yang memberi sedikit atau tiada pengalaman terhadap aktiviti pendidikan dan pelajar melakukan aktiviti-aktiviti tersebut kerana mereka telah diberitahu bahawa mereka perlu melakukannya” (Blondy, 2007, p. 116). Orang dewasa juga belajar dengan lebih berkesan melalui pengalaman, dan dengan cara rutin kerja sehari-hari daripada program latihan berstruktur secara formal yang membolehkan mereka sengaja memasukkan pembelajaran baru dengan pengetahuan sedia ada (Jones & Hendry, 1994; Rothwell & Sredl, 2000). Oleh itu terdapat beberapa konsep yang dibincangkan oleh pengkaji berkaitan konsep pembelajaran dewasa ditempat kerja berdasarkan ciri-ciri pelajar dewasa.

3. PEMBELAJARAN TERARAH DIRI (SELF-DIRECTED LEARNING)

Pembelajaran terarah diri muncul pada masa yang sama Knowles memperkenalkan andragogi. Ia merupakan konsep pembelajaran dewasa yang berpengaruh dalam pendidikan

dewasa selama lebih dari tiga dekad (Ellinger, 2004). Conlan et al. (2003) mengiktiraf pembelajaran terarah diri sebagai contoh pembelajaran tak formal. Walau bagaimanapun, Ellinger (2004) percaya bahawa pembelajaran terarah diri boleh berlaku dalam latar pendidikan formal dan tak formal, di mana pelajar boleh mendapat bantuan dan sumber dari orang lain dalam proses pembelajaran. Pembelajaran terarah diri membolehkan individu untuk bertanggungjawab ke atas pembelajarannya sendiri dengan mengdiagnosis keperluan pembelajaran peribadi mereka, menetapkan matlamat, mengenal pasti sumber, melaksanakan strategi dan menilai hasil (S. B. Merriam, 2001). Namun, konsep pembelajaran memerlukan kawalan sendiri yang tinggi, ketegasan, dan kebolehan mengambil tanggungjawab dalam proses pembelajaran (Decelle, 2016).

Terdapat tiga proses yang terlibat dalam pembelajaran terarah diri: Matlamat, proses, dan pelajar. Dalam konteks pembelajaran dewasa, matlamat dan proses ditentukan oleh pelajar sendiri (Conlan et al., 2003). Serupa dengan andaian Knowles, apabila pelajar semakin dewasa dan matang, mereka semakin berupaya mengarah diri dan bijak disebabkan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang telah mereka peroleh (Blondy, 2007). Keupayaan pembelajaran arah diri dapat dimaksimumkan dengan bantuan (Conlan et al., 2003) dan Knowles (1984) mendakwa bahawa pembelajaran terarah diri tiada kaitan dengan kerja secara individu. Malah dia mencadangkan pembelajaran kolaboratif untuk memupuk perkongsian idea (Blondy, 2007).

4. PEMBELAJARAN TINDAKAN (ACTION LEARNING)

Pembelajaran tindakan semakin popular sebagai cara untuk meningkatkan prestasi, mempromosikan pembelajaran dan mengembangkan kemampuan individu, pasukan dan organisasi (Faller, Marsick, & Russell, 2020; Jackson & Thurgate, 2011; Volz-Peacock, Carson, & Marquardt, 2016). Konsep pembelajaran di tempat kerja ini mengaplikasikan kerja pada projek atau masalah sebenar sebagai cara untuk belajar. Pekerjaan akan dijalankan secara dalam kumpulan atau pasukan kecil untuk mengambil tindakan dalam menyelesaikan projek atau masalah, dan mereka belajar daripada tindakan itu. Namun konsep pembelajaran ini menitikberatkan peranan jurulatih (coach) bagi membimbing kolaborasi dan membantu mereka belajar mengimbangi kerja mereka, dengan pembelajaran dari tugas tersebut itu” (O’Neil & Lamm, 2000, p. 44). Pembelajaran tindak merupakan salah strategi yang sangat penting dan berkesan yang digunakan oleh organisasi di seluruh dunia untuk memajukan pemimpin mereka (Marquardt & Waddill, 2004; Volz-Peacock et al., 2016) dan ia telah digunakan secara meluas kebelakangan ini untuk menyelesaikan masalah organisasi.

Model ini didapati boleh menyelesaikan masalah kompleks dan meningkatkan kualiti individu, pasukan dan pembelajaran organisasi (Marquardt & Waddill, 2004). Zuber-Skerritt (2002) mengenal pasti bahawa proses pembelajaran tindakan memerlukan penglibatan berkumpulan (sama ada pengurus, ahli akademik, guru, pelajar, atau “pelajar” pada umumnya) dalam menyelesaikan masalah. Walaupun penyelesaiannya sering menimbulkan cabaran kepada pengurusan di tahap yang lebih tinggi, manfaatnya adalah berbaloi kerana ia meningkatkan nilai kerjasama pasukan (Scott, 2017). Di samping itu, Zuber-Skerritt (2002) menyimpulkan bahawa pembelajaran tindak ialah proses yang aktif dan bukan proses pasif kerana ia membolehkan para pelajar untuk menjana pengetahuan mereka sendiri, menjadi pakar dalam masalah atau tugas pembelajaran.

Marquardt dan Waddill (2004) mengenal pasti enam komponen kritikal pembelajaran tindak dalam kajian mereka (iaitu masalah atau tugas, kumpulan, refleksi, tindakan, pembelajaran, dan jurulatih pembelajaran tindakan). Kesemua enam komponen mesti berfungsi selari untuk memastikan kejayaan (Zuber-Skerritt, 2002), yang juga bergantung kepada komitmen pelajar. Antara nilai-nilai yang diterangkan oleh Zuber-Skerritt (2002) ialah:

- (i) kolaborasi, amanah dan keterbukaan;
- (ii) semangat berpasukan dan saling menghormati perbezaan individu, bakat dan keperluan individu;
- (iii) menerima dan belajar dari kesilapan dalam proses pembelajaran.

5. PEMBELAJARAN BERASASKAN PROJEK

Pembelajaran berasaskan projek di tempat kerja menjadikan projek sebagai ‘kenderaan’ yang membolehkan seseorang ketua atau pengurus menyelesaikan dua ojektif iaitu tugas dan pembelajaran dalam satu masa (Smith & Dodds, 2017). Pembelajaran berasaskan projek mungkin merupakan pendekatan yang sesuai untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dan antara disiplin di tempat kerja (Conlan et al., 2003) dalam pembelajaran dewasa, memandangkan ia membolehkan membayangkan sifat terarah sendiri, dan membina kaedah mereka sendiri untuk menyelesaikan masalah. Pendekatan pembelajaran berasaskan projek mungkin sama dengan pembelajaran tindakan kerana ia juga memerlukan pekerja untuk belajar dengan melakukan satu projek tertentu (Sanger & Pavlova, 2016; Thomas, 2000; Walsh, Crockett, & Sheikholeslami, 2008). Aspek utama konsep ini adalah anggota projek harus mempunyai keinginan untuk belajar bersama (Poell & Van der Krogt, 2003).

Dalam situasi pembelajaran dewasa, pembelajaran berasaskan projek membolehkan pembelajaran bersama dan kolaborasi untuk berlaku (Conlan et al., 2003), di mana ia penting dalam pembelajaran dewasa, terutamanya di tempat kerja. Selain daripada itu, pembelajaran berasaskan projek dapat membayangkan sikap toleransi antara pekerja, meningkatkan daya pemikiran kritis, belajar pengurusan masa, dan mencari pengetahuan dalam menyelesaikan projek tersebut (Poell & Van der Krogt, 2003; Smith & Dodds, 2017). Pembelajaran berasaskan projek mempunyai modul off-project dimana pengajar atau coach akan membuat refleksi bersama pekerja dalam mengenalpasti aspek pembelajaran yang telah dilalui dalam pelaksanaan projek. Namun antara cabarannya adalah pekerja boleh merasa tertekan dan kurang motivasi jika tidak dapat menyempurnakan projek yang diberi. Ini akan memberi kesan kepada proses pembelajaran tersebut.

6. RINGKASAN ANALISIS SOROTAN KAJIAN

Jadual 1. Ringkasan Analisis Sorotan Kajian

KONSEP	PENGAJI	CIRI-CIRI PELAJAR/PEKERJA DEWASA & CABARAN
Pembelajaran Terarah Diri (<i>Self-Directed</i>)	Blondy (2007), Ellinger (2004), Conlan et al. (2003), S. B. Merriam (2001), Decelle (2016)	<i>Ciri-Ciri Pelajar:</i> Mempunyai kawalan sendiri yang kuat, berdedikasi, tegas dengan pembelajaran, boleh menetapkan keperluan pembelajaran dan kebolehan

KONSEP	PENGKAJI	CIRI-CIRI PELAJAR/PEKERJA DEWASA & CABARAN
		mengambil tanggungjawab dalam proses pembelajaran. <i>Cabaran:</i> Hilang kawalan sendiri dalam pembelajaran, individual dan kurang bimbingan
Pembelajaran Tindakan (<i>Action Learning</i>)	Faller et al. (2020), Jackson and Thurgate (2011), Volz-Peacock et al. (2016), O'Neil and Lamm (2000), Marquardt and Waddill (2004), Zuber-Skerritt (2002), Scott (2017)	<i>Ciri-Ciri Pelajar:</i> Boleh memimpin, harus bekerjasama dalam proses pembelajaran, kolaborasi, amanah dan keterbukaan, semangat berpasukan dan saling menghormati perbezaan individu, bakat dan keperluan individu, menerima dan belajar dari kesilapan dalam proses pembelajaran <i>Cabaran:</i> Perselisihan faham dalam kumpulan yang akan mengganggu proses pembelajaran
Pembelajaran Berasaskan Projek (<i>Project Based Learning</i>)	Smith and Dodds (2017), Conlan et al. (2003), (Sanger & Pavlova, 2016), Thomas (2000), Walsh et al. (2008), Poell and Van der Krogt (2003)	<i>Ciri-Ciri Pelajar:</i> anggota projek harus mempunyai keinginan untuk belajar bersama, berdikari, bertoleransi dan mampu menguruskan projek. <i>Cabaran:</i> tekanan dan kurang motivasi jika tidak dapat menyempurnakan projek yang diberi. Ini akan memberi kesan kepada proses pembelajaran.

7. KESIMPULAN

Terdapat pelbagai teori dan pendekatan pembelajaran yang boleh digunakan untuk pembelajaran orang dewasa yang dapat diterapkan dalam konteks pembelajaran di tempat kerja. Prinsip-prinsip dalam teori harus dipertimbangkan dan dijadikan panduan oleh organisasi untuk mengatur proses pembelajaran bagi mencapai objektif dan matlamat organisasi. Teori Andragogi dan pendekatan lain yang disebutkan didalam artikel ini menerangkan beberapa ciri penting bagi pelajar dewasa yang boleh diaplikasikan oleh organisasi sebagai kaedah dan pendekatan untuk pembelajaran dan latihan di tempat kerja.

RUJUKAN

- Bierema, L. L., & Eraut, M. (2004). Workplace-focused learning: Perspective on continuing professional education and human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 6(1), 52-68.
- Blondy, L. C. (2007). Evaluation and application of andragogical assumptions to the adult online learning environment. *Journal of interactive online learning*, 6(2), 116-130.
- Burns, R. (1995). *The adult learner at work* Business and Professional Publishing. In: Sydney.
- Casey, A. (2005). Enhancing individual and organizational learning: A sociological model. *Management learning*, 36(2), 131-147.

- Collin, K., Sintonen, T., Paloniemi, S., & Auvinen, T. (2011). Work, power and learning in a risk filled occupation. *Management learning*, 42(3), 301-318.
- Conlan, J., Grabowski, S., & Smith, K. (2003). Current trends in adult education. Emerging perspectives on learning, teaching and technology.
- Decelle, G. (2016). Andragogy: A fundamental principle of online education for nursing. *Journal of Best Practices in Health Professions Diversity*, 9(2), 1263-1273.
- Ellinger, A. D. (2004). The concept of self-directed learning and its implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 6(2), 158-177.
- Faller, P., Marsick, V., & Russell, C. (2020). Adapting Action Learning Strategies to Operationalize Reflection in the Workplace. *Advances in Developing Human Resources*, 22(3), 291-307.
- Hager, P. (2011). Chapter 2: Theories of Workplace Learning. In *The SAGE handbook of workplace learning*. London: SAGE Publications Ltd. Retrieved from https://sk.sagepub.com/reference/hdbk_workplacelearning. doi:10.4135/9781446200940
- Jackson, C., & Thurgate, C. (2011). Action learning: maximizing learning in the workplace. *British Journal of Healthcare Assistants*, 5(9), 454-456.
- Jones, A. M., & Hendry, C. (1994). The learning organization: adult learning and organizational transformation. *British Journal of Management*, 5(2), 153-162.
- Mancuso, D. S., Chlup, D. T., & McWhorter, R. R. (2010). A study of adult learning in a virtual world. *Advances in Developing Human Resources*, 12(6), 681-699.
- Marquardt, M., & Waddill, D. (2004). The power of learning in action learning: a conceptual analysis of how the five schools of adult learning theories are incorporated within the practice of action learning. *Action learning: Research and practice*, 1(2), 185-202.
- McLean, G. N. (2006). Rethinking adult learning in the workplace. *Advances in Developing Human Resources*, 8(3), 416-423.
- Merriam, S. (2001). New directions for adult and continuing education. *Andragogy and self-directed learning: Pillars of adult learning theory*.
- Merriam, S., & Caffarella, R. (1999). Learning in adulthood (pp. 159-186). In: Jossey-Bass, San Francisco.
- Merriam, S. B. (2001). Andragogy and self-directed learning: Pillars of adult learning theory. *New directions for adult and continuing education*, 2001(89), 3-14.
- O'Neil, J. A., & Lamm, S. L. (2000). Working as a Learning Coach Team in Action Learning. *New directions for adult and continuing education*, 87, 43-52.
- Poell, R. F., & Van der Krogt, F. J. (2003). Project-based learning in organizations: towards a methodology for learning in groups. *Journal of workplace learning*.
- Rothwell, W. J., & Sredl, H. J. (2000). *The ASTD reference guide to workplace learning and performance: Present and future roles and competencies (Vol. 1)*: Human Resource Development Press.
- Sanger, P., & Pavlova, I. (2016). Applying andragogy to promote active learning in adult education in Russia.

- Scott, K. S. (2017). An integrative framework for problem-based learning and action learning: Promoting evidence-based design and evaluation in leadership development. *Human resource development Review, 16*(1), 3-34.
- Sleezer, C. M. (2004). The contribution of adult learning theory to human resource development (HRD). *Advances in Developing Human Resources, 6*(2), 125-128.
- Smith, B., & Dodds, B. (2017). *Developing managers through project-based learning*: Taylor & Francis.
- Thomas, J. W. (2000). A review of research on project-based learning.
- Volz-Peacock, M., Carson, B., & Marquardt, M. (2016). Action learning and leadership development. *Advances in Developing Human Resources, 18*(3), 318-333.
- Walsh, D., Crockett, R., & Sheikholeslami, Z. (2008). Project based learning as a catalyst for academic evolution and as an incubator for academic innovation. Paper presented at the 2008 38th Annual Frontiers in Education Conference.
- Yang, B. (2003). Toward a holistic theory of knowledge and adult learning. *Human resource development Review, 2*(2), 106-129.
- Zuber-Skerritt, O. (2002). The concept of action learning. *The learning organization*.