



NORHASNI ZAINAL ABIDDIN, AZAHARI ISMAIL & ANDI SUWIRTA

Faktor-faktor yang Membantu dan Menghalang Pembelajaran Orang Dewasa: Implikasi kepada Pembangunan Sumber Manusia

RINGKASAN: Kebanyakan ahli psikologi bersetuju bahawa asas kepada pembelajaran adalah mesti berlaku sedikit perubahan pada diri pelajar. Ia mungkin perubahan dalam penguasaan pengetahuan atau kemahiran baru, satu perubahan dalam sikap atau perubahan pada kepercayaan. Terdapat pelbagai bentuk pembelajaran yang sentiasa berlaku dalam pelbagai situasi seharian. Pembelajaran tidak semestinya terhad kepada persekitaran formal. Malahan, proses pembelajaran sebenarnya banyak berlaku dalam keadaan tidak sedar dan tidak disengajakan. Terdapat beberapa faktor yang boleh memudahkan proses pembelajaran, tetapi terdapat juga faktor-faktor yang menghalang pembelajaran. Adalah menjadi tanggungjawab pendidik/pengajar untuk memastikan bahawa pelajar dapat belajar dengan berkesan. Maka, pendidik/pengajar perlu menyedari keadaan yang kondusif supaya pembelajaran itu berlaku dan mengenal pasti faktor-faktor yang boleh menghalang pembelajaran. Artikel ini akan membincangkan konsep pembelajaran dan pembelajaran orang dewasa, faktor-faktor persekitaran, faktor-faktor berkaitan dengan fasilitator yang dapat membantu dan menghalang pembelajaran, dan juga menentukan strategi yang berkesan dalam pembelajaran. Implikasi pembelajaran orang dewasa kepada pembangunan sumber manusia juga akan dibincangkan dalam artikel ini.

KATA KUNCI: Pembelajaran, pembelajaran orang dewasa, faktor penghalang dan pendorong, tidak formal, pelajar, pengajar, dan pembangunan sumber manusia.

ABSTRACT: "Factors that Facilitate and Hinder Adult Learning: Implication for Human Resource Development". Most psychologists agree that learning is considered happened when student has at least slightly changes. It may be a change of new knowledge or skills, a change in attitude or changes in beliefs. There are various forms of learning that takes place in daily situations. Learning is not necessarily limited to formal environment. In fact, learning process is mostly happened in unconscious and unintentional. There are several factors that can facilitate the learning process, but there are also factors that hinder the learning. It is the responsibility of facilitators / educators to ensure that students can learn effectively. Therefore, facilitators /educators should be aware of circumstances or conditions that are conducive to learning and identify factors that can hinder the learning. This article discusses the learning concepts of adult learning, environmental factors, facilitators related factors that facilitate and hinder the learning, and also determine effective strategies for learning. Implication for adult learning towards human resource development will also be discussed in this article.

KEY WORD: Learning, adult learning, factors that hinder and facilitate, informal, students, teachers, and human resource development.

About the Authors: Prof. Madya Dr. Norhasni Zainal Abiddin dan Prof. Madya Dr. Azahari Ismail ialah Pensyarah di Jabatan Pemajuan Profesional dan Pendidikan Lanjutan, Fakulti Pengajian Pendidikan UPM (Universiti Putra Malaysia) di Serdang, Selangor Darul Ehsan, Malaysia. Andi Suwirta, M.Hum. ialah Pensyarah Kanan di Jabatan Pendidikan Sejarah UPI (Universiti Pendidikan Indonesia) di Bandung, Jawa Barat, Indonesia. Bagi urusan sebarang akademik, penulis boleh dihubungi secara terus melalui alamat emel di: nonie@upm.edu.my, azahariaz@yahoo.com dan andisuwirta@yahoo.com

How to cite this article? Zainal Abiddin, Norhasni, Azahari Ismail & Andi Suwirta. (2015). "Faktor-faktor yang Membantu dan Menghalang Pembelajaran Orang Dewasa: Implikasi kepada Pembangunan Sumber Manusia" in ATIKAN: Jurnal Kajian Pendidikan, Vol.5(1) June, pp.23-32. Bandung, Indonesia: Minda Masagi Press and FPOK UPI Bandung, ISSN 2088-1290. Available online also at: <http://atikan-jurnal.com/2015/06/03-faktor-faktor-yang-membantu-dan-menghalang-pembelajaran/>

Chronicle of the article: Accepted (April 13, 2015); Revised (May 30, 2015); and Published (June 30, 2015).

PENDAHULUAN

Pelajar berpeluang untuk menyumbang maklumat daripada pengalaman peribadi mereka (DL, 2014). Maka, pengalaman mereka menjadi sumber dalam kerangka budaya kerja mereka. Dalam persekitaran tersebut, kolaborasi, sokongan, dan kata sepakat akan bergerak bersama, sehingga membantu menjadikan aktiviti pembelajaran sebagai sesuatu yang memberi kepuasan diri.

Konsep pendidikan tradisional digambarkan sebagai arahan, dimana pelajar hanya duduk mendengar arahan dan situasi pembelajaran yang pasif. Kini, konsep pembelajaran bukan bermakna pelajar hanya menerima idea atau hasil pemikiran orang lain (Wenger, 1999). Pelajar diharapkan dapat memajukan diri sendiri melalui aktiviti, pengetahuan, dan kemahiran yang dimiliki oleh diri sendiri, supaya dapat menangani sesuatu situasi.

Pendidik atau pengajar wajar mengetahui tujuan dan proses pembelajaran. Maka adalah menjadi tugas mereka untuk membimbing pelajar menyertai proses pembelajaran, iaitu dalam kes orang dewasa, ia merupakan proses pendidikan sendiri (Bresler, Cooper & Palmer eds., 2001). Walaupun terdapat kebebasan kepada pelajar, peranan pengajar masih lagi penting. Terma yang paling sesuai untuk meletakkan peranan penting pengajar adalah dalam aspek kepimpinan dan bimbingan, dan juga sebagai agen atau fasilitator (Mezirow, 1991).

Mengenai Definisi Pembelajaran. Adalah sukar untuk mendapatkan definisi yang tepat tentang konsep pembelajaran. Berikut adalah beberapa aspek pembelajaran yang boleh dipertimbangkan dalam mentafsirkan pembelajaran, iaitu:

Pertama, proses dalaman. Pembelajaran adalah satu proses dalaman yang melibatkan perubahan dalaman dan hanya dapat diperhatikan atau dilihat oleh orang lain dalam bentuk satu perubahan pada tingkah-laku atau perlakuan (Mezirow, 2000).

Kedua, perlakuan. Terdapat perbezaan antara pembelajaran (sebagai satu proses dalaman) dan perlakuan (tingkah-laku yang dapat dilihat oleh orang lain). Pembelajaran hanya dapat dikatakan telah berlaku apabila terdapat perubahan pada perlakuan. Namun begitu,

tidak semua perkara yang telah dipelajari mesti dipamerkan. Justeru, perlakuan mesti didorong oleh motivasi luaran atau dalaman.

Perubahan bagi pembelajaran yang berbentuk intelektual (seperti menentukan perubahan persepsi atau memperkayakan pengetahuan atau pemahaman tentang sesuatu perkara), hanya dapat disedari oleh orang lain apabila pelajar berjaya mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam situasi praktikal (Newman & Holzman, 1997; dan Bresler, Cooper & Palmer eds., 2001). Bentuk perlakuan atau prestasi seperti ini biasanya diperlukan dalam subjek akademik.

Ketiga, perubahan. Terdapat beberapa definisi pembelajaran yang melibatkan aspek perubahan. Namun begitu, adalah penting untuk membezakan antara perubahan yang berlaku disebabkan oleh pembelajaran dengan perubahan yang berlaku bukan disebabkan oleh pembelajaran, seperti: perubahan sementara yang disebabkan oleh keletihan; perubahan kekal yang disebabkan oleh kecederaan atau penyakit; respon semulajadi seperti mengerdip mata dan menghisap jari; dan kematangan atau perkembangan, seperti kanak-kanak yang sudah mampu untuk mengunyah makanan pejal.

Keempat, pembelajaran tidak semestinya hasil daripada pengajaran. Pembelajaran tidak semestinya berlaku hasil daripada sesuatu pengajaran. Pembelajaran biasanya dianggap berlaku secara sengaja, tetapi kebanyakan pembelajaran juga berlaku secara tidak formal, tidak disengajakan, dan secara tidak sedar.

Kelima, pembelajaran yang disengajakan. Pembelajaran formal dan disengajakan berlaku apabila seseorang secara sedar membuat keputusan untuk menguasai atau memahami sesuatu kemahiran dan secara sengaja meneruskan pembelajaran, secara berikut: berusaha sendiri, seperti memulakan hobi baru atau meneruskan sesuatu minat melalui pembelajaran dengan inisiatif sendiri; atau mengikuti kursus tertentu.

Keenam, pembelajaran tidak sengaja. Pembelajaran tidak sengaja berlaku sepanjang masa secara tidak formal dan biasanya tidak disedari. Penguasaan kemahiran tertentu secara tidak sengaja biasanya dipandang remeh. Contoh hasil pembelajaran tidak

sengaja atau pembelajaran tanpa sedar adalah kebolehan bercakap bahasa ibunda.

Ketujuh, hampir semua pembelajaran adalah secara tidak sedar. Dalam diri seseorang mungkin terdapat satu sistem semulajadi dan automatik untuk belajar (pengaruh neurologikal). Sistem tersebut seterusnya membentuk satu struktur mental dalaman, yang kemudiannya menjadi asas untuk pembelajaran selanjutnya.

Kedelapan, sistem automatik. Tindakan untuk mempamerkan sesuatu kemahiran mencetuskan beberapa kemahiran lain, yang telah dikuasai secara tidak sedar dan secara automatik menjadi saling berkaitan.

Kesembilan, kepentingan makna dan pemahaman. Bagi menjadikan sesuatu pembelajaran itu lebih bermakna adalah dengan mengaitkan pengetahuan sedia ada pelajar. Teori Sosial-Kognitif oleh L.S. Vygotsky (1978) memberi penekanan terhadap kepentingan budaya dan bahasa. Menurut beliau, tanpa budaya dan bahasa, fungsi intelektual manusia akan menjadi terhad. Budaya dan bahasa juga mampu meningkatkan fungsi mental ke tahap lebih tinggi seperti pemikiran, penaakulan, dan ingatan (Vygotsky, 1978).

L.S. Vygotsky juga menekankan tentang kepentingan menilai potensi berbanding hanya mengukur pencapaian lepas atau menentukan tahap fungsi semasa. Teori beliau juga membincangkan tentang aktiviti berdasarkan bahasa yang mencabar pelajar untuk meluaskan persepsi dalam meningkatkan tahap kesedaran (Vygotsky, 1978).

Kesepuluh, pemindahan. Penentuan, sama ada pembelajaran telah berlaku atau tidak, bergantung kepada sejauh mana perkara yang telah dipelajari dapat diaplikasikan dalam situasi yang baru (Bresler, Cooper & Palmer eds., 2001). Keadaan ini dipanggil pemindahan.

Kesebelas, amalan. Kebanyakan definisi tradisional pembelajaran meletakkan kepentingan kepada aspek perubahan kekal dalam tingkah-laku, dan perubahan tersebut berlaku hasil daripada pengalaman atau amalan dan latihan (Elias & Merriam, 2005). Namun begitu, kadang kala amat sukar untuk membuat perbandingan antara pengaruh genetik melawan persekitaran (*nature versus nurture*).

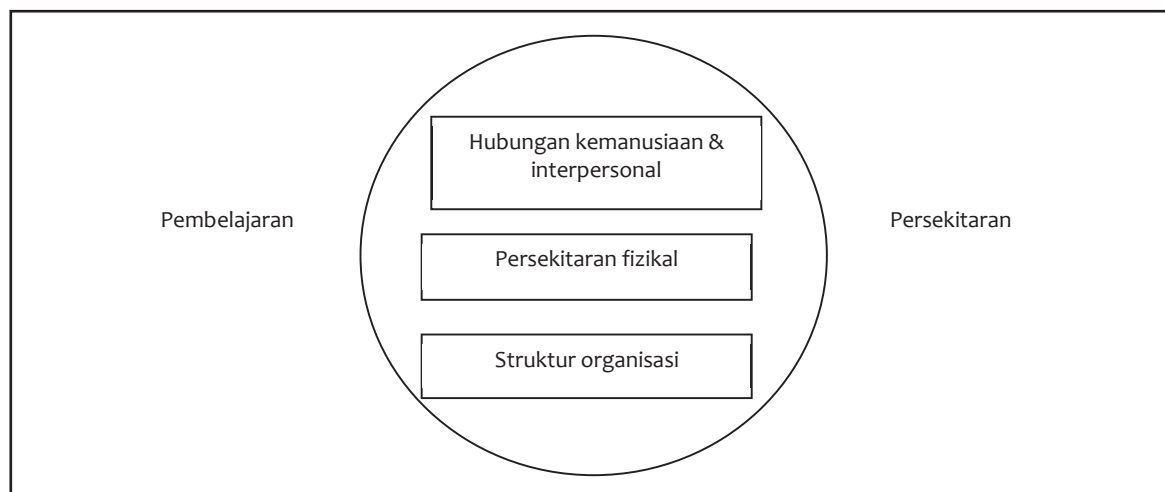
PEMBELAJARAN ORANG DEWASA

Pembelajaran adalah satu pengalaman peribadi, melibatkan proses dalaman yang hanya dapat diperhatikan oleh orang lain melalui beberapa perubahan (Sheared *et al.*, 2010). Pembelajaran berlaku seumur hidup, dalam pelbagai cara, dan dalam pelbagai konteks yang berbeza. Terdapat bukti yang menyatakan bahawa proses menguasai bahasa bermula semasa seseorang itu masih lagi janin di dalam perut ibunda. Sesungguhnya, tiada cara atau masa tertentu untuk menghalang seseorang meneruskan pembelajaran mereka. Namun begitu, apa yang kita pelajari tidak semestinya adalah perkara yang kita hendak atau perlu pelajari.

Pembelajaran adalah satu proses yang berterusan berlaku sepanjang hayat (Marsick & Watkins, 1990). Pernyataan ini membawa kepada perbincangan terhadap pelajar dewasa, kerana pembelajaran tidak terhad di sekolah dan bukan hanya untuk individu yang masih berada pada umur persekolahan sahaja. M. Knowles, R.A. Swanson & E.F. Holton (2011) telah mengemukakan teori pembelajaran dewasa, yang membezakan orang dewasa dengan kanak-kanak. Teori pembelajaran dewasa yang dikemukakan oleh mereka berpegang kepada beberapa prinsip utama (Knowles, Swanson & Holton, 2011).

Teori daripada M. Knowles (1984) pula mencadangkan bahawa dalam kalangan orang dewasa didapati beberapa perkara, seperti berikut: konsep sendiri bertukar daripada kebergantungan kepada arahan sendiri; pengalaman yang banyak menjadi sumber pembelajaran mereka; kesediaan belajar lebih cenderung kepada peranan sosial, seperti di tempat kerja, kejiwaan, dan keibu-bapaan); serta orientasi terhadap pembelajaran berpusatkan subjek menjadi kurang, tetapi lebih kepada berpusatkan masalah (cf Knowles, 1984; dan Knowles, Swanson & Holton, 2011).

Prinsip yang paling penting adalah orang dewasa mempunyai banyak pengalaman yang boleh distruktur atau dibina semula untuk membantu pembelajaran yang baru (Elias & Merriam, 2005). Seandainya pengalaman tersebut dapat digunakan dengan betul, ia akan secara signifikannya mempercepatkan pembelajaran baru (Jarvis, 1987 dan



Rajah 1:
Iklim Pembelajaran
(Sumber: J.D. Ingalls & J.M. Arceri, 1972)

2014). Justeru, pada keadaan yang sesuai, pengalaman akan dapat mempercepatkan pembelajaran mereka.

Faktor Persekitaran yang Membantu Pembelajaran. Faktor-faktor persekitaran secara umumnya terbahagi kepada dua kategori, iaitu: keadaan yang berkaitan dengan persekitaran fizikal; dan keadaan yang berkaitan dengan persekitaran sosial. Adalah penting mencipta persekitaran yang kondusif untuk pembelajaran (fizikal, sosial, dan psikologi). Pengajar juga memainkan peranan atau tugas penting untuk menentukan iklim pembelajaran.

Iklim pembelajaran hendaklah relaks dan kondusif untuk membolehkan pembelajaran berlangsung dengan berkesan. Ini kerana proses pembelajaran hanya dapat diwujudkan apabila tiada halangan fizikal, sosial, atau psikologikal, seperti tidak wujud situasi yang terlalu formal atau menimbulkan ketakutan. J.D. Ingalls & J.M. Arceri (1972) berkata bahawa penentuan iklim pembelajaran terdiri daripada integrasi tiga perspektif persekitaran pembelajaran, iaitu fizikal, manusia, dan organisasi. Lihat rajah 1.

Bertolak ansur dan mempertimbangkan aspek perbezaan pelajar, seperti gaya hidup pelajar, gaya pembelajaran, latar belakang sosio-budaya, dan akses kepada sumber pembelajaran merupakan antara usaha yang perlu dilakukan oleh fasilitator untuk

menentukan iklim pembelajaran. Fasilitator hendaklah berusaha untuk mencipta persekitaran pembelajaran yang relaks serta sesuai untuk semua pelajar. Cara terbaik untuk mencipta iklim tersebut adalah dengan menghabiskan banyak masa untuk membina hubungan dalam kumpulan dan hubungan antara fasilitator dengan pelajar, dengan menganggap perbezaan pelajar sebagai satu sumber.

Hubungan fasilitator – pelajar hanya akan menjadi relaks apabila struktur organisasi, tempat pembelajaran berlaku juga adalah kondusif. Fasilitator hendaklah seorang yang mempunyai autoriti, tetapi bukannya berada dalam kuasa autoriti. Fasilitator atau pengajar hendaklah menjadi pengantara antara pelajar dengan organisasi, dengan memainkan peranan yang dapat mengurangkan halangan pembelajaran. Mewujudkan situasi pembelajaran tidak formal, yang membolehkan fasilitator dan pelajar berinteraksi secara bersemuka, adalah idea yang baik. Jika perlu, semasa hendak memilih dan menentukan persekitaran fizikal, fasilitator hendaklah membuat senarai penglibatan pelajar. Elemen paling penting dalam hubungan yang baik adalah bersikap terbuka, dialog inklusif, dan perkongsian penyelesaian masalah.

Menentukan Iklim Pembelajaran. Memandangkan pendidikan sebagai satu penglibatan bermakna, para pendidik

perlu membentuk satu persekitaran yang kondusif untuk membolehkan penglibatan berlaku (Joyce, Calhoun & Hopkins, 1997). Satu aspek penting mengenai iklim adalah ia hendaklah kondusif untuk penglibatan tidak formal (Merriam, Caffarella & Baumgartner, 2006). Manakala iklim yang formal tidak akan menggalakan penglibatan. Iklim saling menghormati juga adalah penting.

Mesti terdapat konsensus atau kata sepakat tentang apa yang hendak dicapai supaya peserta boleh bekerjasama dan saling menyokong antara satu sama lain dalam proses kerja ke arah mencapai matlamat yang sama. Keputusan berkaitan matlamat dibuat oleh peserta akan menjadi satu motivasi, kerana ia sudah pasti relevan dengan keperluan atau kehendak semua pihak.

Menentukan iklim pembelajaran adalah tugas fasilitator. Fasilitator mesti melakukan pelbagai cara untuk mencipta persekitaran holistik, supaya pelajar akan menikmati pembelajaran yang kondusif, seperti: faktor fizikal, sosial, dan psikologikal.

Mengenai faktor fizikal, terdapat beberapa aspek fizikal persekitaran, iaitu: susunan kerusi dan meja; ruang untuk pelajar dan guru bergerak; kebolehan melakukan kontak atau hubungan mata; kebolehan untuk melihat papan tulis dengan jelas; serta pengudaraan dan pencahayaan yang sesuai.

Mengenai faktor sosial, M. Knowles (1984) telah mencadangkan empat unsur asas sosial untuk menghasilkan persekitaran pembelajaran yang kondusif, iaitu: menghormati peribadi individu; kebebasan berekspresi dan memberi maklumat; penglibatan dalam membuat keputusan; serta saling bertanggung jawab dalam perancangan, penetapan matlamat, dan penilaian aktiviti.

Mengenai faktor psikologikal, yang perlu dipertimbangkan untuk mencipta persekitaran pembelajaran yang positif, adalah: pengalaman lepas yang pernah dialami oleh pelajar, sama ada kegagalan atau kejayaan; kepercayaan mereka tentang apa yang menyebabkan kegagalan atau kejayaan; serta sejauhmana mereka percaya bahawa faktor-faktor tersebut berada di dalam atau di luar kawalan mereka.

Seandainya pengalaman mereka adalah positif, pelajar akan mempunyai

motivasi dalaman yang mendorong mereka bersedia dan yakin untuk menghadapi situasi pembelajaran yang selanjutnya. Mereka telah mengetahui bagaimana untuk mencapai matlamat tertentu dan bagaimana untuk memulakan dan mengawal atau mengatur aktiviti pembelajaran mereka bagi menghasilkan keputusan yang diharapkan. Terdapat beberapa faktor lain yang perlu dipertimbangkan berkaitan persekitaran pembelajaran, iaitu persepsi pelajar dan sikap mereka terhadap fasilitator, sejauhmana program pendidikan diiktiraf dan disokong oleh majikan, dan minat atau kepentingan program tersebut kepada pelajar.

FAKTOR YANG MENGHALANG DAN MEMBANTU

Faktor Persekitaran yang Menghalang Pembelajaran. Terdapat keadaan atau persekitaran yang boleh menghalang pembelajaran daripada berlaku dengan berkesan, seperti:

Pertama, faktor berkaitan dengan pelajar. Beberapa faktor yang berkaitan dengan pelajar, yang membantu atau menghalang pembelajaran, adalah: motivasi dan kehendak pelajar; faktor emosi seperti kebimbangan dan ketakutan; kepercayaan dan sikap; serta gaya belajar.

Kedua, pengalaman lepas. Orang dewasa akan membawa pengalaman, kemahiran, sikap, nilai, dan pengetahuan mereka dalam situasi pembelajaran tertentu. M. Knowles (1978) telah membuat pemerhatian dan mendapati bahawa pengalaman boleh menjadi sumber yang sangat hebat. Ini kerana apabila pengalaman masa lampau seseorang menjadi asas untuk pembelajaran baru, maka pembelajaran individu itu akan lebih mudah tercapai (Knowles, 1978). Sebaliknya, apabila pembelajaran sebelum ini tidak diambil kira dalam proses pengajaran, pembelajaran akan menemui kegagalan (Pratt, 1998). Justeru, adalah menjadi kemestian untuk sentiasa bermula daripada perkara yang telah diketahui.

Namun begitu, kadang kala pengalaman lampau mungkin tidak membantu pembelajaran pelajar dewasa (Gagné, 1985). Malahan, jika pengalaman pembelajaran lalu adalah negatif, maka ia memberi kesan negatif kepada pembelajaran terkini. Pengalaman

individu yang lebih matang biasanya lebih banyak dan lebih kompleks, tetapi individu itu mungkin mendapati lebih sukar untuk mempelajari semula perkara baru daripada perkara yang telah diketahuinya (Merriam & Caffarella, 1998).

Ketiga, kebimbangan. Kebimbangan adalah satu faktor emosi yang akan menghalang pembelajaran. Mencipta satu persekitaran pembelajaran positif, yang mempunyai perasaan saling percaya dan hormat-menghormati serta dialog terbuka, adalah cara terbaik untuk membantu pelajar mengurangkan tahap kebimbangan. Contoh kebimbangan adalah apabila seorang pelajar tidak berkeyakinan terhadap kebolehan diri sendiri dan gemuruh untuk membuat persembahan di hadapan rakan sekelas. Keadaan ini adalah ciri-ciri umum yang biasa dihadapi oleh pelajar dewasa.

Dalam konteks ini, A. Rogers (2003) menyatakan beberapa sebab berlaku kebimbangan, iaitu: takut mengecewakan orang lain (guru, ibu bapa); penilaian sendiri rendah terhadap kebolehan diri sendiri (orang lain lebih baik); kurang percaya kepada diri sendiri (rasa tidak mampu melakukan sesuatu); kesukaran menyimpan memori dan mengingat semula; takut gagal di hadapan kumpulan; dan terlalu memikirkan tentang usia (Rogers, 2003). Berdasarkan sebab tersebut dapat dikatakan bahawa ketakutan adalah sebab utama tercetusnya perasaan kebimbangan.

Keempat, kebimbangan paling rendah apabila berhadapan dengan tugas fizikal. Kebimbangan adalah paling tinggi apabila pelajar menghadapi latihan intelektual atau kreatif (seperti menduduki peperiksaan), dan paling rendah apabila berdepan dengan ujian fizikal. Ini adalah sebab penting kenapa pembelajaran eksperimental adalah lebih sesuai untuk pelajar dewasa.

Terdapat bukti yang mencadangkan bahawa kebimbangan mempunyai impak positif atau negatif terhadap pembelajaran dewasa. Misalnya, penilaian sendiri rendah terhadap kebolehan diri dan kesukaran mengingat kembali akan meningkatkan kebimbangan. Maka, ini akan menyebabkan peningkatan berlakunya kegagalan atau pencapaian prestasi yang rendah. Sebaliknya, jumlah kebimbangan

yang tertentu juga diperlukan untuk menjadi motivasi kepada para pelajar.

Kelima, sikap negatif, prejudis, dan kepercayaan. Sikap positif dan kepercayaan akan memudahkan pembelajaran baru. Sebaliknya, sikap negatif (seperti tanggapan bahawa ada pekerjaan tertentu yang tidak sesuai untuk wanita), prejudis (kepercayaan yang teguh), dan habit (melakukan sesuatu menggunakan cara tradisional) boleh menyebabkan ramai pelajar dewasa enggan meneruskan pembelajaran. Kesan yang paling ekstrim adalah sama ada menarik diri daripada situasi pembelajaran atau gagal dalam pelajaran.

Amalan reflektif dan dialog terbuka boleh membantu pelajar berubah, dengan mempelajari tingkah-laku baru, tetapi kadangkala mereka memerlukan sesi kaunseling untuk mengatasi perkara negatif yang ada dalam diri sendiri.

Faktor Berkaitan Fasilitator yang Membantu dan Menghalang Pembelajaran. Dalam artikel ini, fasilitator merujuk kepada pengajar atau jurulatih. Ada masa-masa tertentu, orang dewasa mungkin terlibat dalam proses pembelajaran berstruktur, pembelajaran juga sebenarnya sebahagian daripada kehidupan seharian mereka. Orang dewasa belajar kerana mereka rasa apabila mereka belajar, pembelajaran tersebut berguna dan berkaitan dengan kehidupan seharian mereka (Salzberger-Wittenberg, Henry & Osborne, 1983; Kolb, 1984; dan Wiggins, 2014).

Seorang pengajar atau fasilitator perlu sedar tentang ciri-ciri unik pelajar dewasa dan proses pembelajaran mereka, supaya dapat: membina dan meningkatkan teknik pembelajaran sedia ada pelajar untuk menjadikan mereka lebih cekap; membantu pelajar menjadikan pembelajaran sebagai sesuatu yang kekal dan bersedia untuk kegunaan pada masa yang lain; serta membimbing pembelajaran lanjutan (cf Rogers, 1986; dan Houle, 1992).

Berikut merupakan faktor yang berkaitan dengan fasilitator, yang dapat membantu atau menghalang pembelajaran:

Pertama, interaksi yang rapat. Interaksi dan hubungan yang akrab antara fasilitator dengan pelajar, dan juga sesama pelajar, boleh membantu meningkatkan keyakinan diri dan

memberi motivasi kepada pelajar dewasa (Newman & Holzman, 1997; dan Illeris, 2002). Dengan ini akan meningkatkan peluang untuk meningkatkan pembelajaran mereka.

Bentuk interaksi yang dijalinan oleh fasilitator dengan pelajarnya bergantung kepada personaliti, pengalaman, dan latihan. Selain itu, fasilitator perlu sentiasa sedar tentang kepelbagaian dan perbezaan antara individu dalam kalangan para pelajarnya, iaitu kehendak, motivasi, kebolehan, dan ketidakupayaan pelajar.

Kedua, gaya pengajaran. Gaya pengajaran juga memainkan peranan penting dalam pembelajaran dewasa (Bray, 2011). Ini termasuklah kaedah mengajar, alat bantu mengajar, persediaan, teknik penilaian, dan pelbagai perkara berkaitan yang digunakan untuk sesuatu situasi pengajaran-pembelajaran tertentu.

Ketiga, kaedah. Fasilitator boleh menggunakan pelbagai kaedah untuk membolehkan pelajar terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran (Caffarella, 2001). Kaedah yang boleh digunakan adalah seperti perbincangan kumpulan, main peranan, dan projek. Penglibatan aktif akan membantu pelajar mempelajari sesuatu perkara dengan lebih berkesan (Branam, 2014).

Sebaliknya, pembelajaran akan terhalang atau tidak berkesan jika fasilitator: tidak berpengalaman; bimbang dan takut untuk memainkan peranan mereka; berada dalam keadaan tertekan atau mendapat tekanan daripada luar atau dalam organisasi; cuba menyesuaikan diri dengan kumpulan yang besar (yang tidak menggalakan interaksi dua hala); dan/atau menggunakan kaedah atau bahan bantu mengajar yang tidak sesuai.

Mengenai Pembangunan Sumber Manusia.

Pembangunan sumber manusia adalah bertujuan untuk membantu pekerja meningkatkan kemahiran, pengetahuan, dan keupayaan personal melalui latihan, supaya individu dapat mencapai matlamat kerja yang boleh memberi sumbangan kepada produktiviti organisasi (Al-Khayyat, 1998). Walau bagaimanapun, definisi pembangunan sumber manusia boleh berbeza berdasarkan konteks organisasi.

Pembangunan sumber manusia boleh jadi formal, seperti latihan dalam kelas; atau ia juga boleh jadi tidak formal, seperti *coaching*

dan seumpamanya. Pembangunan sumber manusia yang baik harus melibatkan kedua-duanya, iaitu formal dan juga tidak formal. Konsep pembangunan sumber manusia dalam konteks organisasi adalah satu proses, dimana organisasi membantu pekerja dengan cara merancang aktiviti latihan atau aspek tertentu untuk, antara lain: memperolehi pekerja yang berkemampuan dan berkemahiran yang dapat melaksanakan pelbagai peranan; meningkatkan kemampuan individu dan mencungkil potensi dalaman individu demi untuk pembangunan organisasi; membentuk budaya organisasi dimana pekerja dan pihak pengurusan dapat membentuk hubungan dan kerjasama yang baik dan kuat; serta membantu kesejahteraan profesional pekerja dan juga menjadikan organisasi yang dibanggakan oleh perkerja (Merriam & Simpson, 2000).

Pembangunan sumber manusia adalah satu proses (Gold *et al.*, 2013). Proses ini tidak ada had, mekanisme perlaksanaannya sahaja yang perlu diperiksa secara berterusan bagi memastikan ianya bersesuaian. Organisasi boleh membantu proses pembangunan sumber manusia ini dengan merancang, mewujudkan sumber yang berkaitan, yang bertujuan untuk meningkatkan dan menggalakan pembangunan pekerja itu sendiri.

Antara lain, matlamat sistem pembangunan sumber manusia adalah untuk menyatukan unit-unit yang terdapat dalam organisasi dan juga meningkatkan keupayaan pekerja dalam melaksanakan tugas yang pelbagai dan berkualiti. Justeru, pembangunan sumber manusia dapat memberi faedah atau kepentingan, seperti berikut: menjadikan pekerja lebih berkemahiran, berpengetahuan, dan mempunyai sikap yang diperlukan oleh organisasi (Bhatia, Verma & Garg, 1997); dengan wujudkan program pembangunan sumber manusia, pekerja akan lebih komited terhadap tugas mereka; membantu dalam mempertingkatkan semangat kerjasama berpasukan dalam organisasi (Yorks, 2004); membentuk budaya yang dikehendaki oleh organisasi; serta sumber yang ada dalam organisasi dapat digunakan dengan sebaiknya.

Pembangunan sumber manusia penting kepada organisasi, kerana persekitaran kerja yang sentiasa berubah dengan pantas dan

berkembang pesat (Claire, 2006). Justeru, pembangunan sumber manusia dapat membantu mengekalkan atau meningkatkan motivasi yang tinggi kepada pekerja secara berterusan. Proses pembangunan sumber manusia ini perlu dijana secara berterusan demi menjamin pengekalan dan peningkatan dalam prestasi pekerja dan seterusnya dapat meningkatkan produktiviti organisasi.

Implikasi Pembelajaran Orang Dewasa kepada Pembangunan Sumber Manusia.

Individu yang mempunyai ilmu dalam sesuatu perkara dapat melaksanakan sesuatu tugas dengan lebih efisien. Begitu juga dalam aspek pembangunan sumber manusia. Pekerja yang dibekalkan pengetahuan yang terkini dan berterusan, berkenaan dengan tugas mereka, dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih baik. Pengetahuan, kemahiran, dan sikap yang baik dan dikehendaki oleh sesebuah organisasi dapat dibentuk dan diperolehi melalui latihan. Pembangunan sumber manusia memerlukan perancangan yang teliti dalam mencapai matlamat membentuk pekerja yang dikehendaki oleh sesebuah organisasi (Rogers, 2004).

Justeru, bagi memastikan pembelajaran berlaku secara efektif bagi orang dewasa, faktor yang menggalakan dan menghalang pembelajaran perlu diambilkira. Dalam konteks pembangunan sumber manusia, organisasi perlu memastikan perancangan dan pelaksanaan latihan itu mengambilkira ciri-ciri orang dewasa, persekitaran pembelajaran, serta kaedah dan strategi pembelajaran, sepertimana yang dibincangkan dalam artikel ini bagi tujuan meningkatkan pembelajaran mereka.

Pembelajaran bagi orang dewasa banyak berlaku secara tidak sedar dan secara tidak formal. Dalam konteks pekerja pada sesebuah organisasi, pernyataan ini memberi maksud bahawa pekerja lebih banyak belajar daripada pemerhatian, daripada pengalaman dan juga daripada sesama rakan setugas (Rogers & Freiberg, 1993). Oleh itu, persekitaran dan budaya kerja yang positif amat penting dalam membentuk pekerja yang diinginkan oleh sesebuah organisasi. Tugas unit pembangunan sumber manusia dalam sesebuah organisasi amat penting dalam memastikan budaya yang dibawa oleh pekerja adalah budaya yang disepatutnya dan budaya yang dikehendaki.

KESIMPULAN

Prinsip yang paling penting adalah bahawa orang dewasa mempunyai banyak pengalaman yang boleh distruktur atau dibina semula untuk membantu pembelajaran yang baru. Seandainya pengalaman tersebut dapat digunakan dengan betul, ia akan secara signifikannya mempercepatkan pembelajaran baru. Pada keadaan yang sesuai, pengalaman akan dapat mempercepatkan pembelajaran mereka.

Orang dewasa mempunyai kebolehan dan hak untuk melibatkan diri dalam apa sahaja yang berkaitan dengan mereka, terutamanya terhadap pembelajaran mereka sendiri. Ini bermakna bahawa mereka boleh terlibat melebihi daripada persediaan untuk sesuatu kerja.

Dalam konteks pembangunan sumber manusia, pembentukan budaya organisasi yang dikehendaki oleh sesebuah organisasi itu amat penting, memandangkan pekerja belajar secara tidak formal melalui pengalaman dan pemerhatian. Budaya kerja dan budaya organisasi yang cemerlang dapat membentuk pekerja yang cemerlang. Peranan organisasi dalam membangun sumber atau potensi yang ada dalam setiap pekerja dilihat semakin mencabar dalam dekad ini.

Persekitaran pembelajaran yang positif adalah tempat dimana hanya terdapat sedikit sahaja halangan fizikal, sosial, atau psikologikal untuk pembelajaran berlaku. Persekitaran pembelajaran yang kondusif akan membantu menghapuskan halangan yang membantutkan pembelajaran, dan akan membolehkan pencapaian hasil pembelajaran yang maksima, sama ada di tempat kerja atau latihan formal.¹

Referensi

- Al-Khayyat, R. (1998). "Training and Development Needs Assessment: A Practical Model for Partner Institutes" dalam *Journal of European Industrial Training*, 22(1), ms.18-27.
- Bhatia, B.S., H.L. Verma & M.C. Garg. (1997). *Studies in Human Resource Development: Emerging Dimensions*

¹**Kenyataan:** Kami memperakui dan membuat kenyataan dengan sebenar bahawa kertas ini adalah hasil karya kami bertiga, kecuali nukilan dan ringkasan yang mana-mana saja kami petik dan dimaklumkan sumbernya. Jadi, kertas ini bukanlah dapatan daripada amalan plagiarism. Kertas ini juga belum pernah direviu dan belum diterbitkan oleh mana-mana jurnal akademik.

- of HRD Role and Orientation. New Delhi: Deep and Deep Publications.
- Branam, J. (2014). "District Stakeholder Blended Learning Readiness Assessments: The Learning Accelerator". Tersedia secara online di: <http://learningaccelerator.org/media/91350018/BL%20District%20Assessment-FIN.pdf> [diakses di Bandung, Indonesia: 5 April 2015].
- Bray, B. (2011). "Concerns Based Adoption Model". Tersedia secara online di: <http://barbarabray.net/tag/cbam/> [diakses di Bandung, Indonesia: 5 April 2015].
- Bresler, L., D. Cooper & J.A. Palmer [eds]. (2001). *Fifty Modern Thinkers on Education: From Piaget to the Present Day (Fifty Key Thinkers)*. New York, NY: Routledge.
- Caffarella, R.S. (2001). *Planning Programs for Adult Learners: A Practical Guide for Educators, Trainers, and Staff Developers*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2nd edition.
- Claire, V. (2006). "Researching Human Resource Development: Emergence of a Critical Approach to HRD Enquiry" dalam *International Journal of Training and Development*, 10(1), ms.1360-3736.
- DL [Dreambox Learning]. (2014). "Infographic: How Personalized Learning Can Benefit Students". Tersedia secara online di: <http://elearninginfographics.com/personalized-learning-can-benefit-students-infographic/> [diakses di Bandung, Indonesia: 5 April 2015].
- Elias, J. & S.B. Merriam. (2005). *Philosophical Foundations of Adult Education*. Malabar, FL: Krieger, 3rd edition.
- Gagné, R.M. (1985). *The Conditions of Learning*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Gold, J. et al. (2013). *Human Resource Development: Theory and Practice*. New York: Palgrave Macmillan.
- Houle, C.O. (1992). *The Literature of Adult Education: A Bibliographic Essay (Jossey-Bass Social and Behavioral Science Series)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Illeris, K. (2002). *The Three Dimensions of Learning: Contemporary Learning Theory in the Tension Field between the Cognitive, the Emotional, and the Social*. Frederiksberg: Roskilde University Press.
- Ingalls, J.D. & J.M. Arceri. (1972). "A Trainers Guide to Andragogy: Its Concepts, Experience, and Application" dalam *Data and Education* [ERIC Document].
- Jarvis, P. (1987). *Adult Learning in the Social Context*. London: Routledge.
- Jarvis, P. (2004). *Adult Education and Lifelong Learning: Theory and Practice*. New York, NY: Routledge Falmer.
- Joyce, B., E. Calhoun & D. Hopkins. (1997). *Models of Learning: Tools for Teaching*. Buckingham: Open University Press.
- Knowles, M. (1984). *Andragogy in Action*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Knowles, M., R.A. Swanson & E.F. Holton. (2011). *The Adult Learner, Seventh Edition: The definitive classic in adult education and human resource development*. Burlington, MA: Elsevier, 7th edition.
- Kolb, D.A. (1984). *Experiential Learning*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Marsick, V.J. & K.E. Watkins. (1990). *Informal and Incidental Learning in the Workplace: International Perspectives on Adult and Continuing Education*. New York: Routledge.
- Merriam, S.B. & E.L. Simpson. (2000). *A Guide to Research for Educators and Trainers of Adults*. Malabar, FL: Krieger, 2nd edition.
- Merriam, S.B. & R.S. Caffarella. (1998). *Learning in Adulthood: A Comprehensive Guide*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Merriam, S.B., R.S. Caffarella & L.M. Baumgartner. (2006). *Learning in Adulthood: A Comprehensive Guide*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 3rd edition.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative Dimensions of Learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (2000). *Learning as Transformation: Critical Perspectives on a Theory in Progress (Jossey-Bass Higher and Adult Education Series)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Newman, F. & L. Holzman. (1997). *The End of Knowing. A New Developmental Way of Learning*. London: Routledge.
- Pratt, D.D. (1998). *Five Perspectives on Teaching in Adult and Higher Education*. Malabar, FL: Krieger, FL.
- Rogers, A. (2003). *What is the Difference? A New Critique of Adult Learning and Teaching*. Leicester: NIACE.
- Rogers, C. (1986). *Carl Rogers on Personal Power*. London: Constable and Robinson Ltd.
- Rogers, C. (2004). *On becoming a Person*. London: Constable and Robinson Ltd.
- Rogers, C. & H.J. Freiberg. (1993). *Freedom to Learn*. New York: Merrill, 3rd edition.
- Salzberger-Wittenberg, I., G. Henry & E. Osborne. (1983). *The Emotional Experience of Learning and Teaching*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Sheared, V. et al. [eds]. (2010). *The Handbook of Race and Adult Education: A Resource for Dialogue on Racism (Jossey-Bass Higher Education)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Vygotsky, L.S. (1978). *Mind in Society*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Wenger, E. (1999). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wiggins, G. (2014). "A Veteran Teacher Turned Coach Shadows 2 Students for 2 Days: A Sobering Lesson Learned". Tersedia secara online di: <https://grantwiggins.wordpress.com/2014/10/10/aveteran-teacher-turned-coach-shadows-2-students-for-2-days-a-sobering-lesson-learned/> [diakses di Bandung, Indonesia: 5 April 2015].
- Yorks, L. (2004). *Strategic Human Resource Development*. New York: South-Western College Publishing.



Kepentingan Pembangunan Sumber Manusia
(Sumber: Album Foto ASPENSI, 2/3/2014)

Dalam konteks pembangunan sumber manusia, pembentukan budaya organisasi yang dikehendaki oleh sesebuah organisasi itu amat penting, memandangkan pekerja belajar secara tidak formal melalui pengalaman dan pemerhatian. Budaya kerja dan budaya organisasi yang cemerlang dapat membentuk pekerja yang cemerlang. Peranan organisasi dalam membangun sumber atau potensi yang ada dalam setiap pekerja dilihat semakin mencabar dalam dekad ini.