

PEMBELAJARAN DEWASA SECARA *INFORMAL* DI TEMPAT KERJA

1. PENGENALAN

Konsep pembelajaran dalam konteks masyarakat Malaysia pada hari ini sering dikaitkan dengan fenomena globalisasi. Istilah dunia tanpa sempadan memberikan cabaran baru kepada negara dalam menjamin pertumbuhan ekonomi yang kukuh dan berdaya saing. Melalui Rancangan Malaysia yang ke-12 (RMK-12, 2021-2025) kerajaan telah menekankan aspek pembangunan bakat masa hadapan dan modal insan dalam meningkatkan produktiviti dan daya saing negara. Teras dasar pembangunan modal insan turut memberi fokus kepada latihan dan pembelajaran sepanjang hayat yang berkualiti di semua peringkat lapisan masyarakat. Dasar ini menunjukkan bahawa pembelajaran sepanjang hayat merupakan salah satu strategi kerajaan dalam membangunkan modal insan negara terutama di kalangan pekerja.

2. KONSEP TENAGA KERJA PRODUKTIF

Tema '*Pekerja Tonggak Keluarga Malaysia dalam Pemulihan Negara*' bagi sambutan Hari Pekerja pada tahun 2022 pula jelas menunjukkan bahawa negara memerlukan tenaga kerja yang produktif, berpengetahuan, berkebolehan dan lebih berdaya saing bagi memastikan negara dapat mencapai kemajuan dan pembangunan sosio-ekonomi yang lebih mampan selepas *Pandemik Covid-19* berakhir. Kemampuan negara untuk bersaing di pasaran global yang semakin mencabar terletak pada kualiti dan tahap produktiviti yang bergantung kepada modal insan khususnya warga pekerja di negara kita.Keperluan ini semakin meningkat selaras dengan peralihan kepada ekonomi berasaskan pengetahuan (k-ekonomi).

Merujuk kepada Laporan Tahunan Bank Negara Malaysia 1999 (Amat Taap, 2001) antara aspek dalam k-ekonomi yang boleh membezakannya dengan sistem ekonomi tradisional yang berasaskan pengeluaran (p-ekonomi) ialah penumpuan terhadap pengetahuan sebagai pemangkin pertumbuhan ekonomi. Ini adalah kerana dalam meningkatkan pengetahuan baru dalam faktor-faktor pengeluaran, sesebuah firma akan menukarkan maklumat kepada penciptaan produk dan proses yang baru. Tumpuan kepada pelaburan-pelaburan berbentuk pengetahuan seperti kualiti masa, kapasiti penyelidikan dan pembangunan, reputasi dan jenama turut diberikan penekanan dalam k-ekonomi. Jelasnya,dalam sistem k-ekonomi ini, terdapat komponen pengetahuan dan komponen budaya pembelajaran yang menjadi pelengkap kepada pelaksanaannya dan ia dapat

dilakukan melalui pekerja berpengetahuan kerana golongan inilah yang menjadi jentera penggerak kearah merealisasikan hasrat tersebut.

2.1 KEPENTINGAN PEKERJA BERPENGETAHUAN

Kepentingan pekerja berpengetahuan yang mempunyai minda kelas pertama dalam alaf globalisasi ini terbukti apabila wujudnya peningkatan persaingan antara organisasi. Peluang dan kelebihan sesebuah organisasi untuk bersaing adalah melalui maklumat dan pengetahuan yang dimiliki oleh pekerjanya. Maklumat berkaitan isu ekonomi akan dapat diperolehi dengan cepat dan tepat seandainya para pekerja didalam organisasi mempunyai pengetahuan yang tinggi berkaitan isu ekonomi dunia dan mengetahui bagaimana organisasi mampu menggunakan peluang dalam keadaan kelembapan ekonomi untuk terus bersaing (Mahathir, 2003)

Proses pembelajaran yang dimaksudkan adalah mereka yang telah bekerja sering menggunakan dan melaksanakan pengalaman lepas mereka dalam proses pembelajaran. Oleh itu orang dewasa lebih gemar melibatkan diri dengan aktiviti pembelajaran *informal* seperti berkomunikasi, bekerjasama, berkongsi bahan dan sumber, pencarian maklumat melalui internet, media elektronik dan media cetak (Lohman, 2006). Selain itu pembelajaran merupakan satu proses yang berlaku secara berterusan dalam kehidupan manusia (Mazanah dan Carter, 2000). Ibrahim Saad (1992) menegaskan pembelajaran merupakan satu proses yang berlaku sepanjang hayat dan tidak terbatas kepada ruang, masa dan tempat. Pembelajaran bukan sahaja suatu persediaan untuk kehidupan tetapi sesuatu yang sangat penting untuk kejayaan dalam kehidupan berterusan (Harrison dan English, 2003)

Pembelajaran *informal* merupakan sebahagian dari bentuk pembelajaran dewasa (Tough, 1987) yang sangat penting untuk menghadapi persekitaran yang berubah (Livingstone, 2000). Ahmad Sarji (1991:348) pula menjelaskan kepentingan pembelajaran *informal* dengan menegaskan :-

“Pendidikan formal yang berakhir dengan sesuatu kelayakan belum menjamin kejayaan seseorang di masa akan datang. Keperluan untuk menjadikan seseorang komited terhadap pendidikan sebagai aktiviti sepanjang hayat tidak boleh dipertikaikan. Pendidikan berlaku secara formal dan dan tidak formal, tetapi pada kebiasaannya pendidikan *informal* lebih mendatangkan kesan yang mendalam kepada kehidupan. Pembelajaran inilah yang mampu mengubah seseorang daripada individu biasa kepada individu yang lebih cemerlang”.

Crabton (1992) menyatakan pembelajaran dewasa sebagai aktiviti yang terancang dan kekal yang melibatkan orang dewasa dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran serta nilai dalam apa jua bidang.

Menurut Brookfield (1986) pula, pembelajaran dewasa adalah sebagai menggambarkan terhadap dua ciri yang signifikan terhadap pembelajaran dewasa iaitu tindakbalas kemahuan sendiri untuk belajar dan penggunaan pengalaman sebagai sumber pembelajaran.

Secara keseluruhannya, pembelajaran dewasa boleh dikaitkan sebagai proses memperolehi pengetahuan, kemahiran, pada sebagai individu dalam masyarakat. Ia juga boleh didefinisikan sebagai pembangunan personel dan peningkatan kesedaran.

Menurut Wang (2001), pembelajaran *informal* adalah proses pembelajaran yang berlaku diluar kelas tanpa terikat oleh masa dan tempat yang tertentu. Ia juga boleh berlaku semasa waktu bekerja dan dalam apa jua keadaan sekalipun. Ia juga meliputi penerokaan dan perluasan pengalaman bagi meningkatkan tahap pengetahuan dan juga kemahiran seseorang individu.

Secara menyeluruh, pembelajaran *informal* di kalangan dewasa adalah suatu proses pembelajaran yang tidak berasaskan bilik darjah, tidak berstruktur dan autonomi pembelajaran dikawal sepenuhnya oleh pelajar itu sendiri. Pembelajaran *informal* boleh diperoleh melalui pengalaman dan pembelajaran boleh berlaku sama ada secara sengaja atau secara kebetulan.

3. KESIMPULAN

Sebagai kesimpulannya, pekerja yang memperoleh pembelajaran secara *informal* di tempat kerja akan menggunakan segala ilmu yang diperolehi untuk membantu organisasi mencapai matlamat dan objektif sekaligus dapat menjimatkan kos serta boleh memberi lebih keuntungan kepada majikan baik dari sektor awam mahupun sektor swasta. Dalam pada masa yang sama juga, pekerja tersebut dapat menambah pengetahuan diri serta membantu mereka dalam merancang laluan kerjaya mereka disatu-satu organisasi tempat mereka bekerja dan mereka tidak kekal berada di dalam jawatan yang sama semasa mencapai umur persaraan. Sebagai contohnya, pengenalan kepada *Subject Matter Expert (SME)* di dalam sesuatu organisasi serta *Fast Track Career Patch* dapat membantu seseorang pekerja itu membangunkan kerjaya mereka hasil daripada pembelajaran secara *informal* di tempat kerja.

RUJUKAN

Ahmad Sarji (1991).Perkhidmatan Awam Yang Berkualiti.Kuala Lumpur: Institut Tadbir Awam Negara (INTAN).

Amat Taap Manshor (2001).Challenges And Potentials In Human Resource Development In A Knowledge Based Economy : A Malaysia Perspective.Dalam Abdulai,D .

N (Ed).Malaysia And The K-Economy (Challenges,Solutions And The Road Ahead).Subang Jaya :Pelanduk Publication (M) Sdn Bhd. 103-108.

Brookfield,S. (1986) Understanding And Facilitating Adult Learning.1st Editions Great Britain: SI Edmundsbury Press Limited.

Crabton,P .A. (1992).Planning Instruction For Adult Learners.Canada :Wall Of Emerson Inc, 4.

Harrison, R. and English, S. (2003).Ways Of Learning,Ways Of Knowing: InvestigatingOf The *Informal* Within Discourses Of Lifelong Learning.

Ibrahim Saad (1992).Perubahan Pendidikan Di Malaysia:Satu Cabaran.Kuala Lumpur:Dewan Bahasa dan Pustaka

Livingstone,D.W. (2000) Exploring The Iceberg Of Adult Learning: Findings Of The First Canadian Survey Of Information Learning Practices.NALL Paper Work.

Lohman MC (2006).Factors Influencing Teacher's Engagement In *Informal* Learning Activities.Journal of Workplace Learning Vol 18 (3):141-156.

Mahathir Mohamad (2003).Globalisasi,Perkongsian Pintar Dan Kerajaan.Kuala Lumpur:Peretakan Cergas Sdn Bhd

Mazanah Muhamad dan Carter, G . L.(2000).Prinsip Pembelajaran Orang Dewasa.Kuala Lumpur :Utusan Publication & Distributions Sdn Bhd

Wang, H. (2001) Lifelong Learning In Information Age. School Of Information Sciences And Technology. Pennsylvania State University, USA.

Disediakan oleh:

Muhamad Zaidi bin Abdullah

Jabatan Perhubungan Perusahaan Johor

27 Julai 2022