

**HUBUNGAN FAKTOR PERSEKITARAN ORGANISASI DAN EFIKASI  
DIRI KE ATAS PENGLIBATAN PEMBELAJARAN NON-FORMAL DAN  
INFORMAL DALAM KALANGAN ANGGOTA POLIS**

**MOHD HAFIZ BIN ABD RAHIM**

**MH092144**

**I/12771**

**Laporan projek ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat  
penganugerahan Ijazah Sarjana Sains  
(Pembangunan Sumber Manusia)**

**Fakulti Pengurusan Dan Pembangunan Sumber Manusia  
Universiti Teknologi Malaysia**

**MAY 2013**

## DEDIKASI

Khas untuk isteri yang tersayang, Pn. Latifah Binti Ahmad, anak-anak yang dikasihi Muhammad Haziq, Muhammad Hamizan, Muhammad Haqimi, Muhammad Hazman, Muhammad Hazim dan ibu yang ku cintai, terima kasih tidak terhingga atas sokongan dan doa yang telah diberikan.

## PENGHARGAAN

*Dengan nama ALLAH Yang Maha Pemurah Lagi Maha Penyayang*

Alhamdulillah dengan segala taufik dan hidayahNYA dapat saya menyiapkan Projek Sarjana untuk sesi 2009-2013. Saya selaku penulis dengan ikhlas ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada penyelia projek Dr Roziana Binti Shaari yang telah banyak memberi tunjuk ajar dan bimbingan ikhlas sepanjang penyelidikan ini dijalankan. Tidak lupa juga setinggi-tinggi penghargaan dan ribuan terima kasih diucapkan kepada ketua jabatan dan penyelaras kursus Pembangunan Sumber Manusia serta penilai projek diatas segala bimbingan yang telah diberikan.

Saya juga ingin mengambil kesempatan ini merakamkan penghargaan dan terima kasih kepada Ketua Polis Daerah Seri Alam, Johor serta semua anggota yang terlibat dalam kajian ini yang telah banyak memberi kerjasama didalam pemberian maklumat semasa saya menyiapkan kajian ini.

Disamping itu, saya ingin merakamkan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada isteri dan anak tersayang, emak serta semua ahli keluarga yang telah banyak memberikan sokongan moral sebagai pembakar semangat kepada saya bagi menyiapkan karya ilmiah ini dengan sempurna. Seterusnya, tidak lupa juga kepada rakan-rakan seperjuangan yang sentiasa memberikan tunjuk ajar dan menyumbangkan idea serta pendapat yang bernas.

Akhir sekali, jutaan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua individu yang terlibat samada secara langsung ataupun tidak langsung dalam penghasilan projek sarjana ini. Sesungguhnya segala bantuan dan kerjasama yang diberikan amat penting dan berguna kepada saya. Hanya ALLAH S.W.T jua yang dapat membalas segala budi yang telah disumbangkan oleh kalian semua. Sekian terima kasih.

## ABSTRAK

Pembelajaran merupakan pendekatan penting untuk pembangunan modal insan warga kerja. Sehubungan itu, proses pembelajaran perlu berterusan kepada pembelajaran non-formal dan pembelajaran formal. Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti penyertaan dalam aktiviti pembelajaran non-formal dan informal di kalangan anggota dan pegawai polis di Ibupejabat Polis Daerah Seri Alam Johor. Sejumlah 232 responden telah dipilih dalam kajian ini untuk mendapatkan data melalui borang soal selidik yang telah dibangunkan. Data-data yang dikumpulkan daripada borang soal selidik dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package For Social Science* yang melibatkan statistik deskriptif dan statistik inferensi. Kajian mendapati tahap penyertaan dalam pembelajaran non formal dan informal anggota dan pegawai polis di Ibupejabat Polis Daerah Seri Alam adalah tinggi. Kajian juga mendapati persekitaran pembelajaran adalah kondusif dan menggalakkan proses pembelajaran. Anggota dan pegawai polis merekodkan tahap efikasi yang tinggi. Sehubungan itu, kajian ini mendapati faktor persekitaran pembelajaran dan efikasi diri mempunyai hubungan yang signifikan terhadap penyertaan dalam aktiviti pembelajaran. Maka kajian ini mencadangkan supaya persekitaran pembelajaran perlu dipertingkatkan untuk menggalakkan penyertaan dalam aktiviti pembelajaran. Pada masa yang sama, usaha-usaha pemantapan efikasi diri perlu diberi perhatian oleh pihak pengurusan PDRM dalam kalangan anggota dan pegawai polis.

## ABSTRACT

Learning is an important approach to human working capital development. In connection with learning process, it should be on going to non-formal learning and informal learning. This study aims to identify participation in non-formal and informal learning activities by police officers from IPD Seri Alam, Johor. 232 respondents were selected in this study to obtain data through questionnaires that have been developed. The data collected by the questionnaire is analysed using statistical package for social science software involving descriptive statistics and inferential statistics. Studies found that the level of participation of police personnel from IPD Seri Alam, Johor is higher. Further research found that the learning environment is conducive and encouraging leaning. Police personnel recorded high level of self-efficacy. As such, this study revealed that the learning environment and self-efficacy were significantly related to participation in learning activities. Studies suggested that the learning environment need to be improved to encourage participants' involvement in learning activities. At the same time, self-efficacy efforts should focus among police personnel by PDRM.

**KANDUNGAN**

<b>BAB</b>	<b>PERKARA</b>	<b>MUKA SURAT</b>
	<b>BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS</b>	
	<b>PENGESAHAN PENYELIA</b>	
	<b>HALAMAN JUDUL</b>	<b>i</b>
	<b>PENGAKUAN PELAJAR</b>	<b>ii</b>
	<b>DEDIKASI</b>	<b>iii</b>
	<b>PENGHARGAAN</b>	<b>iv</b>
	<b>ABSTRAK</b>	<b>v</b>
	<b>ABSTRACT</b>	<b>vi</b>
	<b>KANDUNGAN</b>	<b>vii</b>
	<b>SENARAI JADUAL</b>	<b>xi</b>
	<b>SENARAI RAJAH</b>	<b>xiii</b>
	<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	<b>xiv</b>

<b>BAB</b>	<b>PERKARA</b>	<b>MUKA SURAT</b>
<b>1.0</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	
1.1	Pengenalan	<b>1</b>
1.2	Latarbelakang Masalah	<b>4</b>
1.3	Pernyataan Masalah	<b>8</b>
1.4	Persoalan Kajian	<b>11</b>
1.5	Objektif Kajian	<b>11</b>
1.6	Hipotesis Kajian	<b>12</b>
1.7	Skop Kajian	<b>13</b>
1.8	Batasan Kajian	<b>14</b>
1.9	Kerangka Kajian	<b>15</b>
1.10	Definasi Konseptual dan Operasional	<b>15</b>
<b>2.0</b>	<b>SOROTAN LITERATUR</b>	<b>18</b>
2.1	Pengenalan	<b>18</b>
2.2	Pembelajaran Dewasa	<b>19</b>
2.3	Pembelajaran Di Tempat Kerja	<b>22</b>
2.4	Penglibatan Pembelajaran (Non-Formal Dan Informal)	<b>27</b>
2.5	Persekitaran Pembelajaran Di Tempat Kerja	<b>33</b>
2.6	Pengaruh Efikasi Diri	<b>37</b>
2.7	Teori Persekitaran Psikososial Erik Erikson	<b>41</b>
2.8	Pembangunan Hipotesis	<b>44</b>

<b>3.0</b>	<b>METODOLOGI</b>	<b>48</b>
3.1	Pengenalan	48
3.2	Rekabentuk Kajian	48
3.3	Populasi Dan Persampelan	49
3.4	Kaedah Pengumpulan Data	51
3.5	Statistik Pengedaran Borang Soal Selidik	51
3.6	Kebolehpercayaan Borang Soal Selidik	52
3.7	Instrumen Kajian	53
3.8	Kajian Rintis	56
3.9	Analisis Deskriptif	57
3.10	Analisis (Pearson Product Correlation)	58
3.11	Kesimpulan	60
<b>4.0</b>	<b>DAPATAN KAJIAN</b>	<b>62</b>
4.1	Pengenalan	62
4.2	Profil Sosio Demografi Responden	62
4.3	Tahap Persekitaran Pembelajaran Fizikal Dan Psikososial	66
4.4	Tahap Efikasi Diri	67
4.5	Tahap Penglibatan Dalam Pembelajaran Di Tempat Kerja	68
4.6	Hubungan Antara Faktor Persekitaran Pembelajaran Dengan Efikasi Diri	69



4.7	Hubungan Antara Persekitaran Pembelajaran Dengan Penglibatan Dalam Pembelajaran Di Tempat Kerja	70
4.8	Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Penglibatan Dalam Pembelajaran Di Tempat Kerja	71
4.9	Pengujian Hipotesis	72
<b>5.0</b>	<b>PERBINCANGAN, KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN</b>	<b>74</b>
5.1	Pengenalan	74
5.2	Ringkasan	74
5.3	Kesimpulan	79
5.4	Implikasi	80
5.5	Cadangan Kajian Akan Datang	81
	<b>RUJUKAN</b>	<b>97</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	<b>108</b>

## SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
2.1	Bentuk Pembelajaran Non-Formal	25
2.2	Perbezaan Keperluan Pembelajaran Formal, Informal dan Non-Formal	26
3.1	Pecahan Anggota Polis Di IPD Seri Alam Johor	50
3.2	Statistik Pengedaran Soal Selidik	52
3.3	Keputusan Ujian Kebolehpercayaan	52
3.4	Skor Penilaian Skala Likert	55
3.5	Tahap Amalan Pembelajaran	58
3.6	Interpretasi Mengikut Saiz Pekali Korelasi	59
3.7	Ringkasan Statistik Yang Di Gunakan	60
4.1	Profil Demografi Responden	63
4.2	Profil Demografi Jantina Responden	64
4.3	Profil Demografi Umur Responden	64
4.4	Profil Demografi Tahap Pendidikan Responden	65
4.5	Profil Demografi Berdasarkan Kaum Responden	65
4.6	Skala Persekitaran Pembelajaran	66
4.7	Tahap Persekitaran Pembelajaran	67
4.8	Skala Efikasi Diri	67
4.9	Tahap Efikasi Diri	68

<b>4.10</b>	Skala Efikasi Diri Di Tempat Kerja	<b>68</b>
<b>4.11</b>	Tahap Penglibatan Dalam Pembelajaran Di Tempat Kerja	<b>69</b>
<b>4.12</b>	Hubungan Antara Persekitaran Pembelajaran Dengan Efikasi Diri	<b>70</b>
<b>4.13</b>	Hubungan Antara Persekitaran Pembelajaran Di Tempat Kerja	<b>71</b>
<b>4.14</b>	Hubungan Antara Efikasi Diri Di Tempat Kerja	<b>72</b>

**SENARAI RAJAH**

<b>NO. RAJAH</b>	<b>TAJUK</b>	<b>MUKA SURAT</b>
<b>1.1</b>	Kerangka Konseptual Kajian	<b>17</b>
<b>2.1</b>	Model Tindakan Organisasi Pembelajaran	<b>25</b>
<b>2.2</b>	Model Hubungan Dimensi Organisasi Pembelajaran Dan Pengukuran Hasil Prestasi Pembelajaran Di Tempat Kerja	<b>26</b>
<b>2.3</b>	Pengaruh Jangkaan Efikasi Ke Atas Tingkah Laku Dan Hasil	<b>40</b>

**SENARAI LAMPIRAN**

<b>NO. LAMPIRAN</b>	<b>TAJUK</b>	<b>MUKA SURAT</b>
<b>A</b>	Borang Soal Selidik	

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Pengenalan**

Pembelajaran merupakan satu proses yang berlaku sepanjang kehidupan manusia (Tylor, 2006; Mohd Azhar, Paimah dan Mohd Nasir, 2004) bagi mendapat ilmu pengetahuan, kefahaman dan kemahiran. Justeru itu, pembelajaran bukan sahaja suatu persediaan menghadapi kehidupan tetapi penting bagi mencapai kejayaan dalam apa jua bidang yang diceburi (Harrison dan English, 2003).

Konsep pembelajaran tidak sekadar tertumpu kepada golongan kanak-kanak tetapi ia melibatkan kesan pembelajaran dewasa yang berterusan sama ada secara formal mahupun bukan formal dikalangan individu dalam sesebuah organisasi yang dilihat mampu menyumbang kepada demokrasi, keadilan, pembangunan sosial serta kemajuan ekonomi bagi kemakmuran manusia sejagat (Zemaitaityte, 2002 dan Mohd Azhar *et.al*, 2004).

Perkembangan positif dapat dilihat sekitar awal tahun 1990-an, di mana kebanyakan organisasi memfokuskan pengurusan mereka ke arah pembentukan ilmu pengetahuan dan pembelajaran. Hal ini menjadikan setiap organisasi terpaksa mempertingkatkan tahap kepakaran dan kemahiran seseorang pekerja melalui perkongsian ilmu yang perlu diamalkan supaya objektif yang disasarkan tercapai. Justeru, perkembangan ini amat bertepatan dengan reka bentuk pembelajaran di tempat kerja yang disifatkan sebagai organisasi pembelajaran apabila sesebuah organisasi itu

berjaya mengamalkan pembelajaran secara berterusan dan mampu untuk berubah sendiri. Organisasi proaktif sedemikian menggunakan pembelajaran dengan cara bersepadu bagi menyokong dan memangkin kemajuan individu, pasukan, organisasi secara keseluruhan, institusi dan komuniti yang ada hubungan (Watkins dan Marsick, 1993, 1996, 1999).

Pengaruh daripada persaingan yang lebih global dan pembangunan kemajuan teknologi maklumat telah menjadikan ilmu pengetahuan dan proses pembelajaran dalam organisasi itu sebagai satu ukuran tahap kredibiliti kakitangan sekaligus dapat mencerminkan kejayaan dan keupayaan sesuatu organisasi untuk menangani masalah dan mencapai objektif yang telah digariskan (Jasdy dan Abd Hakim, 2006). Perkembangan teknologi juga membawa kepada perlunya manusia mengembangkan pengetahuan supaya tidak ketinggalan dan dapat mengatasi masalah yang dihadapi. Hal ini kerana, kejayaan hanya dikecapi oleh manusia yang sentiasa berusaha meningkatkan diri mereka dengan ilmu pengetahuan. Organisasi yang ingin terus berjaya juga perlu terus memberi peluang belajar kepada semua anggotanya dan sifat organisasi sebegini menyokong kepada suasana kondusif kepada nilai pembelajaran di dalam persekitaran tempat kerja (Abd. Kadir, 2009).

Sungguhpun fokus proses pembelajaran formal menjadi pilihan utama dalam proses pendidikan secara berterusan, didapati pembelajaran bukan formal disifatkan sebagai medium yang lebih efektif bagi memenuhi keperluan individu secara sosiologi kerana mereka proses pembelajaran bukan formal terutama di tempat kerja menyediakan kepakaran dan kemahiran yang tertentu yang mampu meningkatkan keyakinan serta kefahaman mereka tentang nilai diri serta kehidupan yang sebenar (Asuka, 2002). Penekanan kepada aspek pembelajaran non-formal dan informal turut disokong oleh Ahmad Sarji (1991) ketika menjelaskan kepentingan pembelajaran dalam persekitaran organisasi dalam kalangan kakitangan awam daripada perspektif pembelajaran sepanjang hayat 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 informal, tetapi pada kebiasaannya pendidikan informal lebih mendatangkan kesan yang mendalam kepada kehidupan. Pembelajaran inilah yang mampu mengubah seseorang dari individu biasa kepada individu yang lebih cemerlang” (Buku KSU Negara, Mukasurat 1-2).*

Selain itu, menurut Najeemah (2006), pembelajaran di dalam persekitaran organisasi merujuk kepada perubahan tingkah laku atau pengetahuan hasil daripada pengalaman. Pembelajaran ini pula dipengaruhi oleh persekitaran yang positif, atau disebut persekitaran pembelajaran kondusif iaitu merupakan satu komponen yang amat penting dalam proses pembelajaran. Justeru elemen persekitaran fizikal dan psikososial dalam organisasi yang menyokong pembelajaran non-formal dan informal dilihat berkait rapat dengan tahap penglibatan pembelajaran yang mampu membentuk tingkahlaku yang lebih positif dari segi emosi, sikap, nilai dan kepercayaan yang diperlukan dalam melihat kesan efikasi diri yang tinggi dalam menyempurnakan tugas yang dipertanggungjawabkan kepada seseorang individu dalam organisasi tempat kerja (MokSoon Sang, 2008 dan Kilgour, 2006). Efikasi diri merupakan satu aspek keyakinan diri yang amat diperlukan bagi memastikan seseorang individu itu dapat berfungsi dengan lebih optimum dalam persekitaran organisasinya. Menurut James E. Maddux (2000), efikasi diri adalah kepercayaan yang terbentuk melalui pengalaman yang diperolehi dalam jangka waktu yang tertentu hasil daripada pendedahan pembelajaran yang diperolehi di tempat kerja. Efikasi diri juga dikatakan mempunyai hubungan secara langsung dengan kredibiliti serta kecemerlangan prestasi kerja seseorang individu itu.



Sehubungan dengan itu adalah relevan untuk melihat kesan efikasi diri seseorang kakitangan melalui pembelajaran secara non-formal dan informal kerana ianya adalah proses memperolehi pengalaman secara tidak langsung yang kebiasaanya dapat dinilai melalui sumbangan persekitaran pembelajaran dengan sokongan organisasi tempat kerja. Ia juga dilihat bertepatan dengan matlamat persekitaran pembelajaran fizikal dan psikososial yang positif mampu mencetus suasana kerja yang selesa, komunikasi terbuka, perkongsian idea dengan penyelia ataupun rakan sekerja yang menyumbang kepada efikasi diri yang tinggi sekaligus meningkatkan prestasi kerja yang cemerlang dalam kalangan kakitangan dalam setiap organisasi (Ahmad, 2008).

Kesimpulannya proses pembelajaran sama ada formal dan bukan formal berlaku sepanjang hayat bermula sebaik sahaja dilahirkan (Illeris, 2003; Evans, 2003; Dominice, 2000; dan Livingstone, 2000, 2001). Pembelajaran bukan setakat merangkumi penguasaan pengetahuan kemahiran secara formal semata-mata, tetapi ia juga berkeupayaan menyokong perkembangan emosi, sikap, nilai estetika dan kesenian serta ciri dalaman juga dipengaruhi oleh pembelajaran bukan formal. Justeru yang demikian, pembelajaran non-formal dan informal juga penting sebagai medium perolehan maklumat dan pengetahuan, penguasaan kemahiran dan tabiat, serta pembentukan tingkahlaku dan kepercayaan seseorang terhadap efikasi dirinya sendiri bagi menyempurnakan matlamat dalam kehidupan sehariannya sekaligus meningkatkan kecemerlangan diri serta organisasi secara keseluruhan.

## **1.2 Latarbelakang Masalah**

Konotasi pembelajaran bukan formal telah wujud sejak empat dekat yang lalu ketika era perkembangan industri dan modenisasi di Eropah memonopoli peradaban sistem pendidikan di seluruh dunia di mana Turner (1960) membezakan pembelajaran formal sebagai '*sponsor mobility*' iaitu mekanisme pergerakan yang menyokong kemajuan melalui pembelajaran secara terancang di institusi pendidikan formal yang

diiktiraf yang hanya didominasi nilai-nilai gaya hidup golongan elit kelas menengah ketika itu berbanding pembelajaran bukan formal yang mengkhususkan kepada sebarang proses pembelajaran kemahiran (*apprenticeship*) dalam persekitaran organisasi di tempat kerja (*workplace setting*).

Namun demikian, konsep pembelajaran bukan formal yang sedemikian dikatakan tidak begitu adil kerana kumpulan kakitangan pengurusan dan eksekutif atasan memiliki peluang yang lebih tinggi untuk melibatkan diri dalam sebarang proses pembelajaran non-formal mahupun informal berbanding kakitangan bawahan terutama kakitangan wanita (Bourdieu and Passeron, 1990) dan juga kakitangan yang berbangsa minoriti dalam organisasi tersebut (Hewison et al, 2000, Rainbird, 2000a, 2000b; Billett, 2001b; Evans et al, 2002).

Menurut Bois-Reymond (2003), dalam era globalisasi yang berteraskan pengetahuan mencetuskan konsep pembelajaran dari sudut yang lebih luas. *Self regulated learning*, pembelajaran sepanjang hayat, pembelajaran informal dan non-formal menjadi elemen asas dalam pendidikan. Jika dilihat tren masa kini, semakin ramai individu yang melibatkan diri dalam pembelajaran di luar konteks persekitaran formal ini kerana dicatatkan hampir 1:8 belia di Eropah yang berumur 25-34 tahun telah terlibat secara langsung dengan pelbagai bentuk pembelajaran non-formal seperti pembelajaran secara talian, pengajian jarak jauh dan juga latihan jangka pendek (Bois-Reymond, 2003). Ini menunjukkan semakin banyak peluang pendidikan yang menyokong kepada pembangunan kemahiran serta modal insan selain daripada pendidikan formal di institusi pendidikan berasaskan bilik darjah.

Di Malaysia pula, pembelajaran non-formal dan informal merupakan asas kepada sistem pendidikan formal yang sedia ada kini (Mohd Azhar et.al 2004). Ini kerana aktiviti pembelajaran dalam kalangan golongan dewasa telah mula direkodkan sejak abad ke 14 yang membabitkan persekitaran pembelajaran non-formal dan informal yang berpusat di masjid dan surau (Mohd Koharuddin, 2005) kesan dari perkembangan dakwah Agama Islam ketika itu (Mazanah, 2001) dan juga kelas-kelas silat yang

bertujuan mengajar seni mempertahankan diri kepada golongan belia bagi meningkatkan kualiti kehidupan dari segi fizikal, mental serta penguasaan spiritual (Rahim, 2001). Kesenambungan dari itu Mengikut Kementerian Pelajaran (1981) pembelajaran bukan formal di Malaysia mempunyai lima objektif iaitu:

- 1) *Untuk menimbulkan kesedaran akan perubahan-perubahan yang berlaku dalam alam sekitar yang akan membawa perubahan dalam masyarakat.*
- 2) *Menyediakan golongan belia untuk aktiviti-aktiviti pengeluaran dengan memberi mereka kursus-kursus yang berkaitan yang boleh membaiki diri mereka.*
- 3) *Menyediakan golongan belia untuk mengambil bahagian dan melibatkan diri dalam perdagangan dan perusahaan.*
- 4) *Mendidik dan menanam semangat yang sesuai bagi perkembangan peribadi, sosial dan masyarakat.*
- 5) *Membina satu masyarakat demokratik berasaskan prinsip-prinsip Rukunegara.*

Ia juga disifatkan sebagai pemangkin kepada proses pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*) yang menjadi fokus pembangunan polisi pembelajaran sepanjang hayat oleh Kesatuan Eropah dengan mengenalpasti, menilai dan mengiktiraf pembelajaran non-formal dan informal terutama dalam persekitaran organisasi tempat kerja di mana ia dilihat sedikit sebanyak memberi jaminan kepada penglibatan yang luas dikalangan kakitangan dalam sesebuah organisasi ke arah pembangunan dan pencapaian modal insan yang lebih cemerlang (Bjornavold, 2000; EC, 2001).

Pembelajaran non-formal dan informal adalah satu tabiat baik yang perlu diperolehi dan diiringi dengan penerimaan satu rangka minda yang positif. Kesiediaan untuk berubah dan satu sifat ingin tahu atau dahagakan pengetahuan adalah pra-syarat yang amat membantu untuk pembelajaran sepanjang hayat sekaligus meningkatkan keyakinan serta prestasi kehidupan yang lebih baik. Selain itu, Shea (1994) turut menyatakan pembelajaran ialah proses mental atau fizikal yang membawa perubahan dalam tingkah laku. Beliau berpendapat kebijaksanaan bukan sesuatu elemen statik tetapi adalah suatu sistem yang dinamik dan terbuka yang sentiasa berkembang

sepanjang hayat. Kebanyakan proses pembelajaran yang signifikan adalah dari apa yang telah kita lakukan iaitu melalui tindakan dan pemerhatian.

Setiap kakitangan yang bertugas seperti anggota polis umpamanya, dilihat sebagai satu kumpulan homogen yang mempunyai persamaan dari segi keperluan, kemahiran dan motivasi. Namun pengalaman kebelakangan ini (terutama apabila penglibatan meluas diambilkira) menyanggah pandangan yang melihat kumpulan atau populasi kakitangan sebagai homogen. Dalam konteks pengajaran dan pembelajaran, faktor yang disebut *presage* (andaian) mengandaikan bahawa seseorang individu yang memasuki situasi pembelajaran dengan membawa bersama-samanya pengalaman, ciri-ciri dan pengertian pembelajaran terdahulu, akan sebaliknya dipengaruhi faktor perkembangan dan faktor sosial serta gaya dan pendekatan persekitaran pembelajaran. Selain itu penulisan sarjana terdahulu, Biggs dan Moore menekankan mustahaknya faktor ini diambil kira (Walton 2004).

Justeru yang demikian, persekitaran pembelajaran merupakan faktor terpenting dalam menyokong keberkesanan hasil pembelajaran informal dan non-formal yang mampu memperlihatkan kesan yang positif ke atas keyakinan serta efikasi diri seseorang individu yang terlibat. Konsep persekitaran pembelajaran secara ringkasnya merujuk kepada ruang yang diperuntukkan untuk pembelajaran (Evans, Hodkinson, Rainbird, dan Unwin, 2006) samada bilik darjah, makmal sains, kawasan lapang ataupun pejabat.

Impak persekitaran pembelajaran informal dan non-formal yang kondusif seharusnya membantu kepercayaan terhadap kebolehan diri sendiri untuk melakukan perkara yang dipercayai boleh dilaksanakan dan keyakinannya memberikan semangat untuk menggunakan kemahiran yang dipunyai melalui persekitaran pembelajaran yang memberangsangkan (Kouzes dan P Osner 2000). Mengambil intipati berdasarkan latar belakang kajian ini, maka penulis cuba mengupas dengan lebih mendalam tentang sejauh manakah kesan positif terhadap nilai efikasi diri dalam kalangan anggota polis di Ibu Pejabat Polis Daerah Seri Alam, Johor dapat terbentuk melalui penyediaan persekitaran pembelajaran non-formal dan informal yang wujud dalam proses serta

prosedur tugas yang dijalani setiap hari oleh subjek kajian. Latarbelakang kajian ini juga cuba mengupas realiti yang wujud terhadap sikap individu terbabit terhadap proses pembelajaran non-formal dan informal selain mengenalpasti ruang serta kemudahan persekitaran pembelajaran yang wujud membantu peningkatan tahap efikasi diri dikalangan anggota polis yang terlibat dalam kajian ini.

Bertepatan dengan piagam pelanggan PDRM “Cepat, Betul dan Mesra”, pastinya kecekapan merupakan tunjang kepada keberhasilan produktiviti yang seharusnya diberikan oleh setiap anggota polis sekaligus mengukuhkan lagi latarbelakang kajian ini yang berlandaskan kepada nilai efikasi diri yang memberi tumpuan kepada persepsi yang dipunyai oleh manusia mengenai keupayaan untuk melakukan sesuatu dengan cekap dan berjaya dalam sahaja tingkah laku yang dicubanya (Ma’arof Redzuan dan Haslinda Abdullah, 2004). Maka disebalik kronologi perjalanan proses kajian ini sedikit sebanyak cuba menilai sejauh mana kesan persekitaran pembelajaran non-formal dan informal anggota polis yang terlibat dalam menghasilkan nilai efikasi serta keyakinan dalam menyelesaikan tanggungjawab yang diamanahkan keatas aktiviti, kesungguhan usaha dan kecekalan mereka dalam menghadapi rintangan dan pengalaman yang pahit, sebahagiannya dengan mengurangkan kebimbangan yang boleh mengganggu apabila terlibat dalam aktiviti dengan cara yang lebih yakin, meletakkan matlamat yang tinggi, dan berterusan dalam usaha kerana percaya dapat menghasilkan kualiti kerja yang terbaik (Robert Anthony, 2003).

### **1.3 Pernyataan Masalah**

Kecenderungan pekerja untuk belajar secara informal dan nonformal dalam organisasi adalah tinggi berbanding formal (Hodkinson and Hodkinson, 2001). Justeru itu, majikan perlu peka kerana aktiviti ceramah dan ucapan ketua yang berusaha meningkatkan motivasi kerja, pengetahuan yang diperolehi dari rakan sekerja ketika

berbincang dan mesyuarat dilihat dapat mendorong pekerja untuk belajar secara berterusan atau sepanjang hayat (Raymond, 2009).

Namun begitu terdapat isu di mana kegagalan pekerja itu sendiri untuk mengadaptasi proses pembelajaran di tempat kerja yang disediakan sekaligus mengurangkan keberkesanan nilai dan norma organisasi yang cuba diterapkan dalam kalangan pekerja. Kesannya timbul masalah efikasi diri yang rendah, yang akan mempengaruhi moral, integriti serta kualiti seseorang individu (Raymond, 2009).

Di Malaysia, isu kelemahan moral dan integriti seperti gejala rasuah dan kurang kecekapan dilihat sebagai satu aspek yang penting dalam profesionalisme kakitangan sektor awam. Melalui tinjauan ke atas orang awam tentang persepsi mereka terhadap profesionalisma dan integriti kakitangan awam di Malaysia mendapati PDRM merupakan agensi yang diandaikan paling rendah berbanding empat agensi lain iaitu Kastam Diraja Malaysia, Jabatan Pengangkutan Jalan, Jabatan Imigresen dan agensi-agensi berkaitan perlesenan tertentu (Kementerian Sumber Manusia, 2007). Persoalannya, adakah kurangnya penekanan serta sokongan pembelajaran informal dan non-formal sehingga menyebabkan kebanyakan anggota polis gagal mempamerkan keutuhan peribadi melalui persekitaran fizikal dan psikososial yang disediakan organisasi?

Yulk (1994), menekankan bahawa pendekatan pembelajaran serta kepimpinan individu seperti keyakinan diri, efikasi orientasi lokus kawalan, ketahanan stres, kematangan emosi, integriti, dan keperluan rendah terhadap afiliasi adalah berkait rapat dengan persekitaran pembelajaran di tempat kerja. Ini bermakna persekitaran pembelajaran iaitu fizikal dan psikososial boleh mempengaruhi efikasi individu dalam penglibatan mereka untuk belajar. Terdapat dua komponen utama dalam persekitaran pembelajaran iaitu komponen fizikal dan komponen psikososial (Mok Soon Sang, 2008 dan Kilgour, 2006). Kedua-dua komponen ini saling melengkapi antara satu sama lain

dalam mencipta dan membentuk satu persekitaran pembelajaran dan mempengaruhi proses pembelajaran yang berlaku di dalamnya. Gabungan dari kedua-komponen utama ini, dilihat mampu memberi kesan ke atas efikasi sendiri yang tinggi iaitu kakitangan yang mempunyai kepercayaan serta keyakinan terhadap kebolehnya sendiri akan dapat melaksanakan tugas dengan penuh kecekalan serta sentiasa mengukur dan menilai setiap tugasnya berbanding dengan individu yang mempunyai efikasi sendiri yang rendah (Wood dan Bandura,1989).

Tahap penglibatan individu dalam pembelajaran di tempat kerja dilihat sebagai satu pengukuran bagaimana individu mengamalkan budaya kerja yang berkualiti melalui pendekatan informal dan non-formal yang dipelajari bagi memastikan nilai efikasi diri setiap anggota dapat dipertingkatkan seterusnya tahap penglibatan akan turut sama meningkat. Ini adalah kerana efikasi individu didapati mempunyai perkaitan dengan prestasi kerja dan pembangunan diri individu dalam kerjayanya (Roziana, 2009; Earley, 1994; Stadjkovic and Luthans, 1998).

Oleh yang demikian, kajian ini cuba mengenalpasti adakah anggota penguatkuasa seperti PDRM lebih cenderung terdedah kepada budaya kerja negatif serta kurang integriti akibat kelemahan persekitaran pembelajaran fizikal dan psikososial yang disediakan. Perkara ini turut ditekan oleh Timbalan Pengurusan Agama dan Kaunseling (BAKA) dalam kenyataannya sekitar bulan April 2011 yang lalu :

*"Sudah sampai masanya budaya dan cara kerja anggota dan pegawai polis dipraktikkan dalam konteks Islam supaya pasukan lebih yakin dan cekap dalam melaksanakan tugas diamanahkan,"*

(sumber: Berita Harian, 22 April 2011).

PDRM telah menjalankan usaha menyediakan persekitaran pembelajaran informal dan non-formal nilai-nilai Islam dengan menempatkan lebih 1,500 guru agama dan kaunseling di setiap balai polis dan kontinjen di seluruh negara serta menyumbangkan sebanyak 80,000 naskhah al-Quran sumbangan Yayasan Restu sudah

diagihkan kepada semua IPD dan kontinjen seluruh negara dalam memperkasakan semua anggotanya dalam membawa pembaharuan dan kesedaran ke arah pembentukan keperibadian yang utuh dan efikasi diri yang tinggi dalam soal tuntutan agama ketika menjalankan tugas seharian. (*sumber: Berita Harian, 22 April 2011*). Namun demikian, adakah usaha organisasi PDRM ini menerima maklum balas positif dikalangan anggota polis secara amnya, dan persoalan ini yang perlu dikupas melalui kajian ini. Justeru, kajian ini cuba menjawab persoalan berikut:

#### **1.4 Persoalan Kajian**

- i. Apakah hubungan persekitaran pembelajaran fizikal dan psikososial di Ibupejabat Polis Daerah Seri Alam Johor?
- ii. Apakah kesan efikasi diri dalam kalangan anggota polis di Ibupejabat Polis Daerah Seri Alam Johor?
- iii. Apakah hubungan penglibatan pembelajaran di tempat kerja (non-formal dan informal) dalam kalangan anggota polis di Ibupejabat Polis Daerah Seri Alam Johor?
- iv. Apakah kesan faktor perantara efikasi diri ke atas hubungan faktor persekitaran dengan penglibatan pembelajaran (non-formal dan informal) dalam kalangan anggota polis di Ibupejabat Polis Daerah Seri Alam Johor?

#### **1.5 Objektif Kajian**

- i. Mengenalpasti tahap persekitaran pembelajaran fizikal dan psikososial dengan pembelajaran non formal dan informal di Ibupejabat Polis Daerah Seri Alam Johor.



- ii. Mengenalpasti tahap efikasi diri dalam kalangan anggota polis di Ibupejabat Polis Daerah Seri Alam Johor.
- iii. Mengenalpasti tahap penglibatan pembelajaran di tempat kerja dengan pembelajaran non-formal dan informal dalam kalangan anggota polis di Ibupejabat Polis Daerah Seri Alam Johor.
- v. Mengenalpasti hubungan efikasi diri ke atas hubungan faktor persekitaran dengan penglibatan pembelajaran (non-formal dan informal) dalam kalangan anggota polis di Ibupejabat Polis Daerah Seri Alam Johor.

## 1.6 Hipotesis Kajian

- Ho<sub>1</sub> Tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor persekitaran pembelajaran dengan efikasi diri dalam kalangan anggota polis di Ibupejabat Polis Daerah Seri Alam Johor.
- Ha<sub>1</sub> Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor persekitaran pembelajaran dengan efikasi diri dalam kalangan anggota polis di Ibupejabat Polis Daerah Seri Alam Johor.
- Ho<sub>2</sub> Tidak ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan penglibatan pembelajaran dalam kalangan anggota polis di Ibupejabat Polis Daerah Seri Alam Johor.
- Ha<sub>2</sub> Terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan penglibatan pembelajaran dalam kalangan anggota polis di Ibupejabat Polis Daerah Seri Alam Johor.
- Ho<sub>3</sub> Tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor persekitaran pembelajaran dengan penglibatan pembelajaran dalam kalangan anggota polis di Ibupejabat Polis Daerah Seri Alam Johor.
- Ha<sub>3</sub> Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor persekitaran pembelajaran dengan penglibatan pembelajaran dalam kalangan anggota polis di Ibupejabat Polis Daerah Seri Alam Johor

## **1.7 Skop kajian**

Skop kajian ini menjurus kepada sejauh mana penglibatan pembelajaran informal dan non formal dalam kalangan 627 orang anggota polis di Ibupejabat Polis Daerah Seri Alam Johor. Di samping itu kajian ini juga melihat bagaimana faktor persekitaran fizikal dan psikososial yang wujud di Ibupejabat Polis Daerah Seri Alam Johor serta sejauh mana kesan persekitaran tersebut memberi impak kepada efikasi diri dalam kalangan anggota polis di Ibupejabat Polis Daerah Seri Alam Johor.

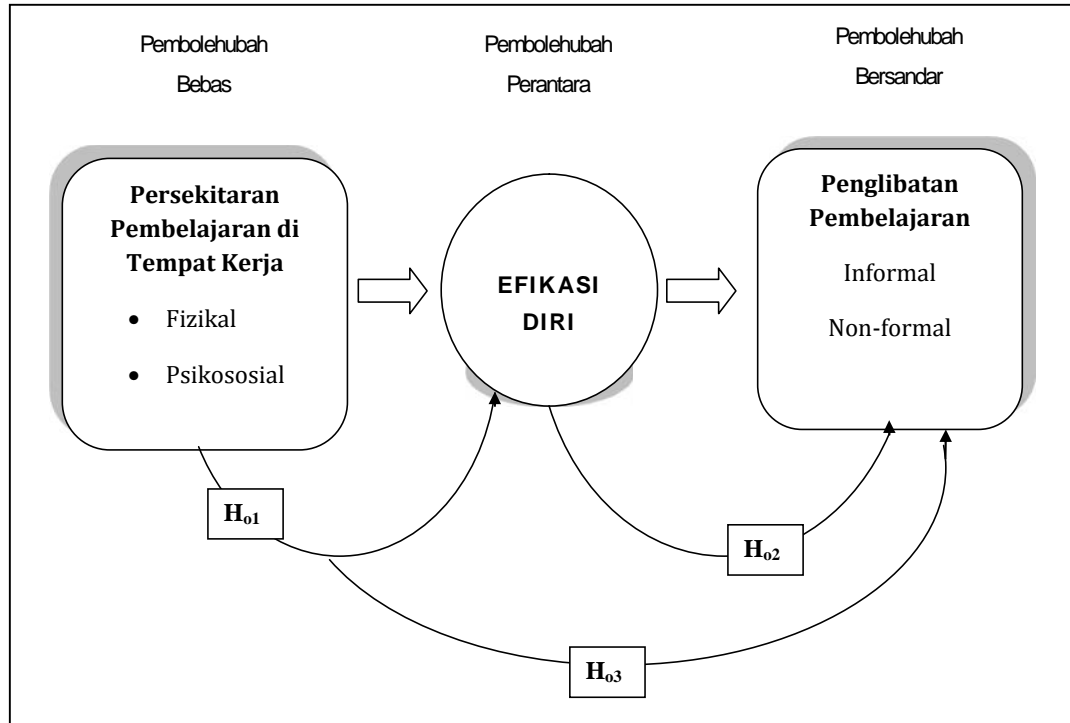
Kajian ini juga menumpukan aspek penglibatan terhadap persekitaran dan tidak berfokus kepada bentuk dan pola pembelajaran informal dan non-formal yang dimiliki oleh responden kerana faktor kekangan dalam mengklasifikasikan dengan lebih tepat jenis-jenis pendidikan informal dan non-formal yang mungkin diterima responden adalah terlalu subjektif dan tidak semestinya berlaku secara langsung. Skop kajian juga menfokuskan untuk mengenalpasti sejauh mana persekitaran fizikal dan psikososial ini memberi impak terhadap efikasi diri yang menjadi pembolehubah pengantara dalam kajian ini bagi mengenalpasti kesannya terhadap minat serta penglibatan anggota dalam pembelajaran informal dan non-formal yang dijalankan.

## **1.8 Batasan kajian**

Kajian ini hanya tertumpu kepada pegawai dan anggota Polis Diraja Malaysia dari Ibupejabat Polis Seri Alam, Johor Bahru. Oleh itu, dapatan kajian ini akan dijadikan kesimpulan untuk mewakili pegawai dan anggota PDRM di seluruh Malaysia. Keputusan kajian terbatas kepada setakat mana kejujuran dan keikhlasan responden dalam memberi maklum balas terhadap soalan-soalan melalui borang soal selidik bagi menggambarkan pengakuan sebenar mereka.

## 1.9 Kerangka Kajian

Bersandarkan pendekatan model tindakan organisasi pembelajaran melalui teori tujuh dimensi yang disarankan oleh Watkins dan Marsick (1996) dalam Sta. Maria (2002) dan model hubungan dimensi organisasi pembelajaran dan pengukuran prestasi pembelajaran di tempat kerja yang dibentuk oleh E. Watkins dan J. Marsick, (2004) serta digabungkan dengan model yang dikemukakan oleh Gardner (1989), satu kerangka konseptual kajian telah dibentuk dengan menekankan konteks persekitaran pembelajaran di tempat kerja melalui nilai efikasi diri sebagai pembolehubah perantara bagi mengenalpasti kesannya terhadap penglibatan pembelajaran informal dan nonformal seperti yang diringkaskan dalam rajah 1.8 di bawah.



Rajah 1.1 : Kerangka Konseptual Kajian

Justeru yang demikian, dengan mengambilkira faktor persekitaran pembelajaran di tempat kerja serta tahap efikasi sebagai pembolehubah perantara, pembangunan hipotesis kajian ini diandaikan seperti yang ditandakan dalam rajah ini. Terdapat tiga hipotesis yang dibangunkan bagi mengenalpasti perkaitan di antara satu pemboleh ubah dengan yang lain sekaligus untuk menjawab objektif keempat yang akan di bincangkan kemudian.

## **1.10 Definisi Konseptual**

### ***1.10.1 Pembelajaran Informal dan Non-formal***

Dalam definisi konseptual pembelajaran Informal, Marsick dan Watkins (2001), mendefinisikan pembelajaran informal sebagai pembelajaran yang tidak berasaskan bilik darjah, tidak berstruktur dan autonomi pembelajaran dikawal sepenuhnya oleh pelajar. Oleh kerana autonomi pembelajaran dikawal sepenuhnya oleh pelajar, maka pembelajaran informal dikaitkan dengan dengan pembelajaran arahan sendiri (self-directed learning). Sehubungan itu, objektif, kandungan, masa, kaedah dan penilaian hasil pembelajaran ditentukan sepenuhnya oleh pelajar itu sendiri (Livingstone, 2000). Salah satu komponen pembelajaran informal adalah pembelajaran yang tidak disengajakan (accidental learning).

Manakala definisi operasional pembelajaran informal merujuk kepada ahli-ahli anggota PDRM Seri Alam Johor Bahru mengikuti kawad mingguan untuk disiplin yang tinggi, kelas-kelas bimbingan agama yang disediakan dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan atasan tertinggi mahupun pimpinan atasan bawahan.

Definisi konseptual untuk pembelajaran non-formal merujuk kepada satu sistem pembelajaran yang tidak berpusat (*decentralized*) dan tidak berstruktur. Sehubungan itu, pembelajaran non-formal di kendalikan secara berbeza dari satu masyarakat dengan satu masyarakat yang lain (Tylor, 2006). Daripada elemen *setting* pula, pembelajaran non-formal dikendalikan di luar sistem pembelajaran formal serta tidak diselia oleh sistem pembelajaran formal.

Definisi operasional pembelajaran non-formal pula adalah suatu pembelajaran dikendalikan di infrastruktur fizikal yang terletak di lokasi PDRM Seri Alam Johor Bahru yang memerlukan program pembelajaran. Dalam konteks PDRM, pengajaran bagi pembelajaran non-formal berbeza dengan pembelajaran formal yang mana strategi pengajaran dan pembelajaran disesuaikan dengan keperluan dan budaya masyarakat terutamanya dengan mengambil kira anggota PDRM adalah golongan orang dewasa.

### ***1.10.2 Efikasi diri***

Efikasi sendiri didefinisikan secara konseptual sebagai pertimbangan seseorang mengenai kemampuannya mengelola dan melaksana tindakan-tindakan yang perlu untuk mencapai prestasi yang telah ditetapkan. Ia tiada kena mengena dengan kemahiran seseorang itu, tetapi ia adalah berkenaan dengan pertimbangan seseorang itu mengenai apa-apa perkara yang boleh dilakukannya dengan kemahiran yang dimilikinya (Bandura, 1986). Ia juga bermaksud kepercayaan atau keyakinan seseorang itu dalam melaksanakan tingkahlakunya untuk mencapai sesuatu maksud dengan berjaya. Bandura (1986) menyatakan efikasi sendiri mempengaruhi prestasi dengan meningkatkan usaha dan kecekalan. Individu yang mempunyai efikasi sendiri tinggi bekerja lebih rajin dan mampu bekerja dalam tempoh yang lama dibandingkan dengan individu yang mempunyai efikasi sendiri rendah (Wood dan Bandura, 1989).

Manakala definisi operasional efikasi merujuk sendiri dalam kajian ini berfokus kepada tahap keyakinan anggota polis PDRM Seri Alam, Johor Bahru dalam menjalankan tugas dengan cekap dan cemerlang.

### ***1.10.3 Persekitaran Pembelajaran fizikal dan Psikososial***

Definisi konseptual merujuk kepada Kamus Dewan (2006), persekitaran bermaksud kawasan di sekeliling sesuatu tempat. Kamus Times (1987), mendefinisikan persekitaran adalah keadaan di sekeliling kita. Pengaruh persekitaran terdiri daripada dua komponen besar, tegasnya, persekitaran fizikal dan psikososial. Persekitaran fizikal seperti pejabat, rumah dan bilik latihan yang kurang terang boleh membosankan pelajar. Cahaya yang tidak cukup terang akan menyebabkan pelajar cepat bosan dan berasa mengantuk. Tingkah laku yang tidak sihat juga berpunca dari keperluan fisiologi seperti makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal dan alam sekitar yang selesa. Seterusnya, keperluan psikologi seperti keselamatan, rasa dimiliki, kasih sayang, penerimaan, dan penghargaan juga mempengaruhi tingkah laku pelajar.

Manakala definisi operasional merujuk persekitaran yang dimaksudkan dalam kajian ini ialah sahshiah dan tingkah laku individu anggota PDRM yang boleh menjadi negatif atau positif bergantung kepada kedudukan dan suasana persekitaran keluarga, masyarakat, media dan sebagainya. Dalam kajian ini persekitaran merujuk kepada kedudukan pejabat PDRM Seri Alam Johor Bahru, infrastruktur bangunan, suasana bangunan PDRM Seri Alam Johor Bahru dan suasana bilik latihan dan memberi kesan kepada proses pembelajaran informal dan non-formal serta efikasi diri anggota PDRM.

## BIBLIOGRAFI

- Ahmad, Z. (2008). "Perkhidmatan Awam Dalam Peralihan". Institut Tadbiran Awam Malaysia (INTAN). Pp. 3-28.
- Alfred, M.V. (2003). Sociocultural context and learning: Anglophone Caribbean immigrant women in U.S. post secondary education. *Adult Education Quarterly*. 53 (4).242-260
- Ahmad Sarji Abdul Hamid (1991), Towards quality public service : selected speeches of Tan Sri Dato' Seri Ahmad Sarji bin Abdul Hamid, chief secretary to the government, Malaysia. Kuala Lumpur: Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN).
- Ahmad Mohd Salleh, (2008). Pendidikan Islam. Dinamika Guru, Fajar Bakti, Malaysia
- Ahmad Mahdzan Ayob. (2005). *Kaedah penyelidikan sosio ekonomi*. (edisi ketiga). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- ARLEY (1994), non-formal learning:mapping the conceptual terrain. A consultation report Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis Stajkovic, A.D., & Luthans, F. (1998) *Psychological Bulletin*, 124, 240-261
- A.R. Dyk, C.S. Gardiner, M.A. kaaekuahiwi and J.S. Williams.(1989). The effects of plasminogen on in vitro ovine embryo development.
- Argyris, C. (1999), *On Organizational Learning*, Blackwells, Oxford.

- Alreck, Pamela L., Robert E. Settle, Michael A. Belch (1982) "Who Respond to 'Gendered' Ads and How?", *Journal of Advertising*, Vol 2(2), April 25-32.
- Anderson, S.B., & Anderson, I.(2005). Authentic learning in sociocultural framework: A case Study on non-formal learning. *Scandinavian Journal of Educational Research*. 49(4).
- Andi Audryanah Bt. Hj. Md. Noor (2008) *kajian Kepemimpinan Pengajaran Dan Efikasi Kendiri Pengetua Sekolah Menengah Dan Hubungannya Dengan Pencapaian Akademik Sekolah*. Universiti Teknologi Malaysia 2006/2007
- Arshad Hashim. (1993). *Correlates of public employees motivational orientations and motivations toward n service training in Malaysia*. Dissertasi Ph.D yang tidak diterbitkan, Universiti Putra Malaysia. Serdang: Selangor.
- Asuka, T.T. (2005) "Mass Education as a process of Adult Education in Nigeria". *Journal of Teacher Education and Teaching* 8 (2), 51-61.
- Abd. Kadir, M. B. (2009), *Learning Organisation : Membentuk Budaya Belajar Dalam Organisasi*, Kuala Lumpur : PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Ary, D. Jacobs, L.C., & Razaviegh, A. (1990). *Introduction to research in education*. Orlando: Holt, Rinchart and Winston Inc.
- Alliger, G.M., Tannenbaum, S.I., Bennett, W. Jr., Traver, H., & Shotland, A. (1997). A meta-analysis of the relations among training criteria. *Personnel Psychology*, 50, 341(18).
- Bandura, a. (1986). *Social Foundations of Thought and action: A Social Cognitive theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1977). "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change". *Psychological Review*, 84, 191-215.



- Bandura, Roberto Wood (1998). Vicarious processes: A case of no-trial learning. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. (Vol. 2, pp. 1-55). New York: Academic Press.
- Baron, R.A., & Byrne, D.(1997). *Social psychology*, 8th ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Barro,M.A. (2005). *The role of literacy in enhancing women's agency and well-bening: A qualitative inquiry of the effect of the Tonstan Educational Program on the live of woman in a rural community in Senegal*. Disertasi Ph.D yang tiak diterbitkan, University of Illinois at Urbana- Champaign. UMI Digital Proquest Dissertation  
<http://wwwlib.umi.com/dissertation/fullcit/3182220>
- Billett, S. (2001). Learning through work: Workplace affordances and individual engagement. *Journal of Workplace Learning*, 13(5), 209–214.
- Blanchard, P.N., & Thacker, J.W. (2004). *Effective training: Systems, strategies and practices* (2<sup>nd</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall International.
- Bloomer, M., & Hodkinson, P. (2000). *Learning careers: Continuity and change in young people's dispositions to learning*. *British Educational Research Journal*, 26(5), 583–587.
- Brown, J.S., Collins, A., & Duguid, P. (1989). Situated cognition and culture of learning. *Educational Researcher*. 18(1). 34-42.
- Bois-Reymond (2003), *Study on the links between formal and non-formal education*. Centre for Youth Studies, Leiden University (Netherlands).

Bourdieu, Pierre and Jean Claude Passeron, (1990) *Reproduction in Education, Society and Culture*, Sage Publications Inc, ISBN 0803983204

Bjornavold, J. (2007). The potential impact of the European qualifications framework (EQF) on systems for validation of non-formal and informal learning. In Duvekot et al. *Managing European diversity in lifelong learning*. Nijmegen: HAN University

Baiyin Yang, Karen E. Watkins, Victoria J. Marsick, (2004) The Construct of the Learning Organization: Dimensions, Measurement, and Validation. *Human Resource Development Quarterly*, vol. 15, no. 1, Spring 2004 Copyright © 2004 Wiley Periodicals, Inc.

Birch, E.R., Kenyon, P., Koshy, P., & Johnson, N.W. (2003). *Exploring the social and economic impact of adult and community education*. Australian National Training Authority. <http://www.ncver.edu.au>

Boshier, R.W. (2002). Educational participation and dropout: a theoretical model. *Adult Education* 23(4)

Brennan, B. (1997). Reconceptualizing non-formal education: *International Journal of Lifelong Education*. 16 (3). 185-200.

Burke, M.C. (2005). *Post-colonialism: Adult education research in developing countries*. Dalam Hill, R.J., & Kielly, R. (Editor.), *Proceedings of the 46<sup>th</sup> Annual Adult Education Research Conference*. The University of Georgia, Athens, Georgia

Burton, J. (2005). Mainly casual or reactive, sometimes planned: The important of informal learning. *Work Based Learning*. 3. 289-291.

Butterwick, S., Jubas, K., Zhu, H., & Liptrot, J. (2006). Intuiting, socializing and playing around: Woman stories of informal learning in the information technology field. 2006 AERC Conference Proceedings.

<http://www.adulterc.org/applications/ClassifiedListingsManager/inc-classifiedlistingsmanager.asp?ItemID=977&CategoryID=128>

Cannamore, P.C. (2005). *The african american church as a provider of non-formal adult education in the Chicago community under the leadership of Pastor William Samuel Winston*. Disertasi Ph.D yang tidak diterbitkan, Northern Illinois University UMI Digital Proquest Dissertation. <http://wwwlib.umi.com/dissertation/fullcit/3185431>

Cardenas, C. (2000). *Motivations for and barriers against participation in adult education*. Adult Education and the labour Market IV. Seville, Oktober 19-22.2000. <http://www.evu.ruc.dk/events/seville/moba.htm>

Carre, P. (2000). *Motivation in Adult Education. From Engagement to Performance*. Proceedings of the 41<sup>st</sup> Adult Education Research Conference. <http://www.educ.ubc.ca/aerc/2000/carrep1-web.htm>

Claudio Dondi & etl. (2004), Sustainable Environment for the Evaluation of Quality in E-Learning QUALITY GUIDE TO THE NON-FORMAL AND INFORMAL LEARNING PROCESSES, Volume: 19, Issue: October, Publisher: MENON Network EEIG, Pages: 351-2

Cheong Lai Kun (1991), The Thesis of a Study of Students' Perceptions and Attitudes Towards ESL Writing Using Computer-Based Learning Materials.

Cik Nidzam Che Ahmad, Kamisah Osman , Lilia Halim (2010) *Aspek Fizikal Dan Psikososial Dalam Persekitaran Pembelajaran Makmal Sains* Prosiding Seminar Penyelidikan Siswazah Ukm 151

Colardyn, D., & Bjornavold, J. (2004). Validation of formal, non-formal and informal learning: Policy and practices in EU member states. *European Journal of Education*. 39(1). 69-89.

Collum, J.W. (2001). *Gang life as educational process: A qualitative study of non-formal education in adult African American street gang in Chicago*. Disertasi Ph.D yang tidak diterbitkan, Northern Illinois University. UMI Digital Proquest Dissertation. <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3035119>.

Conlon, T.J. (2004). A review of informal learning literature, theory and implications for practice in developing global professional competence. *Journal of European Industrial Training*. 28(2). 283-284.

Coombs, P.H., & Ahmed, M. (1974). *Attacking rural poverty: How non-formal Education can help*. New York: International Council for Educational Development.

Diuof, W. (1998). *Adult learning in a non-western context: The influence of culture in a Senegalese farming village*. Disertasi Ph.D yang tidak diterbitkan, University of Connecticut. UMI Digital Proquest Dissertation. <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullit/9906691>

Dominice, P. (2000). *Learning from our lives: Using educational biographies with adults*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Dr Robert Anthony (2003), *The Chronoscopic Society: Globalization, Time and Knowledge in the Networked Economy* New York: Lang 2003.
- D. Cohen & L. S. Sproull (Eds.).(2008), *Organizational Learning* (pp.124-162). Thousand Oaks, CA:Sage.
- Doherty, J. & Brennan, P. (2008), *Physical Education and Development* 3-11. New York: Routledge.
- Eraut, M. (2004). Informal learning in workplace. *Studies in Continuing Education*. 26 (2). 247-273.
- Evans N. (2003), *Making sense of lifelong learning: respecting the needs of all*, London, RoutledgeFalmer
- Evans, K; Hodkinson, P; Rainbird, H; Unwin, L (2006) *Improving Workplace Learning* London: Routledge
- Fenwick, T. (2000). Expanding conception of experiential learning: A review of the five contemporary perspectives of cognition. *Adult Education Quarterly*. 50 (4). 248-272.
- Felder and Henriques, (1995), Learning and teaching styles in foreign and second language education, *Foreign Language Annals*, 28 (1) (1995), pp.21-31.
- Fischer, G.N. (1997), *Individuals and Environment: A Psychosocial Approach to Workspace* (Atkin-Etienne, Ruth, Trans.). Berlin: Walter de Gruyter.
- Gay, L.R., & Airasian, P. (2000). *Educational Research: Competences for analysis and application*. (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Gray, F. (2002). *Landscapes of Learning: Lifelong learning in rural communities*. Leicester: NIACE.

Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society*. Cambridge: Polity Press.

Gieryn, T. F. (2000). A Space for Place in Sociology. *Annual Review of Sociology*, 26, 463-496.

Guo, S.(2006). Mapping the iceberg of informal learning: Exploring the experience of Chinese volunteers in Vancouver. 25<sup>th</sup> Annual Conference of the Canadian Association for The Study of Adult Education (CASAE). York University, Toronto. <http://www.oise.utoronto.ca/CASAE/cnf2006/2006onlineProceedings/CAS2006Shibao%20Guo.pdf>.

Griffin, R. W. (2009). "Human Resource Management". Pp. 20-32.

Gary A. Yukl (1994), *Leadership in Organizations*, Book of Gary A. Yukl 1994.

Gagliardi, P. (1990). Artifacts as Pathways and Remains of Organizational Life. In P. Gagliardi (Ed.), *Symbols and Artifacts: Views of the Corporate Landscape* (pp. 3-38). Berlin: Walter de Gruyter.

Gaskill, P. J., & Woolfolk Hoy, A. (2002). Self-Efficacy and self-regulated learning: The dynamic duo in school performance. In J. Aronson & D. Cordova (Eds.), *Improving education: Classic and contemporary lessons from psychology* (pp. 183-206). New York: Academic Press.

Hale, R.D. (2004). *Fellowship, study and practice: Adult learners in Sunday school*. Disertasi Ph.D yang tidak diterbitkan, University of Kentucky. UMI Digital Proquest Dissertation. <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3135558>

Hargreaves, D. (1996) *Teaching as a research-based profession: possibilities and prospect*, London, Teacher Training Agency.

Hansman, C.A. (2001). *Contex based adult learning*. Dalam Merriam, S.B (Editor.), *An update on adult learning theory: New directions for adult and continuing education*. San Francisco: Jossey-Bass.

Harrison, R., & English, S. (2003). *Ways of learning, ways of knowing: Investigating of the informal within discourses of lifelong learning*. Dalam Osborne, M., & Gallacher, J. (Editor.), *Proceedings of Researching Widening Access-International Perspectives Conference*. Glasgow: Centre for Research in Lifelong Learning.

Heimlich, J. E. (1996). [Adult learning in nonformal institutions](#).

Hodkinson, PM; Hodkinson, HD (2001) , *Individuals, Cultures and Types of Learning: a study of teachers' learning in their workplaces* In: *Research: making an impact on policy and practice*, LSDA Annual Conference, Cambridge *Research: making an impact on policy and practice*, LSDA Annual Conference, Cambridge

Illeris, K. (2003). *Workplace learning and learning theory*. *Journal of workplace learning*, 15(4), 167– 178.

Issac, E.P. (1999). *African Amerians motivations: A case study of participation in church-based adult education programs in the Afrian American Church*. Disertasi Ph.D yang tidak diterbitkan, Univerity of Georgia. UMI Digital Proquest Dissertation.

Jabatan Statistik Kanada. (2002). *Interest in and factors related to the participation in adult education and informal learning*.

<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/sp-ps/arb/publications/2001/html>

John, W., & David, J. (1992). Adult education in China: An enquiry into reason for attending. *International Journal of Lifelong Education*. 11(1).25-40

<http://wysiwyg://bodyframe.30/hostparticipation> & fuzy Term.

Jasdy bin Hashim dan Abd. Hakim bin Mohammed (2006), Knowledge Management Dalam Organisasi Pengurusan Fasiliti; Jabatan Pengurusan Harta Tanah, FKSG.

James e. Maddux (2000). Self-efficacy: the power of believing you can (in press). Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.

Khankhow, T. (2005). *ICT and non-formal education in Thailand*.

[http://www.crnfe.ac.th/articles/ict\\_and\\_nfe\\_thailand.htm](http://www.crnfe.ac.th/articles/ict_and_nfe_thailand.htm)

Kouzes, J. M., and Posner, B. Z., (2000) *The Leadership Challenge*, third edition. San Francisco: Jossey-Bass.



Krejeie, R.V & Morgan D.W. (1970), “ Determining Sample Size for Research,” Educational and Psychological Measurement, VI 30 m.s. 607-610.

Kremer, A.L. (2006). *Predictors of participants in formal and informal workplace learning: Demographics, situational, motivational and deterrents factors*. Disertas Ph.D yang tidak diterbitkan, George Mason University. UMI Digital Proquest Dissertation. <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3194520>

Knowles M. (1970). *Formal and Informal learning Informal Adult Education: A Guide for Administrators, Leaders, and Teachers*.

Kilgour, P.W. (2006). *Student, teacher and parent perceptions of classroom environments in streamed and unstreamed mathematics classrooms*. Thesis presented for the degree of doctor of mathematics education of Curtin University Technology

Kuenzi, M. (2006). Non-formal education and community development in Senegal. *Community Development Journal*. 41 (2). 210-222

Laura L. Bierema (2002) *The sociocultural contexts of learning in the workplace*. Volume 2002, Issue 96, pages 69–78, Winter 2002. Article first published online: 2 DEC 2002  
DOI: 10.1002/ace.80

Lave, J. (2004). Situated learning. <http://tip.psychology.org/lave.html>

Livingstone, D.W. (2000). *Exploring the icebergs of adult learning: findings of the first Canadian survey of informal learning practices*. NALL Working Paper # 10-2000. <http://www.oise.utoronto.ca/depts/csew/nall/res/10exploring.htm>

- Livingstone, D.W. (2001). Adults Informal learning : Definitions, findings, gaps and future research. NALL Working Paper # 21-2001.  
<http://www.oise.utoronto.ca/depts/csew/nall/res/10exploring.htm>
- Larson-Knight, B. (2000). Leadership, Culture and Organizational Learning. In K. Leithwood (Ed.), *Understanding Schools as Intelligence Systems* (Vol. 4, pp. 125-140). Stamford,: JAI Press Inc.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (1999). *Facilitating learning organizations: Making learning count*. Aldershot, England: Gower.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2001). *Informal and Incidental Learning*. *New Directions for Adult and Continuing Education* 89, 25-34.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: The Dimensions of Learning Organizations Questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 5, 132–151
- Mashanizat Ngasri. (2000). *Falsafah dan tujuan pembelajaran dewasa daripada perspektif al-Quran*. Kertas projek master yang tidak diterbitkan, Universiti Putra Malaysia. Serdang: Selangor.
- Minnis, J.R. (2006). Non-formal education and informal economies in Sub-Saharan Africa: Finding the right match. *Adult Education Quarterly*. 56(2). 119-133
- Ma'arof Redzuan & Haslinda (2004).*Psikologi sosial*.Kuala Lumpur.Edisi pertama:Universiti Putra Malaysia

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

Mazanah Muhamad. (2001a). *Historical and Context of Adult & Continuing Education in Malaysia*. Dalam Mazanah Muhamad dan rakan-rakan (Editor), *Adult and Continuing Education in Malaysia*. Kuala Lumpur: UNESCO Institute for Education, Germany & Universiti Putra Press.

Mensah, O.M. (2003). Fostoring educational participation in pastoral through non-formal education: The Ghananian perspectives. *International Journal of Education Development*. 23.661-667

McGivney, V.(2002). *Informal Learning in the community*. A trigger for change and development. Lancaster:NIACE.

Merriam,S.B., & Caffarella, R.S. (1999). *Learning in adulthood. A comprehensive guide*. (2<sup>nd</sup> ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

Mohd Azhar b Abd Hamid, Adanan b Mat Junoh, Ishak b. Mad Shah, Mohd Koharudin b Mohd Balwi (2004). *Self-Directed Learning and Relationship with Awareness Towards E-Learning: A Research among Academic Staffs in Universiti Teknologi Malaysia, Skudai*. Pada 14 Julai 2008. Dalam talian: <http://eprints.utm.my/>

Mohd Azhar Abdul Hamid, Paimah Atoma, Muhamad Fauzi Othman & Mohd Nasir Markom. (2004). *Andragogi: Mengajar orang dewasa belajar*. Bentong: PTS Publications and Distributors Sdn. Bhd.

Mohd. Koharuddin Mohd. Balwi (2005), *Peradaban Melayu* . Penerbit UTM Press

Mohd Majid Konting. (1994). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka

Mohd. Nasir Markom, Muhamed Fauzi Othman, Prof. Madya Paimah Atoma, Mohd. Azhar Abdul Hamid (2004), *Andragogi: mengajar orang dewasa belajar* Siri pembangunan pendidikan. Publisher PTS Publications & Distributor, 2004

Mujiadi (2010), Komunikasi Asertif[online]. Tersedia [www.rumahsekolah.com](http://www.rumahsekolah.com)

Mook Soon Sang. (2008). *Learner and Learning environment*. Educational Psychology and Pedagogy. Penerbitan Multimedia Sdn.Bhd

Mumford in Kingery, W. D. (1993). Technological Systems and Some Implications with Regard to Continuity and Change. In S. Lubar & W. D. Kingery (Eds.), *History from Things: Essays on Material Culture* (pp.21-230). Washington: Smithsonian Institute Press.

Najeemah Md. Yusof (2006) “*Konsep Pendidikan*” [PTS Publications & Distributors Sdn Bhd](#)

Ortenblad, Andres. (2002) A typology of the idea of organizational learning. *Management Learning*, 33(2), 213-230

Oakhill, J., and Granham, A. (1995). *Becoming a skilled reader*. Oxford, UK: Basil Blackwell.

O’Toole, K. M. (Paddy). (2000). The Nature of Organization Memory, *Knowledge Management: Concept and Controvesies*. University of Warwick.

Okech, A. P., & Harrington, R. (2002). The relationships among black consciousness, eslfesteem, and academic self-efficacy in black men. *The Journal of Psychology*, 136, 214-224.

Pajares, F., & Miller, M. D. (1994). The role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem-solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology*, 86, 193-203

Paproski, P.J. (1998). *Community learning in Haiti*. Tesis Master yang tidak diterbitkan, McGill University Montreal. UMI Digital Proquest Dissertation.

<http://wwwlib.umi.com/dissertation/fullcit/MQ43930>

Rahim M. Sail. (2001). Malaysia. Dalam Draper, J.A (Editor.), South and East Asia adult education. Serdang: Universiti Putra Malaysia Press.

Ramey-Gasset & Enoch, K.(1990) *Interaction Between Formal and Non-Formal Educations* Paris, Paper for Conference of the International Council for Adult Education.

Robert F. Mager and Peter Pipe (1992) *Analysis Performance Problems* (2nd edn) London: Kogan Page

Robert Hewisonw with Ian Warrell and Stephen Wildman, *Ruskin, Turner and the Pre-Raphaelites* (London: Tate Gallery, 2000)

Rodriguez, D.C. (2004). *Empowering urban street children. Freirean and feminist perspectives on non-formal education in Mexico*. Disertasi yang tidak diterbitkan, University of Southern California. UMI Digital Proquest Dissertation.  
<http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3145275>

Rosen, M., Orlikowski, W. J., & Schmahmann, K. S. (1990). Building Buildings and Living Lives: A Critique of Bureaucracy, Ideology and Concrete Artifacts. In P. Gagliardi (Ed.), *Symbols and Artifacts: Views of the Corporate landscape* (pp. 69-84). Berlin: Walter de Gruyter.

Ruud, V.D. & Preece, J. (2005). Poverty reduction and adult education: Beyond basic education. *International Journal of Lifelong Education*. 24(5). 381-391.

Salkind, N.J. (2003). *Exploring research*. (5<sup>th</sup> ed). New Jersey: Pearson Education International.

Sargant, N., & Aldridge, F. (2002). *Adult learning and social division: A persistent pattern. The full NIACE survey on adult participation in Learning*. Lancaster: NIACE.

Schein, E. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

Shaari, Roziana (2009) *Human resource development and knowledge sharing practices among academicians in Malaysian Public Universities*. PhD thesis, Universiti Teknologi Malaysia, Faculty of Computer Science and Information System.

Shea, D. P. (1994). Perspective and production: Structuring conversational participation across cultural borders. *Pragmatics*, 4(3), 357-389.

Shlomo Romi, Mirjam Schmida (2011), Non-formal education: a major educational force in the postmodern era, *Journal: Cambridge Journal of education*, vol. 39, no. 2, pp. 257-273, 2009

Sousa, J., & Quarter, J. (2003). *Informal and non-formal learning in non-profit organization*. The research Network on New Approaches to lifelong learning. <http://www.nall.ca/res/>

- Sta Maria, R. F. (2002). Learning for a change: a guide to developing learning cultures in the Malaysian public sector.
- Stein, D., & Imel, S. (2002). *Adult learning community: Themes and threads*. Dalam Stein, D., & Imel, S. (Editors.), *Adult learning in community: New directions for adult and continuing education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Stephen, J.L. (1993). *Reasons for participation in continuing professional education*. A survey of National Therapeutic Recreation society. *Therapeutic Recreation Journal*. 27(4). 262-273. Wysiwyg://bodyframe.30/http//ehost...participation & fuzyTerm
- Strati, A. (1990). Aesthetics and Organizational Skills. In B. A. Turner (Ed.), *Organizational Symbolism*. New York: Walter de Gruyter.
- Turner, C. (2000) *Identification, Assessment and Recognition of Non-Formal Learning in Greece*, Thessalonika: CEDEFOP Panorama.
- Turner, R. J. (1960) Sponsored and contest mobility and the school system, *American Sociological Review* 25, 855-867.
- Tylor, E.W. (2006). Making meaning of local non-formal education: Practitioner' perspective. *Adult Education Quarterly*. 56(4). 291-307
- Walton, M. R. (Ed.) (2004) *In Defense of the Lifeworld: Critical Perspectives on Adult Learning* New York, State University of New York Press
- Watkins, K., & Marsick, V. (1990). *Informal and Incidental Learning in the Workplace*. London

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Chapter 6 Interaction between learning and development (79-91). Cambridge, MA: Harvard University Press.

Zemaitaityte, I. (2002). *Adult learning initiatives for civil society*.

<http://www.andras.ee/issue/zemaitaityte.htm>

Zenenga, P. (2005). *Learning through performance: Community theatre as a tool for non-formal education in postindependence Zimbabwe*. Disertasi Ph.D yang tidak diterbitkan, Northwestern University. UMI Digital Proquest Dissertation.

<http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3177837>

Zimmerman, B.J. (2000). Self-Efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, vol. 25, ms. 82-91. [www.idealibrary.com](http://www.idealibrary.com)



## **APPENDIKS A**

### **Kajian Kesan Faktor Persekitaran Organisasi Dan Efikasi Diri Ke Atas Penglibatan Pembelajaran Non-Formal Dan Informal dalam Kalangan Anggota Polis**

#### **Soal Selidik**

*Soal selidik ini bertujuan untuk menilai Kesan Faktor Persekitaran Organisasi Dan Efikasi Diri Ke Atas Penglibatan Pembelajaran Non-Formal Dan Informal Dalam Kalangan Anggota Polis Di Ibupejabat Polis Daerah Seri Alam Johor. Justeru kerjasama dari Tuan/Puan dalam mengisi borang soal selidik ini dengan jujur dan relevan amat dihargai bagi mendapatkan maklumat jelas tentang situasi yang dihadapi.*