

MEMPERKENALKAN KONSEP ORGANISASI PEMBELAJARAN DI SYARIKAT MAKANAN HALAL DI MALAYSIA

Norhaslinda Nordin

linda89_huda@yahoo.com

Fakulti Bahasa Moden dan Sains Kemanusiaan, Universiti Malaysia Pahang

Mohd Sham Kamis

mohdsham856@ukm.edu.my

Pusat PermatapintarTM Negara, Universiti Kebangsaan Malaysia

Zuraina Ali

zuraina@ump.edu.my

Fakulti Bahasa Moden dan Sains Kemanusiaan, Universiti Malaysia Pahang

Anita Abd Rani

anita@ump.edu.my

Fakulti Bahasa Moden dan Sains Kemanusiaan, Universiti Malaysia Pahang

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti bagaimana konsep Organisasi Pembelajaran (*Learning Organization*) dapat membantu syarikat makanan halal untuk meningkatkan produktiviti dan bersaing di peringkat global. Kertas konseptual ini cuba untuk mengkaji konsep organisasi pembelajaran yang membantu organisasi untuk menjalankan operasi syarikat bersama antara pekerja dan pihak pengurusan tanpa diskriminasi. Teori organisasi pembelajaran oleh Ortenblad digunakan dalam kajian ini memberikan penjelasan komprehensif mengenai organisasi pembelajaran iaitu; pembelajaran organisasi, pembelajaran di tempat kerja, iklim pembelajaran dan struktur pembelajaran. Beberapa kajian terdahulu memaparkan mengenai kejayaan sesebuah syarikat yang mengamalkan organisasi pembelajaran membuktikan bahawa organisasi pembelajaran adalah suatu gaya pengurusan yang wajar dilaksanakan di syarikat makanan halal untuk terus mapan dan berdaya saing di peringkat global.

Kata Kunci: Organisasi Pembelajaran; Teori Ortenblad; Syarikat Makanan Halal.

INTRODUCING THE CONCEPT OF LEARNING ORGANIZATION REGARDING HALAL FOOD COMPANY IN MALAYSIA

ABSTRACT

This study is aimed to identify how the Learning Organization concept can assist halal food company to increase productivity and to compete globally. This conceptual paper attempts to examine the concept of the learning organization that helps an organization to carry out the company operations jointly between the employees and the management without discrimination. The learning organization theory of Ortenblad is used in this study to provide a comprehensive elaboration about the learning organization ie; organizational learning, learning at work, the climate of learning and learning structure. Several previous studies showed the success of a company that practices learning organization indicate as a proof that a learning organization that implemented proper management style in halal food companies can manage as a sustainable and globally competitive company.

Keywords: Learning Organization; Ortenblad Theory; Halal Food Company.

Pendahuluan

Kajian ini menghasilkan beberapa pandangan mengenai penyelidikan yang berkaitan dengan organisasi pembelajaran di Malaysia dan memperkenalkan konsep tersebut kepada pengusaha makanan halal di Malaysia. Ianya begitu unik kerana Islam sendiri menggalakkan seseorang untuk belajar dalam apa jua situasi. Menurut Yeo (2002), pembelajaran dalam sesuatu organisasi adalah proses perubahan melalui pengalaman. De Houwer, Barnes-Holmes, & Moors (2013) bersetuju dengan Yeo (2002) dan mendefinisikan organisasi pembelajaran sebagai “perubahan tingkah laku yang berpunca dari pengalaman atau mekanisma sebagai perubahan dalam organisma yang dihasilkan daripada pengalaman”. Pembelajaran berlaku apabila maklumat dipersoalkan dan diuji dengan pengetahuan terkini untuk membina semula maklumat baru (Boateng, 2011).

Menurut Senge (1990), organisasi pembelajaran adalah proses untuk mempercepat pembangunan organisasi. Hasu, Mervi; Honkaniemi, Laura; Saari, Eveliina; Mattelmäki & Koponen, dan Leena (2014) bersetuju dengan Senge (1990), dengan mempraktikkan konsep pembelajaran secara berterusan dapat membangunkan visi bagi sesuatu organisasi untuk menjadi lebih kompetitif dan produktif. Senge (1990), juga menegaskan bahawa konsep organisasi pembelajaran ini sememangnya sukar untuk diamalkan pada mulanya; namun dengan kerjasama dan toleransi daripada semua pekerja dan ketua ia pasti dapat membangunkan organisasi tersebut. Malahan ia membantu meningkatkan prestasi pekerja dan mendidik para pekerja dan ketua untuk bekerja dalam satu pasukan tanpa wujud diskriminasi.

Dalam kajian lepas, organisasi yang mengamalkan organisasi pembelajaran menunjukkan keberkesannya di beberapa organisasi seperti di organisasi ketenteraan (Drobnjak, Stothard, Talbot, Watkins & McDowall, 2013); bank (Chivers, 2011; Harris, 2002); bilik darjah

(Cambridge, 2008; Vongchavalitkul et al 2005; Gentle, 2001; Grandy & Holton, 2010); syarikat pembinaan (Raiden & Dainty, 2006; Holt et al, 2000); hotel (Tajeddini, 2009); organisasi perkhidmatan (Awasthy & Gupta, 2011); dan Industri Kecil Sederhana (IKS) (Jamali, Sidani & Lloyd, 2013). Namun kajian mengenai organisasi pembelajaran di syarikat makanan halal masih kurang diterokai oleh para penyelidik.

Di Malaysia, industri halal semakin mendapat permintaan yang tinggi pada masa kini terutamanya industri makanan halal (Shahwahid, Wahab, Othman, Ager, Abdullah, Saidpudin, Hamid, & Miskam, 2015). Namun, dukacitanya industri makanan halal di Malaysia kebanyakannya masih berada di tahap Industri Kecil dan Sederhana (IKS) dan hanya sebilangan kecil yang berjaya menembusi pasaran global (Man & Harun, 2016). Statistik menunjukkan bahawa daripada 207,000 syarikat IKS hanya 1,257 syarikat IKS yang berjaya memasuki pasaran halal global (Malek & Aziz, 2017). Persaingan yang sengit antara syarikat multinasional dan IKS merupakan kekangan bagi IKS menembusi pasaran global kerana IKS sering mengalami masalah kewangan, kemudahan infrastruktur dan sistem pengurusan organisasi yang tidak sistematik (Bidin, 2016). Justeru melalui kertas konsep ini diharapkan dapat membantu usahawan IKS bagi mengenalpasti gaya pengurusan dan cara urus tadbir organisasi mereka. Pengusaha seharusnya belajar secara berterusan bagi mengenalpasti potensi dan kebolehpasaran produk mereka di peringkat global. Proses pembelajaran di sesebuah organisasi adalah sangat penting kerana Ortenblad (2013) menyatakan bahawa apabila pembelajaran berlaku dalam organisasi, ia dipanggil sebagai organisasi pembelajaran; iaitu organisasi yang belajar dan berubah berdasarkan apa yang dipelajari oleh setiap pekerja di dalam sesebuah organisasi tersebut. Semua ahli dalam organisasi perlu bekerjasama dan belajar sesama mereka kerana organisasi tidak boleh memperoleh maklumat secara automatik tetapi mereka perlu belajar bagi mendapatkan maklumat baharu (Rupčić, 2018). Organisasi terdiri daripada individu, struktur, dasar, prosedur dan proses yang jelas berjalan secara selari untuk mencapai matlamat yang satu. Dengan membangunkan struktur, dasar, prosedur, dan proses dan individu, maka kecenderungan untuk membentuk organisasi pembelajaran wujud (Boateng, 2011).

Seterusnya, bagi membangunkan sesebuah organisasi perlu wujud kepimpinan, lebih-lebih lagi organisasi yang menjalankan perniagaan yang menekankan aspek halal dan toyyiban. Kepimpinan dalam syarikat Islam perlu menekankan perspektif keagamaan, moral, dan muamalat. Semangat keagamaan dan moral (ketakwaan kepada Tuhan) mendominasi kepimpinan sebagaimana yang diamalkan oleh Rasulullah SAW (Yasin, Ghani, & Jalal, 2014) bagi mencapai keberkatan dalam perniagaan yang dijalankan serta menghasilkan produk dan pekerja yang berkualiti. Hal ini telah dinyatakan oleh Ibnu Taimiyah yang menjelaskan teori kepimpinan dalam ruang lingkup Islam (Masnur Hamzah, 2010): "*Wajib diketahui, mentadbir urusan manusia termasuk dalam kewajipan agama, malah agama tidak bernilai tanpanya. Kepentingan manusia hanya boleh dicapai dengan sempurna melalui gerak kerja berkumpulan. Ini adalah kerana, mereka saling memerlukan antara satu sama lain. Apabila berkumpul mereka perlu memiliki pemimpin*". Pernyataan tersebut jelas menunjukkan bahawa pemimpin bertanggungjawab dalam membentuk ahli-ahli dalam organisasi untuk mempunyai kemahiran yang tinggi dan berdaya saing (Ishak, Ghani, & Abdullah, 2013). Ini boleh dicapai melalui organisasi pembelajaran; sebagaimana Sobhaninezhad, Shahae, dan Yoozbashi (2010), menyatakan bahawa organisasi pembelajaran adalah alat untuk membantu kakitangan dan

organisasi mencapai matlamat mereka dengan pembelajaran yang berterusan dan mendapat kelebihan daya saing. Justeru, konsep ini dilihat sebagai satu alat yang wajar diaplikasikan oleh syarikat makanan halal bagi membantu mereka terus mapan dalam pasaran halal di peringkat global dan berdaya saing (Hasu, et. al., 2014).

Konsep organisasi pembelajaran ini sangat sesuai diaplikasikan oleh pengusaha makanan halal kerana industri ini dilihat mengalami persaingan yang sangat sengit disebabkan permintaan yang tinggi dan meningkat pada setiap tahun (Gijzel, 2015; Rana, Ardichvili, & Polesello, 2016). Dalam kertas konsep ini, penjelasan mengenai organisasi pembelajaran yang diperkenalkan oleh Ortenblad (2013) dipilih kerana ia mempunyai elemen yang mudah difahami dan sesuai diaplikasikan oleh semua peringkat pengusahamakanan halal termasuk IKS. Konsep organisasi pembelajaran oleh Ortenblad (2013) terdiri daripada empat (4) elemen iaitu; (1) pembelajaran organisasi, (2) belajar di tempat kerja, (3) iklim pembelajaran dan (4) struktur pembelajaran. Dengan mengamalkan teori organisasi pembelajaran oleh Ortenblad ini harap mampu membantu para pengusaha syarikat makanan halal menjadikan pembelajaran di organisasi sebagai satu budaya yang berupaya meningkatkan produktiviti produk dan pekerja.

Kajian organisasi pembelajaran dalam industri halal

Kajian dalam organisasi pembelajaran dalam industri makanan halal masih baru. Kebanyakan kajian halal dapat dikaji dengan baik apabila penyelidik-penyelidik dapat mengaitkan sesuatu isu dengan pengurusan makanan halal (Fernando, 2010; Tieman, 2011, 2012; Manzouri, 2012; Manzouri, Rahman, Saibani, & Zain, 2013; Alqudsi, 2014; Ngah, Zainuddin, & Thurasamy, 2014; Zulfakar, Anuar, & Talib, 2014; Hashim & Shariff, 2016;). Selain itu terdapat juga kajian halal yang berkaitan dengan halal logistik (Pahim, Jemali & Mohamad, 2012; Syazwan, Talib, Rubin, & Khor, 2013; Tieman, 2013; Tarmizi, Kamarulzaman, Latiff, & Rahman, 2014) dan sistem jaminan halal juga pernah dilakukan sebelum ini (Talib, Ali, & Jamaludin, 2008; Spiegel et al., 2012; Ratanamaneichat & Rakkarn, 2013; Demirci, Soon, & Wallace, 2016; Lau, Jamaludin, & Soon, 2016), serta kajian mengenai kawalan aktiviti sumber halal (Tieman & Ghazali, 2014). Semua kajian yang dinyatakan tersebut kebanyakannya adalah kajian yang berbentuk pengurusan halal. Namun, salah satu aspek pengurusan yang perlu ditekankan juga oleh pengusaha makanan halal bagi mencapai kestabilan berterusan di pasaran halal ialah dengan organisasi pembelajaran.

Konsep organisasi pembelajaran

Organisasi pembelajaran boleh ditakrifkan sebagai proses dinamik penciptaan, pemerolehan dan integrasi pengetahuan yang bertujuan untuk pembangunan sumber dan keupayaan yang menyumbang kepada prestasi organisasi yang lebih baik (Sampe, 2012). Ali (2012) mengatakan bahawa proses ini dapat dicapai dengan mewujudkan mekanisme pembelajaran secara berterusan agar organisasi dapat melakukan perubahan untuk memenuhi keperluan organisasi tersebut. Setiap ahli dalam organisasi terutama para pekerja, terlibat bagi membentuk organisasi pembelajaran dengan belajar bersama-sama dan secara berterusan. Hal ini bertujuan bagi meningkatkan keupayaan mereka menghasilkan produk secara produktif dan meningkatkan daya saing (Cheng, 2009). Justeru secara kesimpulan, organisasi pembelajaran boleh didefinisikan

sebagai suatu proses dan pelaksanaan pembelajaran dalam kalangan pekerja yang berlaku secara berterusan; dalam suasana yang positif dan selamat, bersifat keterbukaan dan sistematik bagi mencapai tranformasi diri dan organisasi (Pinxten, Tasya Ia, Hospers, Alisjahbana, Meheus, Crevel, and Ven van der, 2011).

Ortenblad (2013) merupakan pengasas konsep organisasi pembelajaran di era baru (2013). Beliau telah melakukan *typology* mengenai organisasi pembelajaran. *Typology* tersebut dikaji bermula dari pengasas ilmu organisasi pembelajaran yang pertama iaitu Senge (1990) hinggalah kepada penulis seterusnya seperti Garvin (1993), Watkins dan Marsick (1993) serta Pedler, (1998). Ortenblad (2013) menggunakan teori spesifik bagi menerangkan konsep organisasi pembelajaran. Teori tersebut menekankan perbezaan antara organisasi pembelajaran (*learning organization*) dan pembelajaran organisasi (*organizational learning*). '*Learning organization*' ialah bentuk/struktur organisasi tersebut dan '*organizational learning*' adalah proses bagi menjadikan organisasi tersebut sebagai '*learning organization*'. Ortenblad (2013) mengumpul *literature* dan kesimpulan daripada takrif organisasi pembelajaran yang dikemukakan oleh penulis terdahul. Ortenblad (2013) telah mengklasifikasikan definisi organisasi pembelajaran kepada empat elemen, iaitu: (1) pembelajaran organisasi; (2) pembelajaran di tempat kerja; (3) iklim pembelajaran; dan (4) struktur pembelajaran. Ortenblad (2013) menyatakan bahawa jika keempat-empat elemen ini atau salah satu daripada elemen ini wujud di sesebuah organisasi, maka organisasi tersebut boleh diklasifikasikan sebagai organisasi pembelajaran. Organisasi pembelajaran adalah organisasi yang menjalankan sesi pembelajaran di tempat kerja tanpa mengira pangkat dan kedudukan; mereka berkongsi ilmu dan bertukar-tukar idea untuk kemaslahatan organisasi (konsep pembelajaran di tempat kerja). Segala ilmu yang dikongsi akan diambil kira dan direkod sebagai data organisasi untuk disebarkan kepada semua ahli organisasi (konsep pembelajaran organisasi). Pihak pengurusan seharusnya mewujudkan suasana pembelajaran di dalam organisasi dengan menyediakan keperluan untuk para ahli organisasi belajar tanpa mengira waktu dan keadaan bagi memperolehi ilmu dan idea untuk sentiasa proaktif dan produktif (konsep iklim pembelajaran). Bahkan latihan untuk melatih para ahli dalam organisasi belajar untuk membuat sesuatu keputusan untuk organisasi adalah perlu agar keputusan segera dapat dibuat oleh pekerja mahupun ahli lain tanpa perlu menunggu kelulusan daripada pihak pengurusan tertinggi (konsep struktur pembelajaran). Hal ini demi memenuhi keperluan dan permintaan pelanggan jika terjadi sesuatu keadaan penting dan memerlukan keputusan segera seperti ganti rugi atau pertukaran produk makanan yang dibeli oleh pihak pelanggan. Semua elemen atau perkara ini sememangnya tidak mudah untuk dilaksanakan tetapi menurut Ortenblad (2013) jika ia dilatih dan dimulakan, sedikit demi sedikit ia akan menjadi satu amalan dan budaya oleh organisasi tersebut. Itulah yang dilakukan oleh kebanyakan syarikat yang berjaya mengekalkan prestasi mereka sehingga hari ini seperti syarikat multinasional terkemuka, Nestle.

Pembelajaran organisasi

Pembelajaran di dalam sesebuah organisasi adalah keupayaan peningkatan organisasi untuk mendapatkan, menyebarkan dan menggunakan maklumat atau pengetahuan dengan matlamat akhir khusus untuk menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan luar dan dalam yang digunakan (Fathor & Arief, 2017). Dengan mengamalkan pembelajaran organisasi ahli-ahli di

dalam organisasi secara bebas memberikan idea bagi membentuk visi organisasi dan bekerjasama mencapai visi tersebut (Fathor& Arief, 2017). Hal ini dapat dicapai melalui kesungguhan para ahli organisasi mengamalkan struktur organisasi secara informal. Ia berlaku apabila ahli di dalam organisasi itu menyampaikan sesuatu ilmu baharu kepada rakan-rakan dan ilmu tersebut digunapakai oleh mereka untuk melakukan inovasi dan mencipta keunggulan daya saing (Ishak, 2013). Elemen ini sangat wajar diaplikasikan di syarikat makanan halal kerana kebanyakan syarikat makanan halal adalah Industri Kecil dan Sederhana (IKS) dan masih ketinggalan dari sudut perkongsian ilmu pengetahuan dan daya saing yang lemah (Shaharuddin, 2013). Selain itu, Shaharuddin (2013) juga menyatakan bahawa ada sebahagian peniaga yang memasarkan produk usahawan IKS mengakui bahawa kebanyakan produk yang dihasilkan oleh usahawan IKS kurang berkualiti. Ini termasuklah kaedah pembungkusan produk yang tidak menarik dan tidak sesuai serta gagal memenuhi piawaian keselamatan makanan dan farmaseutikal yang ditetapkan. Justeru, usahawan IKS perlu mengambil inisiatif ini dengan melaksanakan pembelajaran organisasi di organisasi bagi menambah baik kualiti produk yang dihasilkan agar lebih produktif (Harikrishnan, 2017).

Pembelajaran di tempat kerja

Pembelajaran di tempat kerjaditakrifkan sebagai komponen pembelajaran organisasi yang strategik ditentukan bagi pembangunan organisasi yang berjaya (McDougall & Beattie, 1998; Beeby & Booth, 2000; Hussein, Thangal,& Shaari, 2014); dan prestasi organisasi yang unggul (Sabherwal & Becerra, 2003; Amy, 2008; Moses, 2012). Dari perspektif pembangunan sumber manusia, pekerja yang mempunyai kemahiran dan pengetahuan yang berkaitan cenderung untuk menjadi lebih produktif dan berkesan dalam kerja mereka (Guerrero, 2003; Colbert, 2004). Justeru, dengan mengamalkan budaya pembelajaran di tempat kerja ia membantu kakitangan di syarikat makanan halal berkongsi pengetahuan sesama rakan sekerja terutama perkara-perkara yang berkaitan dengan industri halal. Selain itu, melalui pembelajaran di tempat kerja dapat membantu para kakitangan meningkatkan kemahiran sedia ada dan mengenal pasti potensi yang ada pada setiap kakitangan tersebut (Hussein, et. al, 2014). Malahan dengan mengamalkan budaya pembelajaran di tempat kerja ia dapat memacu kemahiran berfikir secara lebih kreatif (Warhurst, 2013). Selain itu, dengan mewujudkan pembelajaran di tempat kerja para pekerja dan ketua bersifat lebih terbuka untuk saling bertukar pendapat dan berkongsi ilmu bagi menambah baik prestasi syarikat (Essays, 2013; Bratianu, 2015; Ben-hur, Jaworski, & Gray, 2015). Inilah yang harus dipelajari oleh pengusaha makanan halal kerana kadang-kadang mereka dari pengurusan tertinggi sukar untuk menerima pendapat orang yang mempunyai pangkat yang lebih rendah, atau rasis terhadap kaum dan jantina (Kamarudin, 2013). Sikap ini perlu ditangkis dan para pengusaha dan pekerja perlu mendalami konsep organisasi pembelajaran bagi membentuk suasana kerja dan organisasi yang lebih terbuka untuk melakukan lebih banyak inovasi (Ping, 2014).

Iklm pembelajaran

Iklm pembelajaran di sini bermaksud suasana di tempat kerja yang mengamalkan budaya belajar sesama rakan sekerja atau secara individu bagi mencapai matlamat syarikat (Eldor, 2016). Dalam mewujudkan suasana belajar di tempat kerja, pihak pengurusan seharusnya menyediakan

kemudahan seperti peralatan, ruang dan masa yang cukup untuk pekerja belajar di tempat kerja. Ini kerana menurut Eldor dan Harpaz (2016), dengan memberi galakan dan menyediakan kemudahan untuk pekerja belajar di tempat kerja dapat meningkatkan prestasi dan memberikan motivasi kepada pekerja untuk sentiasa bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini sangat dititikberatkan oleh sebuah organisasi di Amerika Syarikat apabila mereka yakin bahawa konsep ini sangat membantu untuk menjadikan syarikat mereka lebih produktif. Mereka telah memperuntukkan USD 100 billion setahun untuk memenuhi keperluan pembelajaran di organisasi mereka (Berk, 2008). Mereka mendapati bahawa pembelajaran secara tradisional memberikan banyak faedah; salah satunya ialah para pekerja sentiasa memperbaharui kemahiran dan pengetahuan dalam menambahbaik produktiviti kerja mereka. Selain itu, ia juga membantu memberikan galakan kepada mereka untuk belajar mengenai skop kerja setiap rakan sekerja mereka yang berlainan bidang bagi mempelbagaikan kemahiran sedia ada. Dalam satu kajian yang dilakukan di organisasi di India, dapatan kajian mendapati dengan mengamalkan konsep mewujudkan suasana belajar di tempat kerja dapat meningkatkan prestasi pekerja dan memperolehi kelebihan daya saing (Chaudary, Rangnekar, & Barua, 2014). Oleh yang demikian adalah wajar bagi syarikat makanan halal memulakan langkah dengan memberikan galakan kepada para pekerja untuk sentiasa belajar walaupun ilmu tersebut hanya sebesar zarah.

Hal ini kerana wajib bagi orang Islam baik lelaki mahupun perempuan menuntut ilmu dan orang yang berilmu mempunyai darjat yang sangat tinggi di sisi Allah. Allah telah berfirman di dalam Surah Al-Mujadalah, ayat 11: “Allah akan meninggikan orang yang beriman antara kamu dan orang yang diberikan ilmu pengetahuan beberapa darjat”. Dengan ilmulah manusia diberi petunjuk dan jalan keluar jika mempunyai masalah sebagaimana firman Allah Ta’ala di dalam Surah Az-Zumar, ayat 9: “Katakanlah adakah sama orang berilmu dengan orang yang tidak berilmu? Sesungguhnya mereka yang mendapat peringatan dan petunjuk hanyalah di kalangan hambanya yang berilmu dan bijaksana”. Justeru, dengan ilmu dapat mengubah keadaan seseorang mahupun sesebuah organisasi dan memperbaiki kelemahan untuk ditambahbaik.

Struktur pembelajaran

Struktur pembelajaran; adalah proses membolehkan atau membenarkan individu untuk berfikir, berkelakuan, mengambil tindakan, dan mengawal ketika berkerja dan membuat keputusan dalam cara-cara autonomi (Rankinen, Suominen et al., 2009). Dengan erti kata lain, pekerja turut bersama membangunkan organisasi tersebut. Para pekerja diberi peluang untuk menyumbangkan idea, mengatur strategi organisasi dan membuat sesuatu keputusan tanpa menunggu kelulusan pihak pengurusan tertinggi (Preplicean & Bejinaru, 2016). Proses ini adalah salah satu cara untuk melatih para pekerja untuk komited dengan kerja mereka dan belajar secara berterusan mengenai organisasi (Chiva, 2013). Bagi melaksanakan proses ini ketua mereka tidak boleh menggunakan kuasa mereka secara autokrasi yang mana ketua berkuasa sepenuhnya ke atas pekerja baik dalam pembahagian tugas dan menetapkan keputusan (Laloux, 2014). Laloux (2014) menyatakan bahawa jika keadaan ini berlaku maka proses pembelajaran di organisasi akan terhenti atau ia dipanggil sebagai ‘zero learning’. Maka para pekerja tidak dapat mengenal pasti kelemahan mereka dan tidak berpeluang untuk menambahbaik kemahiran mereka. Justeru, ketua mereka harus bersifat lebih terbuka; malah jika ada pekerja yang melakukan kesalahan/kesilapan maka ketua tidak terus menghukum pekerja tersebut tetapi sedia memaafkan dan memberi peluang untuk memperbaiki kesilapan tersebut (Ortenblad, 2013).

Ketua mereka sewajarnya memberi kebebasan kepada para pekerja untuk beraktiviti dan tidak menganggap pekerja mereka seperti robot yang sentiasa mengikut segala perintah tanpa bantahan (Groth, 2013). Groth (2013) menambah lagi bahawa sistem organisasi yang bersifat hierarki itu perlu ditukar kepada sistem holakrasi yang mana para pekerja berhak untuk memutuskan sesuatu keputusan dan mengatur strategi untuk membangunkan organisasi tersebut. Oleh yang demikian, mereka dapat mencipta organisasi yang transparan, cekap, kreatif dan inovatif (Sisney, 2014). Inilah budaya yang harus diterapkan dalam setiap organisasi supaya lebih banyak buah fikiran dan perkongsian ilmu berlaku dalam kalangan ahli organisasi. Akibatnya ilmu itu akan berkembang dan banyak perkara yang boleh dipelajari sesama mereka dalam usaha untuk memperoleh kelebihan daya saing dan meningkatkan produktiviti kerja. Jika struktur pembelajaran ini dilaksanakan di syarikat makanan halal, nescaya lebih banyak IKS terutamanya dalam kalangan bumiputera dapat membangun sebagai sebuah syarikat makanan halal yang besar. Malahan, mereka mampu bersaing di peringkat global dan berada sama tingkatan dengan syarikat multinasional di Malaysia.

Implikasi pelaksanaan

Berdasarkan kepada definisi dan elemen organisasi yang diperkenalkan oleh Ortenblad (2013), jelas menunjukkan bahawa konsep organisasi ini mempunyai kesan positif kepada sesebuah organisasi. Ia dilihat mampu membantu industri makanan halal meningkatkan prestasi dan produktiviti produk serta organisasi tersebut. Pelaksanaan konsep tersebut tidak mustahil tetapi memerlukan komitmen dan usaha daripada semua pihak di dalam sesebuah organisasi bagi menjayakannya. Para pengusaha makanan halal bolehlah merangka dan melaksanakan strategi-strategi tertentu bagi mencapai matlamat pengajaran dan pembelajaran berkesan di syarikat mereka. Berdasarkan Teori Kontingensi, kejayaan sesebuah organisasi bergantung kepada kebolehan organisasi menyusun dan menyatupadukan amalan pengurusan dengan persekitarannya (Setyawan, Rechman, Maulidya, Dewi, Putri, 2014). Pihak pengurusan tertinggi bertanggungjawab melakukan perubahan kepada organisasi mereka bagi membolehkan program organisasipembelajaran dapat diwujudkan dengan lebih efektif di syarikat mereka. Pendekatan yang lebih luas dan menyeluruh perlu ditekankan bagi meningkatkan prestasi serta membolehkan industri makanan halal beroleh kelebihan daya saing serta terus mapan di pasaran global.

Kesimpulan

Sebagai kesimpulan daripada penjelasan serta maklumat yang didedahkan dalam kertas konsep ini menunjukkan bahawa dengan mewujudkan ciri-ciri organisasi pembelajaran seperti bekerja dalam pasukan, dokumentasi, mewujudkan sistem holakrasi, kepimpinan strategik, mewujudkan sistem penilaian dan pemantauan serta berkongsi pengetahuan menggalakkan setiap anggota organisasi tidak takut untuk mencuba sesuatu yang baharu. Malahan komponen ini dilihat mampu meningkatkan prestasi sesebuah organisasi dan membantu mereka untuk bersaing di peringkat global. Selain itu, konsep ini juga membuka ruang kepada para pekerja

mengekspresikan idea serta pandangan mereka dalam merangka strategi untuk membangunkan organisasi tersebut.

Ada masanya pekerja mempunyai idea yang lebih kreatif contohnya dalam mendekorasi bungkus makanan bagi menarik minat pelanggan untuk membeli produk mereka. Ini merupakan salah satu strategi pemasaran bagi memperkenalkan produk mereka kepada pelanggan. Pihak pengurusan tertinggi memainkan peranan yang sangat penting bagi membolehkan organisasi pembelajaran ini dapat diwujudkan di organisasi mereka. Sebagai sebuah organisasi yang menjalankan perniagaan yang berkonsepkan Islam sepenuhnya; iaitu pemprosesan makanan halal, adalah penting memastikan setiap ahli dalam organisasi tersebut mempunyai ilmu berkaitan halal dan fiqh Islam secukupnya. Ini bagi mengelakkan daripada percampuran antara komponen halal dan haram ketika proses menghasilkan produk makanan tersebut. Bahkan etika dan adab berteraskan Islam perlu dititikeratkan dalam diri setiap ahli organisasi agar tidak berlaku sebarang perkara syubhah atau munkar di dalam organisasi tersebut bagi memperoleh keberkatan; kerana dengan keberkatan juga mampu memajukan sesebuah organisasi itu. Suasana pembelajaran yang kondusif perlu disediakan bagi melancarkan proses pembelajaran di organisasi. Semua itu memerlukan ilmu.

Jika sesebuah organisasi mengamalkan pembelajaran sepanjang hayat secara tidak langsung faktor ini akan memacu setiap ahli dalam organisasi tersebut ke arah kecemerlangan dan menjadikan mereka komuniti pembelajaran profesional. Secara tidak langsung juga, ia membantu mereka meningkatkan ketakwaan dan keimanan kepada Allah Ta'ala. Justeru, kajian-kajian yang lebih komprehensif perlu dilakukan bagi mewujudkan teori-teori yang lebih sesuai berkaitan organisasi pembelajaran untuk diaplikasikan dalam syarikat makanan halal pada masa akan datang.

Rujukan

- Ali, A.K. (2012). Academic Staff's Perceptions of Characteristics of Learning Organization in a Higher Learning Institution. *The International Journal of Educational Management*, Vol. 26 No. 1, p. 55.
- Awasthy, R. and Gupta, R.K. (2011). Is Learning Orientation in Manufacturing and Service Firm different in India?. *Learning Organization*, 18(5), pp. 392-408.
- Berk, J. (2008). The manager's responsibility for employee learning. *Chief Learning Officer*, 7(7), 46-48.
- Bratianu, C. (2015). *Organizational Knowledge Dynamics: Managing Knowledge Creation, Acquisition, Sharing, and Transformation*. Hershey: IGI Global. doi:10.4018/978-1-4666-8318-1.ch012
- Ben-Hur, S., Jaworski, B., & Gray, D. (2015). *Aligning Corporate Learning with Strategy*. MIT
- Bidin, J. (2016). Global Halal Market Growing Bigger. *News Straits Times Online*. Available at: <http://www.nst.com.my/news/2016/02/127261/global-halal-market-growing-bigger>. (2016). Accessed date: 28/6/2016.
- Boateng, R. (2011). Do Organizations Learn When Employees Learn: The Link Between Individual and Organizational Learning. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, Vol. 25 Issue: 6, pp.6-9, <https://doi.org/10.1108/14777281111173324SLOAN> Management Review Fall 2015. Vol 57. No.1.

- Cambridge, D. (2008). Universities as Responsive Learning Organization through Competency-based Assesment with Electronic Portfolios. *Journal of General Education*, 57(1), pp. 51-64.
- Cheng, C. (2009). A Study of The Current Learning Organization Profile to Elementary Schools at Pingtung County, Taiwan. *Journal of American Academy of Business*, Vol. 15 No. 1, p. 183.
- Chiva, R. (2013). The Learning Organization and The Level of Consciousness.
- Chivers, G. (2011). Supporting Informal Learning by Traders in Investment Banks. *Journal of European Industrial Training*, 35(2), pp. 154-175.
- Demirci, M. N., Soon, J. M., & Wallace, C. A. (2016). Positioning food safety in Halal Assurance. *Food Control*. <http://doi.org/10.1016/j.foodcont.2016.05.059>
- De Houwer, J., Barnes-Holmes, D., & Moors, A. (2013). What is learning? On the nature and merits of a functional definition of learning. *Psychonomic Bulletin & Review*, 20(4), 631-642.
- Drobnjak, M., Stothard, C., Talbot, S., Watkins, K., E., & Mcdowall, D. (2013). Learning, Trus and Change within the Australian Army: The Questionnaire (ALoQ). *Handbook of Research on the Learning Organization*.
- Eldor, L. (2016). The Relationship Between Perceptions of Learning Climate and Employee Innovative Behavior and Proficiency. *Personnel Review*, <https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0202>
- Eldor, L., & Harpaz, I. (2016). A process model of employee engagement: Learning climate and its relationship with work performance. *Journal of Organizational Behavior*, 37(2), 213-235.
- Essays, U. K. (November 2013). Organizational Structure of Cadbury: Cadbury Business Analysis. Retrieved from <https://www.ukessays.com/essays/marketing/internal-organization-and-structure-marketing-essay.php?vref=1>
- Fathor, A.S., & Arief, M. (2017). Pembelajaran Organisasi UKM untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing. *JEM* 13 (2), 105-118 *Jurnal Ekonomi Modernisasi* <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO>
- Fernando, Y. (2010). Recommendations to strengthen Halal food supply chain for food industry in Malaysia. *Journal of Agribusiness Marketing*, Special ed, 91–105.
- Garvin, D.A., Edmondson, A.C. and Gino, F. (2008), “Is yours a learning organization?”, *Harvard Business Review*, Vol. 86 No. 3, pp. 109-116.
- Gentle, P. (2001). Course Cultures and Learning Organization. *Active Learning in Higher Education*, 2 (1), pp. 8-30.
- Gijzel, A., H., N. (2015). Time-out! The learning organization is here to stay: The effects of perceived work environment and personal characteristics. *Open Universiteit Nederland*.
- Groth, A. (2013). Zappos is Going Holacratic. No Job Titles, No Manager, No Hierarchy One, LCC.
- Grandy, G. and J. Holton (2010). Mobilizing Change in Business School Using Appreciative Inquiry. *Learning Organization*, 17(2), pp. 178-194.
- Harris, L. (2002). The Learning Organization: Myth or Reality? Examples from the UK Retail Banking Industry. *Learning Organization*, 9(2), pp. 78-88.

- Hussein, N., & Thangal, T., B. (2014). Hubungan Antara Pembelajaran di Tempat Kerja dan Komitmen Pekerja Terhadap Organisasi: Kajian Kes di Firma Pengeluaran di Malaysia. Universiti Teknologi MARA.
- Harikrishnan, I. (2017). *Enhancing Workplace Culture in Cooperatives*. Dimensi KOOP: Budaya Kerja Positif: Jaminan Kejayaan Koperasi. Siri 3
- Holt, G., D., P.E.D. Love and H.Li (2000). The Learning Organization: Toward a Paradigm for Mutually Beneficial Strategic Construction Alliances. *International Journal of Project Management*, 18(6), pp. 415-421.
- Ishak, R., Ghani, F., A. & Abdullah, Z. (2013). Profil Amalan Terbaik Organisasi Pembelajaran. Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya.
- Ishak, R. (2013). Pembinaan profil amalan terbaik organisasi pembelajaran untuk sekolah Malaysia. PhD Thesis, University of Malaya.
- Jamali, D., Sidani, Y., Lloyd, C. (2013). The Learning Organization: Opportunities and Challenges for Small and Medium-Sized Enterprises in Developing Countries. *Handbook of Research on the Learning Organization*.
- Kamarudin, H. (2013). Faktor Tekanan Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Mains Holdings Sdn. Bhd. Open University of Malaysia.
- Malek, N., H., A. and Aziz, A. (2017). Bumiputera Smes Urged to Tap into Halal Industry. <https://themalaysianreserve.com>. Retrieved on 2nd June 2018.
- Man, S., & Harun, S. (2016). Pensijilan Halal Dalam Kalangan Usahawan Perusahaan Kecil Dan Sederhana (PKS) Di Semenanjung Malaysia: Isu Dan Permasalahan. Universiti Malaya.
- Manzouri, M. (2012). How Lean Supply Chain Implementation Affect Halal Food Companies. *Advances in Natural & Applied Sciences*, 6(8), 1485–1489.
- Manzouri, M., Rahman, M. N. A., Saibani, N., & Zain, C. R. C. M. (2013). Lean supply chain practices in the IT Halal IT food. *International Journal of Lean Six Sigma*, 4(4), 389–408. <http://doi.org/10.1108/IJLSS-10-2012-0011>
- Marsick, V.J. and Watkins, K.E. (2003), “Demonstrating the value of an organization’s learning culture: the dimensions of the learning organization questionnaire”, *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 5 No. 2, pp. 132-151.
- Ortenblad, A. (2013). *Handbook of Research on The Learning Organization: Adaptation and Context*. Edward Elgar. UK.
- Pedler, M., Burgoyne, J. and Boydell, T. (1991), *The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development*, 1st ed., McGraw-Hill, London.
- Ping, C., S. (2014). Pengaruh Kesejahteraan di Tempat Kerja Sebagai Pengantara Terhadap Hubungan Antara Kepimpinan Transformasi Pengetua dan Budaya Dengan Penambahbaikan Organisasi Sekolah Utara Semenanjung Malaysia. Universiti Sains Malaysia.
- Pinxten, W., Tasya Ia, Hospers, H.J., Alisjahbana, B., Meheus, A.M., van Crevel, R. and Ven van der, A.J.A.M. (2011), “IMPACT-Bandung: a learning organization approach to build HIV prevention and care in Indonesia”, *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, Vol. 15, pp. 623-627.
- Prelicean, G., & Bejinaru, R. (2016). Universities as Learning Organizations in the Knowledge Economy. *Management Dynamics in the Knowledge Economy Vol.4 (2016) no.4*, pp.469-492; www.managementdynamics.ro

- Raiden, A., B., and Dainty A.R.J. (2006). Human Resource Development in Construction Organizations: An Example of a “Chaordic” Learning Organization?. *Learning Organization* 13(1), pp. 63-79.
- Rana, S., Ardichvili, A., Polesello, D. (2016) "Promoting self-directed learning in a learning organization: tools and practices", *European Journal of Training and Development*, Vol. 40 Issue: 7, pp.470-489, <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2015-0076>
- Ratanamaneichat, C., & Rakkarn, S. (2013). Quality Assurance Development of Halal Food Products for Export to Indonesia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 88, 134–141. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.08.488>
- Rupčić, N. (2018) "Intergenerational learning and knowledge transfer – challenges and opportunities", *The Learning Organization*, Vol. 25 Issue: 2, pp.135-142, <https://doi.org/10.1108/TLO-11-2017-0117>
- Senge P (1990) *The fifth discipline: the art and practice of the learning organization*. Doubleday, New York.
- Setyawan, M., Rachman, A., F., Dewi, F., N., & Putri, P., W. (2014). Makalah Kepemimpinan Kontingensi dan Kepemimpinan Situasional. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya.
- Shaharuddin, N., A. (2014). *Pembangunan Industri Kecil (IKS) dan Sederhana Luar Bandar*. Program Pendidikan Jarak Jauh Pusat Pendidikan Profesional dan Lanjutan (Pace) Universiti Utara Malaysia.
- Shahwahid, F., Ager, S., N., S., Wahab, N., A., Saidpudin, W., Abdullah, M., Hamid, N., A., A., Othman, N., Miskam, S. (2015). *Peranan Agensi Kerajaan Dalam Mengurus Industri Halal di Malaysia : Isu dan Cabaran Yang Dihadapi*
- Sisney, L. (2014). *An Inside Look at Hollacracy*. <http://organizationalphysics.com>. Retrieved on 2nd June 2018.
- Sobhaninezhad, M., Shahae, B., and Yoozbashi, A. (2010) *Learning organization*. Tehran: Yastaroon Publication.
- Spiegel, M. van der, Fels-Klerx, H. J. van der, Sterrenburg, P., Ruth, S. M. van, Scholtens-Toma, I. M. J., & Kok, E. J. (2012). Halal assurance in food supply chains: Verification of halal certificates using audits and laboratory analysis. *Trends in Food Science and Technology*. <http://doi.org/10.1016/j.tifs.2012.04.005>
- Syazwan, M., Talib, A., Rubin, L., & Khor, V. (2013). Qualitative Research on Critical Issues In Halal Logistics. *Journal of Emerging Economies and Islamic Research*, 1(2), 1–20.
- Talib, H. @ H. A., Ali, K. A. M., & Jamaludin, K. R. (2008). Quality Assurance in Halal Food Manufacturing in Malaysia : A Preliminary Study. *Proceedings of International Conference on Mechanical & Manufacturing Engineering, (ICME2008(May))*, 21–23. [http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(94\)90566-5](http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(94)90566-5)
- Talib, H.H.A, Ali, K. A.M, Idris, F. (2014) "Critical success factors of quality management practices among SMEs in the food processing industry in Malaysia", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 21 Issue: 1, pp.152-176, <https://doi.org/10.1108/JSBED-10-2013-0162>

- Tajeddini, K. (2009). The Impact of Learning Orientation on NSD and Hotel Performance: Evidence from the Hotel Industry in Iran. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 2(4), pp. 262-275.
- Tarmizi, H. A., Kamarulzaman, N. H., Latiff, I. A., & Rahman, A. A. (2014). Factors behind Third-Party Logistics Providers Readiness towards Halal Logistics. *International Journal of Supply Chain Management*, 3(2), 53–62. <http://doi.org/10.1016/j.umkpro.2014.07.006>
- Tieman, M. (2011). The application of Halal in supply chain management: in-depth interviews. *Journal of Islamic Marketing*, 2(2), 186–195. <http://doi.org/10.1108/17590831111139893>
- Tieman, M. (2012). Principles in halal supply chain management. *Journal of Islamic Marketing*, 3(3), 217–243. <http://doi.org/10.1108/17590831211259727>
- Tieman, M. (2013). Establishing The Principles In Halal Logistics. *Journal of Emerging Economies and Islamic Research*, Vol.1, 1–13. Retrieved from <http://www.jeeir.com/index.php/jeeir/article/view/32>
- Tieman, M, Ghazali, M., C. (2016). Halal Control Activities and Assurance Activities in Halal Food Logistics. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.01.1107
- Vongchavalitkul, B., P. Singh, J.A Neal and M. Morris (2005). An Exploratory Study on the Effects of Learning Organization Characteristics on Internet Usage. *Group and Organization Management*, 30(4), pp.398-420.
- Warhurst, R. P. (2013) "Learning in an age of cuts: managers as enablers of workplace learning", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 25 Issue: 1, pp.37-57, <https://doi.org/10.1108/13665621311288476>
- Watkins, K.E. and Marsick, V.J. (1993), *Sculpting the Learning Organization: Lessons in the Art and Science of Systemic Change*, 1st ed., Jossey-Bass.
- Yeo, R. (2002) Learning within organizations: linking the theoretical and empirical perspectives. *J Workplace Learn* 14(3):109–122