



INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATION, PSYCHOLOGY AND COUNSELLING (IJEPC)

www.ijeipc.com



SEKOLAH SEBAGAI ORGANISASI PEMBELAJARAN: KONSEP DAN AMALAN DI MALAYSIA

SCHOOLS AS LEARNING ORGANIZATIONS: CONCEPTS AND PRACTICES IN MALAYSIA

Puspanathan Chandra Segaran^{1*}, Mohd Asri Mohd Noor²

¹ Department of Management and Economics, Universiti Pendidikan Sultan Idris, Malaysia
Email: puspanathan.ppdks@btpnpsel.edu.my

² Department of Management and Economics, Universiti Pendidikan Sultan Idris, Malaysia
Email: mohd.asri@fpe.upsi.edu.my

* Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 26.06.2024

Revised date: 17.07.2024

Accepted date: 29.08.2024

Published date: 18.09.2024

To cite this document:

Segaran, P. C., & Noor, M. A. M. (2024). Sekolah Sebagai Organisasi Pembelajaran: Konsep Dan Amalan Di Malaysia. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 9 (55), 254-263.

DOI: 10.35631/IJEPC.955016

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



Abstrak:

Konsep Organisasi Pembelajaran telah dipelopori seawal tahun 1960-an. Konsep ini menjadi sangat popular pada tahun 1990 apabila Peter Senge menerbitkan bukunya bertajuk *The Fifth Discipline: Seni dan Amalan Organisasi Pembelajaran*. Kesan dan kepentingan Organisasi Pembelajaran diterima secara meluas. Organisasi Pembelajaran dinobatkan sebagai strategi penting bagi organisasi untuk menghadapi cabaran sebagai serta persaingan dengan meningkatkan pengetahuan dan kemahiran pekerja mereka dan kemahiran adalah sumber strategik organisasi. Dalam sistem pendidikan Malaysia, Organisasi Pembelajaran dititikberatkan bagi meningkatkan kualiti guru dan murid serta peningkatan prestasi sekolah. Untuk memastikan perkara itu secara ringkas dan tepat, artikel ini menerangkan dan membincangkan definisi, konsep, Organisasi Pembelajaran bagi konteks pendidikan, Organisasi Pembelajaran sebagai strategi peningkatan kualiti dan keberkesanan sekolah serta perbincangan kajian -kajian lepas berkenaan amalan Organisasi Pembelajaran di Malaysia.

Kata Kunci:

Organisasi Pembelajaran, Konsep, Amalan

Abstract:

The concept of a Learning Organization was pioneered as early as the 1960s and gained significant popularity in the 1990s with the publication of Peter Senge's book *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning*

Organization. The impact and importance of Learning Organizations have been widely acknowledged, with Learning Organizations being recognized as a crucial strategy for organizations to address challenges and competition by enhancing the knowledge and skills of their employees. In this context, skills are viewed as a strategic resource for the organization. In the Malaysian education system, Learning Organizations are emphasized to improve the quality of teachers and students, as well as enhance school performance. To provide a concise and accurate overview, this article outlines and discusses the definition and concept of Learning Organizations within the educational context, the role of Learning Organizations as a strategy for improving quality and effectiveness in schools, and a review of past studies on the practices of Learning Organizations in Malaysia.

Keywords:

Learning Organizations: Concepts and Practices

Pengenalan

Pemimpin yang berkesan adalah individu yang menggerakkan sekolah berlandaskan dasar Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) menuju ke arah kecemerlangan sekolah. Pemimpin sekolah merupakan salah satu tonggak utama dalam mendorong pemimpin dibawahan supaya membina organisasi yang kukuh lagi mantap menuju ke aspirasi serta visi dan misi yang ditetapkan untuk organisasinya dalam mencapai kejayaan Aziz (2018). Seorang pemimpin perlulah mempunyai semua karektor dalam mentadbir sesebuah organisasinya dengan aspirasi yang tinggi dan perlu lebih banyak mendengar supaya lebih memahami apa yang sedang berlaku. Setiap warga sekolah juga dapat satu gambaran yang jelas skop yang teliti serta terancang mempunyai KPI, sasaran mengikut sekolah dan juga agenda seseorang pemimpin sekolah tersebut. Pemimpin juga perlu melengkapkan diri dengan pengurusan yang berkesan, berwibawa berdedikasi dan sentiasa menonjolkan personaliti yang tinggi dalam pembangunan diri dan intelek serta dapat memotivasikan semua guru. Ia jelas dikatakan dalam kajian Sarifa (2017), Organisasi yang berjaya pada masa sekarang dan akan datang adalah organisasi yang memberi tumpuan kepada amalan pembelajaran.

Falsafah pendidikan Negara kini mengalami impak globalisasi. Era globalisasi kini merupakan zaman ledakan ilmu pengetahuan dan kemahiran. Negara yang tidak berinteraksi terhadap perkembangan dan perubahan ilmu pengetahuan di peringkat global akan ketinggalan dan ke belakang. Globalisasi telah memberi impak yang besar kepada keseluruhan kehidupan manusia (Norasmah Othman, 2012; Zhao, 2015)

Sehubungan dengan itu, pendidikan hari ini menuntut pemimpin sekolah mempunyai kualiti diri yang tinggi. Memandangkan kejayaan sesebuah sekolah dikaitkan dengan keberkesanan pengetua dan guru besar yang menerajuinya. Jamil Ahmad dan Norlia (2009) berpendapat pengetua atau guru besar yang dilantik mesti mempunyai kualiti diri dalam melahirkan sekolah yang berkesan. Oleh itu, kejayaan seorang pemimpin banyak dipengaruhi oleh gaya kepimpinan yang dimiliki. Sejak kebelakangan ini peranan pemimpin mula berubah dan tidak lagi berfokus pada individu. Peranan dan tanggungjawab individu tidak lagi sesuai dalam kepimpinan (Harris, 2007).

Menjadikan sebuah organisasi sebagai organisasi pembelajaran adalah relevan dengan perubahan dinamik abad ke- 21 terutama institusi pendidikan sebagai perantara yang bertanggungjawab melahirkan generasi masa hadapan yang berilmu. Organisasi pembelajaran telah lama wujud dan ianya bermula sejak awal tamadun manusia lagi. Namun konsep organisasi pembelajaran mula menarik perhatian pelbagai pihak pada awal tahun 1990an setelah ia ditengahkan secara sistematik oleh Peter Senge (1990) dalam buku *The Fifth Discipline*. Organisasi pembelajaran diklasifikasikan sebagai seseorang individu yang belajar, bersedia untuk berubah mengesan kesilapan dan membetulkannya serta sentiasa melakukan peningkatan (Senge, 1990).

Perkembangan dalam kepimpinan menyebabkan elemen perkongsian mula diketengahkan. Keperluan dan tuntutan dalam pendidikan pada abad ke-21 ini memerlukan satu sistem pentadbiran yang mantap (Harris dan Spillane, 2008; Harris, 2012). Menurut Tseng, Tung dan Duan (2010) organisasi memerlukan pemimpin yang efektif dan boleh bekerjasama dengan pekerja dalam mencapai kejayaan. Kejayaan organisasi bergantung pada interaksi antara kepimpinan dan pekerja (Kurt, Duyar dan Calik, 2011). Avolio, Walumba dan Weber (2009) menyatakan bahawa kepimpinan bukan sahaja fokuskan pemimpin tetapi pekerja, konteks kerja dan juga persekitaran. Keadaan ini menunjukkan kepimpinan lebih fokuskan hubungan, interaksi, situasi dan juga sikap pemimpin sendiri. Kepimpinan yang berkesan merupakan nadi dalam organisasi untuk mencapai matlamat dan meningkatkan komitmen pekerja (Mareena Norhasni, Ismi Arif, dan Azizan 2011). Kepimpinan dapat mempengaruhi komitmen pekerja iaitu melaksanakan kerja dengan jayanya.

Definisi Organisasi Pembelajaran

Organisasi pembelajaran didefinisikan sebagai organisasi yang secara sistematik dan berterusan mempromosikan dan menyokong proses pembelajaran di kalangan anggotanya untuk meningkatkan prestasi dan daya saing. Menurut Michael Fullan, seorang pakar dalam pendidikan dan perubahan organisasi, organisasi pembelajaran adalah "organisasi yang memprioritaskan pembelajaran dan perkembangan individu sebagai strategi utama untuk mencapai dan mengekalkan kejayaan jangka panjang." Fullan menekankan bahawa dalam organisasi pembelajaran, terdapat penekanan pada penciptaan budaya yang menyokong kolaborasi, perkongsian pengetahuan, dan refleksi berterusan di semua peringkat (Fullan, 2019). Organisasi ini juga dikenali dengan keupayaannya untuk menyesuaikan diri dengan perubahan persekitaran dan cabaran baru dengan menggunakan pembelajaran sebagai alat untuk inovasi dan penyelesaian masalah. Kepimpinan dalam organisasi pembelajaran memainkan peranan penting dengan menyediakan sokongan dan sumber yang diperlukan serta mewujudkan iklim yang menghargai dan memotivasi pembelajaran dan pengembangan diri (Fullan, 2019).

Konsep Organisasi Pendidikan Dan Pembelajaran Organisasi

Organisasi pendidikan dan pembelajaran organisasi merupakan konsep yang berkait rapat dengan cara institusi pendidikan dan organisasi lain memupuk persekitaran yang menyokong pembelajaran dan pembangunan berterusan. Menurut Tony Bryk dan Barbara Schneider, dua pakar dalam bidang pendidikan, "organisasi pendidikan berfungsi sebagai komuniti pembelajaran di mana guru, pelajar, dan pemimpin bekerjasama untuk memperbaiki amalan dan hasil pembelajaran secara berterusan" (Bryk & Schneider, 2021). Konsep ini menekankan pentingnya mencipta budaya yang menyokong kolaborasi, pertukaran pengetahuan, dan penyelesaian masalah secara bersama.

Dalam konteks pembelajaran organisasi, Peter Senge, yang terkenal dengan karyanya dalam teori pembelajaran organisasi, menerangkan bahawa "pembelajaran organisasi adalah proses di mana organisasi secara sistematik mengembangkan pengetahuan dan kecekapan anggota mereka melalui refleksi berterusan, perkongsian pengetahuan, dan penyesuaian kepada perubahan persekitaran" (Senge, 2020). Senge menekankan bahawa organisasi pembelajaran membangunkan kapasiti untuk adaptasi dan inovasi melalui budaya yang menggalakkan keterlibatan semua anggota dalam proses pembelajaran.

Secara keseluruhannya, kedua-dua konsep ini menyoroti kepentingan mencipta persekitaran yang menyokong dan menggalakkan pembelajaran berterusan, dengan tujuan untuk memperbaiki amalan dan mencapai kejayaan jangka panjang dalam konteks pendidikan dan organisasi lain.

Organisasi Pembelajaran Bagi Konteks Pendidikan

Organisasi pembelajaran dalam konteks pendidikan merujuk kepada sekolah atau institusi pendidikan yang secara aktif mempromosikan pembelajaran berterusan dan perbaikan secara sistematik di kalangan semua anggotanya, termasuk guru, pelajar, dan pentadbir. Menurut John Hattie, seorang pakar dalam pendidikan dan pengukuran keberkesanan, "sekolah sebagai organisasi pembelajaran adalah tempat di mana semua anggota secara berterusan terlibat dalam refleksi, penilaian, dan pembaharuan amalan untuk meningkatkan hasil pembelajaran pelajar" (Hattie, 2021). Hattie menekankan bahawa sekolah perlu mencipta persekitaran yang menggalakkan kolaborasi antara guru, penyelidikan bersama, dan penggunaan data untuk memandu keputusan pendidikan.

Selain itu, Michael Fullan, yang juga terkenal dalam bidang perubahan pendidikan, menerangkan bahawa "organisasi pembelajaran dalam pendidikan memerlukan komitmen kepada pembelajaran profesional berterusan dan pembangunan kapasiti untuk menangani cabaran yang sentiasa berubah dalam pendidikan" (Fullan, 2022). Fullan menyarankan bahawa sekolah perlu membina budaya di mana inovasi dan adaptasi digalakkan melalui penglibatan aktif dalam latihan profesional dan kerjasama antara pendidik.

Secara keseluruhan, konsep organisasi pembelajaran dalam pendidikan melibatkan penciptaan budaya pembelajaran yang menyokong pembangunan berterusan, kolaborasi, dan penggunaan data untuk memperbaiki amalan pendidikan dan mencapai hasil yang lebih baik untuk pelajar.

Organisasi Pembelajaran Sebagai Strategi Meningkatkan Kualiti

Organisasi pembelajaran adalah pendekatan strategik yang semakin diterima dalam konteks pendidikan untuk meningkatkan kualiti institusi melalui pembelajaran dan pengembangan berterusan. Dalam konteks ini, organisasi pembelajaran merujuk kepada struktur yang membolehkan sekolah dan institusi pendidikan lain mengadaptasi dan meningkatkan amalan mereka secara sistematik. Menurut Michael Fullan, seorang pakar dalam perubahan pendidikan, "organisasi pembelajaran menyediakan kerangka untuk melaksanakan perubahan

yang berkesan dengan mendorong pembangunan profesional berterusan dan kolaborasi antara pendidik" (Fullan, 2022). Fullan menekankan bahawa pembelajaran kolektif dan peningkatan berterusan adalah kunci untuk mencapai dan mengekalkan kualiti pendidikan yang tinggi.

John Hattie juga menyokong pandangan ini dengan menyatakan bahawa "organisasi pembelajaran yang berjaya menggunakan data dan umpan balik secara berkesan untuk memacu

keputusan dan strategi pengajaran yang lebih baik" (Hattie, 2021). Hattie menyoroti bahawa organisasi yang berfungsi sebagai komuniti pembelajaran tidak hanya meningkatkan kualiti pengajaran tetapi juga menyokong pencapaian pelajar melalui refleksi yang berterusan dan penilaian amalan pendidikan.

Di samping itu, Louise Stoll, seorang pakar dalam pembangunan profesional dan pembelajaran organisasi, menambah bahawa "menjadikan organisasi pembelajaran sebagai strategi kualiti memerlukan penciptaan budaya yang menyokong pembelajaran bersama dan penyesuaian kepada keperluan pelajar yang berubah" (Stoll, 2020). Stoll menekankan pentingnya memupuk persekitaran yang membolehkan inovasi dan percubaan baru sebagai sebahagian daripada usaha untuk memperbaiki kualiti pendidikan secara keseluruhan.

Secara keseluruhannya, organisasi pembelajaran berfungsi sebagai strategi penting untuk meningkatkan kualiti dalam pendidikan dengan mempromosikan pembelajaran berterusan, kerjasama, dan penggunaan data untuk perbaikan berterusan.

Organisasi Pembelajaran Sebagai Strategi Meningkatkan Keberkesanan Sekolah

Organisasi pembelajaran berfungsi sebagai strategi utama untuk meningkatkan keberkesanan sekolah dengan memfokuskan kepada pembelajaran berterusan dan pembangunan kolektif di kalangan semua anggota sekolah. Konsep ini menekankan pentingnya mewujudkan persekitaran yang menyokong kerjasama, refleksi, dan adaptasi untuk memperbaiki amalan pendidikan dan mencapai hasil yang lebih baik. Menurut Michael Fullan, "organisasi pembelajaran dalam konteks sekolah melibatkan pembentukan komuniti yang secara aktif berkomitmen kepada pembelajaran kolektif dan inovasi, yang merupakan faktor utama dalam meningkatkan keberkesanan pendidikan" (Fullan, 2022). Fullan menekankan bahawa perubahan yang berjaya memerlukan struktur yang menyokong pembelajaran bersama dan penggunaan data untuk memperbaiki amalan pengajaran dan pembelajaran.

John Hattie juga menggariskan peranan penting organisasi pembelajaran dalam meningkatkan keberkesanan sekolah dengan menyatakan bahawa "sekolah yang berfungsi sebagai organisasi pembelajaran mengaplikasikan umpan balik dan refleksi berterusan untuk meningkatkan amalan pengajaran dan hasil pelajar" (Hattie, 2021). Hattie menekankan bahawa penggunaan data dan umpan balik dalam proses pembelajaran adalah kunci untuk membuat keputusan yang lebih baik dan memperbaiki hasil pelajar.

Louise Stoll pula menambah bahawa "keberkesanan sekolah dapat ditingkatkan melalui pembentukan budaya pembelajaran yang menyokong kolaborasi dan pertukaran pengetahuan di kalangan guru dan staf" (Stoll, 2020). Stoll menyoroti bahawa mewujudkan komuniti pembelajaran yang positif dan inklusif di dalam sekolah boleh mendorong peningkatan berterusan dalam amalan pengajaran dan pengurusan sekolah.

Secara keseluruhannya, organisasi pembelajaran sebagai strategi meningkatkan keberkesanan sekolah melibatkan pengembangan budaya pembelajaran yang menyokong refleksi, kerjasama, dan penggunaan data untuk membuat keputusan yang lebih baik. Pendekatan ini membantu sekolah menyesuaikan diri dengan cabaran pendidikan yang berubah dan mencapai kejayaan dalam pencapaian pelajar.

Amalan Organisasi Pembelajaran - Kajian Lepas

Pashiardis (Pashiardis, 2000) telah membuat pengamatan tentang sokongan kepimpinan dalam mempengaruhi budaya kerja guru, komunikasi dua hala dan pencapaian murid. Hal ini menunjukkan pentingnya pemimpin memastikan setiap guru-guru dan murid dapat mencapai pengetahuan, kemahiran dan menunjukkan perubahan tingkahlaku. Penerapan sekolah sebagai organisasi pembelajaran dapat membantu pengetua melengkapkan warganya dengan pelbagai ilmu, kemahiran dan maklumat terkini untuk meningkatkan kualiti diri guru, berdaya saing dan sekaligus untuk membawa keberkesanan dan kecemerlangan organisasi.

Dalam kajiannya bertajuk; “Kepemimpinan Transformasi: Pembentukan Organisasi Pembelajaran di sebuah sekolah di Selangor”, membuktikan kewujudan ciri-ciri organisasi pembelajaran. Ciri-ciri organisasi pembelajaran yang beliau lihat ialah daripada dimensi visi dan strategi, amalan-amalan pentadbiran, iklim organisasi, struktur organisasi dan amalan individu dan berpasukan (Zuraidah et.al, 2016).

Sekolah perlu menjadi organisasi yang berkesan dalam meningkatkan prestasi kerja guru sekaligus dapat menyebarkan ilmu bagi meningkatkan kecemerlangan murid di sekolah. Hasil dapatan kajian mendapati antara ciri yang menunjukkan keberkesanan sekolah di Malaysia ialah sekolah sebagai organisasi pembelajaran. Kelebihan organisasi pembelajaran ialah ianya dapat memberi sokongan dan galakkan secara berterusan kepada semua kumpulan warga sekolah (Faizal, 2008).

Cara kepimpinan berperanan penting untuk menjayakan proses transformasi organisasi menjadi komuniti pembelajaran (Voulales & Sharper, 2005). Falsafah organisasi pembelajaran di Singapura untuk memberi kefahaman kepada guru menerima falsafah pembelajaran organisasi (Ratna & Ng, 2006). Antara amalan yang perlu diamalkan oleh pemimpin sekolah bagi memenuhi tuntutan tersebut sebagai model pembelajaran ialah berupaya memimpin dan menyokong aktiviti pembelajaran secara kolaboratif di sekolah (Ellinger et.al, 2003).

Kajian berkenaan amalan organisasi pembelajaran di Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT) di Malaysia mendapati pengetua di SBT telah mengamalkan kesemua amalan kepimpinan organisasi pembelajaran pada tahap tinggi untuk menyediakan ruang dan peluang pembelajaran, menjadi model pembelajaran, menggalakkan inovasi, memberikan penghargaan dan pengiktirafan serta membangunkan potensi warga sekolah secara memuaskan (Rosnah-Faizal & Saedah, 2014).

Amalan yang diharapkan daripada seorang pemimpin organisasi pembelajaran ialah memberi sokongan dan memberi nasihat semasa krisis, membina pasukan yang saling menyokong, menghidupkan visi, tulus dan berintegriti (Phillips., 2013). Dapatan kajian bertajuk *A Study of Relationship Between Leadership Practices and Learning Organizational Practices in Cluster Secondary Schools in Malaysia* menunjukkan kelima-lima prinsip dalam model Senge iaitu Kecekapan Kendiri, Model Mental, Perkongsian Wawasan, Pembelajaran Berpasukan, dan Sistem Pemikiran diamalkan oleh guru-guru di sekolah menengah kluster. Rumusan dapatan kajian mendapati amalan kepimpinan yang paling kerap diamalkan dalam organisasi pembelajaran adalah menggalakkan pengaruh yang ideal, memberikan motivasi dan inspirasi serta membina stimulasi intelektual guru (Fuziah & Izham, 2011).

Kajian kualitatif dalam meninjau amalan-amalan pengetua menggalakkan guru menimba ilmu, kemahiran dan maklumat terkini secara formal atau tidak formal dalam mewujudkan organisasi pembelajaran bagi memastikan pembelajaran berterusan ke arah meningkatkan profesionalisme guru secara berterusan dan menyeluruh. Daripada penyelidikan praktikal bahawa amalan organisasi pembelajaran dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja.

Dorongan pembelajaran berterusan, pembelajaran budaya yang luas, dan pemikiran sistem, boleh digunakan untuk mengubah sikap dan pendapat pekerja terhadap pekerjaan dan meningkatkan kepuasan dalaman secara mental. Lebih-lebih lagi, meningkatkan idea pekerja tentang nilai-nilai dan memberi kuasa kepada pekerja sebenarnya dapat meningkatkan kemahuan untuk berkerja dan motivasi serta meningkatkan kepuasan luaran (Chang & Lee, 2007).

Kajian tentang hubungan antara kepimpinan transformasi dan budaya organisasi dengan organisasi pembelajaran yang melibatkan 211 orang guru dari sembilan buah Sekolah Harapan Negara kawasan luar bandar, dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara jantina guru, pengalaman kerja dan kelayakan akademik guru dengan organisasi pembelajaran (Jamal Yunus, 2020). Namun terdapat perbezaan antara pengalaman mengajar guru yang lebih lima tahun dengan sistem pemikiran, kecekapan sendiri, pembelajaran pasukan dan perkongsian visi. Kajian ini juga mendapati kepimpinan organisasi mempengaruhi organisasi pembelajaran.

Budaya organisasi mempunyai hubungan dengan organisasi pembelajaran, nilai menghormati orang, inovasi, kestabilan dan agresif mempunyai kesatuan yang kuat dengan komitmen afektif, kepuasan kerja dan perkongsian maklumat (McKinnon et.al., 2003). Beberapa hasil penyelidikan yang mantap dan berkata hasil penyelidikan menunjukkan dalam tingkah laku yang diubah oleh pembelajaran organisasi sebagai tindak balas kepada persekitaran luaran bukan sahaja dapat membawa manfaat kesan terhadap prestasi organisasi tetapi juga meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan pekerja. Seperti yang dapat dilihat dari kajian yang terdahulu, organisasi pembelajaran mempunyai kesan positif yang signifikan terhadap kepuasan dan prestasi kerja pekerja (Watkins & Marsick, 1997).

Kajian yang dibuat di 12 buah sekolah cemerlang kategori luar bandar bagi menentu dan membandingkan hubungan serta varians budaya organisasi dan organisasi pembelajaran berdasarkan gender mendapati bahawa skor min organisasi pembelajaran berada pada tahap yang tinggi (Jamal Yunus, 2020). Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara ukuran aktiviti pembelajaran dan prestasi di tempat kerja yang menunjukkan penyertaan yang lebih tinggi terlibat dalam jumlah aktiviti pembelajaran yang lebih tinggi (Garvin, 2000).

Pembelajaran dalam organisasi mempunyai kesan positif terhadap prestasi organisasi (Ahmad Rafaai et.al, 2021). Budaya pembelajaran organisasi berkorelasi positif dengan kepuasan kerja pekerja (Allameh et.al, 2010). Terdapat hubungan positif antara kesediaan pekerja untuk pembelajaran sendiri dengan kepuasan kerja (Bowen, 2007).

Pembelajaran organisasi mempunyai kesan langsung yang positif terhadap prestasi (Skerlavaj et.al, 2007). Dapatan kajian yang dijalankan terhadap firma pembuatan kecil juga menunjukkan bahawa organisasi pembelajaran mempunyai hubungan positif dengan prestasi kewangan dan bukan firma kewangan. Begitu juga banyak kajian empirikal yang menunjukkan hubungan positif antara organisasi pembelajaran dan hasil prestasi (Correa et.al, 2007). Para penyelidik

berada di tahap yang agak awal untuk meneroka pembinaan organisasi pembelajaran dan mengembangkan pendekatan pengukuran (Watkins & Marsick, 2003). Kajian awal dan penggunaan prinsip-prinsip organisasi pembelajaran dalam praktik telah membawa kepada interaksi yang semakin meningkat antara budaya organisasi pembelajaran dan hasil organisasi (Egan et.al, 2004).

Amalan organisasi pembelajaran dan hubungan dengan kepemimpinan guru di sekolah pedalaman (P1 & P2) daerah Batang Padang di negeri Perak mendapati skor min amalan organisasi pembelajaran adalah tinggi dengan skor min 4.26 dan sisihan piawai .480. (Muhammad Nur Asnawi Romly & Rosnah Ishak, 2021). Walaupun teori dan amalan organisasi pembelajaran telah dijelaskan oleh pengamal dan pengkaji sejak beberapa tahun kebelakangan, ada banyak yang perlu dijelaskan mengenai interaksi dalam budaya organisasi pembelajaran, pembelajaran pekerja dan hasil organisasi, terutama dalam masyarakat sektor perkhidmatan.. Ketidakseimbangan tentang pembelajaran di tempat kerja mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak diterokai dengan secukupnya dalam sektor awam (Marquart, 2002).

Dalam tahun-tahun kebelakangan ini, pengurusan prestasi telah diperjuangkan ketika organisasi berusaha sentiasa mengoptimumkan sumber daya manusia mereka dalam menghadapi tekanan persaingan yang semakin meningkat. Konsensus umum dalam literatur organisasi pembelajaran ialah pembelajaran di peringkat organisasi adalah prasyarat untuk perubahan dan prestasi organisasi yang berjaya (Suliman, 2001).

Pembelajaran dapat meningkatkan keupayaan intelektual para pekerja; organisasi sedemikian akhirnya akan menjadi lebih baik dengan pekerja sentiasa meningkatkan pembelajarannya. Organisasi pembelajaran boleh dianggap sebagai proses dinamik dalam mencipta, pengambilalihan dan integrasi pengetahuan yang bertujuan untuk pembangunan sumber dan keupayaan yang menyumbang kepada prestasi yang lebih baik (Chonko et.al, 2003).

Memandangkan kebanyakan kajian-kajian lampau seperti di atas telah menunjukkan wujudnya hubungan yang positif antara amalan kepemimpinan dengan pembentukan organisasi pembelajaran, maka dijangkakan hubungan positif antara amalan kepemimpinan distributif dan organisasi pembelajaran terhadap prestasi kerja guru juga akan dapat dicapai dalam konteks kajian ini. Justeru kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti terdapatnya hubungan organisasi pembelajaran dengan prestasi kerja guru di sekolah menengah harian biasa Negeri Sarawak.

Rumusan

Amalan kepemimpinan organisasi pembelajaran amat penting bagi mencapai saranan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013-2025) bagi mencapai aspirasi negara ke arah mewujudkan sistem pendidikan yang berkualiti.. Pelaksanaan organisasi pembelajaran memerlukan komitmen yang tinggi daripada pemimpin sekolah atau organisasi pendidikan. Pihak pengurusan merupakan penggerak utama dalam memastikan kejayaan pelaksanaan organisasi pembelajaran dalam sesebuah organisasi pendidikan. Pelaksanaan pembelajaran organisasi adalah merupakan proses yang berterusan dengan mengambil kira segala unsur-unsur persekitaran di dalam dan luar organisasi. Proses pembelajaran harus membawa kebaikan kepada semua pihak dalam organisasi. Pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang perlu dikongsi dan disimpan dalam organisasi. Organisasi harus belajar daripada pengalaman yang dilaluinya dan pengalaman daripada organisasi-organisasi lain. Pengetahuan dan maklumat baharu harus disebarkan secara cepat dan tepat ke seluruh organisasi. Organisasi yang sentiasa belajar akan dapat mempertahankan kewujudannya dan memainkan peranan aktif memberi

perkhidmatan berkualiti kepada masyarakat dan negara.

Penghargaan

Saya ingin mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan kepada semua pihak yang telah menyumbang kepada kejayaan penyelesaian jurnal ini. Terutama sekali, saya ingin merakamkan ucapan terima kasih yang tulus kepada penyelia dan juga pensyarah saya yang telah memberikan panduan dan wawasan yang tidak ternilai sepanjang penulisan jurnal ini. Dedikasi dan komitmen anda dalam memajukan pengetahuan di bidang organisasi pembelajaran telah memperkaya pemahaman saya dengan mendalam. Penghargaan istimewa juga ditujukan kepada Global Academic Excellence (M) Sdn Bhd atas sokongan dan sumber daya yang cemerlang. Bantuan anda dalam penyediaan dan penerbitan jurnal ini telah memainkan peranan penting dalam merealisasikan penulisan ini. Profesionalisme dan kepakaran yang ditunjukkan oleh pasukan anda sangat dihargai. Terima kasih kepada semua atas sumbangan dan sokongan anda dalam menjadikan jurnal ini.

Rujukan

- Abd. Ghafar Mahmud. (2013). *Haluan kerja pendidikan: merealisasikan agenda transformasi pendidikan negara*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Abdul Ghani Abdullah, Abd. Rahman Abd. Aziz, & Mohammed Zohir Ahmad. (2008). *Gaya-gaya kepimpinan dalam pendidikan*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Abd. Rahman Salleh. (2000). Sekolah sebagai organisasi pembelajaran: *Satu tinjauan di sebuah Sekolah Harapan Negara di Pontian* (Tesis sarjana yang tidak diterbitkan). Universiti Teknologi Malaysia, Johor.
- Abdul Syukor, A. (2004). Kepimpinan Unggul Tonggak Pengurusan Pendidikan Cemerlang. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*, 14(1), 18-30.
- Amin Senin. (2005). Sekolah sebagai organisasi pembelajaran. *Jurnal pengurusan dan kepimpinan pendidikan*, 15(1), 31-44.
- Bass, B. B. (2000). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free Press.
- Bowen, G. L., Ware, W. B., Rose, R. A., & Powers, J. D. (2007). *Assessing the function of schools as learning organization*. *Children & School*, 29(4), 199-208.
- Brandt. (2003). Is this school a learning organization? 10 ways to tell. . *Journal of Staff Development*, 24(1), 199-208.
- Bryk, A. S., & Schneider, B. (2021). *The Importance of School Culture in the Improvement of School Performance*. Harvard Education Press.
- Correa, F.A.A., Morales, V.J.G. and Pozo, E.C. (2007). Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: lessons from Spain. *Industrial Marketing Management*. 36, 349-359
- Dr, A. S. (2019). *Ringkasan Eksekutif Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*. Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Berhad.
- Ellinger, A. D., Ellinger, A. E., Yang, B., & Howton, S. W. (2003). The relationship between the learning organization concept and firms' financial performance: An empirical assessment. *Human Resource Development Quarterly*, 13(1), 5-21.
- Fullan, M. (2022). *The Power of Movement in Schools*. Corwin
- Fullan, M. (2019). *Nuance: Why Some Leaders Succeed and Others Fail*. Corwin.
- Fuziah & Izham., F. M. (2011). *A study of reationship between leadership practices and learning organization practices in cluster secondary schools*. Shah Alam: UiTM.

- Gordon & Berry, G. J. (2006). *Environmental Leadership Equals essential Leadership: Redefining Who Leads and How*. Yale: Yale University Press.
- Hallinger & Heck, H. P. (2010). *Collaborative leadership and school improvement: Understanding the impact on school capacity and student learning*. Los Angeles: FreePress.
- Hattie, J. (2021). *Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement*. Routledge.
- Hulpia & Keer, H. H. (2010). The relation between school leadership from a distributed perspective and teachers' organizational commitment: Examining the source of the leadership function. *Educational administration quarterly* 47(5), 728-771.
- Jamal Yunus. (2020). Hubungan budaya organisasi dan organisasi pembelajaran: perbandingan berdasarkan gender. *Management research journal* 9(1), 17-27.
- Marsick & Watkins, M. V. (2003). Demonstrating the value of an organizations learning culture : the dimensions of learning organizations questionnaire. *Advance in developing human resources*, 132-151.
- Phillips., P. B. (2013). A four-level learning organization benchmark implementation model. *The Learning Organization*, 10(2), 98-115.
- Rahimah & Simin, R. A. (2014). School Leadership for The 21st Century: A Conceptual Review. *Malaysia online journal of educational management* 2(1), 48-61.
- Ratna & Ng., R. K. (2006). The challenges of adopting the learning organization philosophy in a Singapore school. *International Journal of Educational Management*, 20(2), 140-152.
- Senge, P. M. (2020). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization*. Doubleday.
- Senge. (2006). *The fifth discipline : the art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday Publishing.
- Shahril & Faizal., S. @. (2010). *Kepimpinan Pengetua: Menjana modal insan di sekolah berkesan*. Kuala Lumpur: PTS.
- Sharifah Baharum, Joki (2006). *Hubungan antara komunikasi dalam organisasi dengan kepuasan kerja, prestasi kerja dan komitmen kerja*. Kota Kinabalu: Universiti Malaysia Sabah.
- Stoll, L. (2020). *Professional Learning Communities: Divergence, Depth, and Dilemmas*. Routledge.
- Thilagavathy Arumugam, Aziah Ismail, Abdul Ghani Kenesan Abdullah. (2013). *Pengaruh organisasi pembelajaran terhadap komitmen kualiti pengajaran guru sekolah berautonomi di Malaysia*. Seminar Kebangsaan Majlis Dekan Pendidikan IPTA, 7-9 Oktober 2013 di The Zon Regency, Johor Bahru.