

STRATEGI LATIHAN DAN PEMBANGUNAN PEKERJA DAN IMPAKNYA DALAM KUALITI PENGURUSAN MAKANAN HALAL DI HOTEL

EMPLOYEE TRAINING AND DEVELOPMENT STRATEGY AND ITS IMPACT ON THE QUALITY OF HALAL FOOD MANAGEMENT IN HOTELS

Nurfatin Hidayah Mohamad Dun¹
Norhafizah Abu Hasan²

¹Fakulti Ekonomi dan Pengurusan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Emel: (a175508@siswa.ukm.edu.my)

²Pusat Penciptaan Nilai dan Kesejahteraan Insan (INSAN), Emel: (norhafizah1@ukm.edu.my)

Article history

Received date : 29-11-2023
Revised date : 30-11-2023
Accepted date : 3-4-2024
Published date : 15-4-2024

To cite this document:

Mohamad Dun, N. H., & Abu Hasan, N. (2024).
Strategi Latihan dan Pembangunan Pekerja dan
Impaknya dalam Kualiti Pengurusan Makanan Halal
di Hotel. *Journal of Islamic, Social, Economics and
Development (JISED)*, 9 (61), 809 – 823.

Abstrak: Kajian ini ingin melihat sekiranya pengaruh gaya kepimpinan dan pengekalan bakat dalam sesebuah organisasi di Malaysia dipengaruhi oleh situasi semasa pandemik COVID-19 sebagai penyederhana. Projek ini juga mengkaji hubungan gaya kepimpinan transformasi, gaya kepimpinan karismatik dan gaya kepimpinan kebaktian yang dapat mempengaruhi pengekalan bakat atau pekerja dalam sesebuah organisasi. Pemahaman pengekalan bakat dalam kalangan pekerja di sesebuah organisasi dapat membantu organisasi kekal berdaya saing serta mencapai kejayaan serta matlamat yang ditetapkan. Borang soal selidik secara dalam talian telah diedarkan kepada 203 orang responden. Analisis statistik telah dilakukan menggunakan Smart-PLS. Keputusan menunjukkan bahawa gaya kepimpinan transformasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap pengekalan bakat di Malaysia. Di samping itu, pandemik Covid-19 menunjukkan interaksi yang positif terhadap hubungan antara gaya kepimpinan transformasi dan pengekalan bakat. Gaya kepimpinan transformasi dilihat sebagai gaya kepimpinan yang paling sesuai bagi membantu pemimpin mencapai misi organisasi dalam situasi pandemik.

Keywords: Latihan dan pembangunan pekerja; strategi; prestasi pekerja; kualiti; pengurusan makanan halal; hotel; pendekatan kualitatif

Abstract: This study wants to see if the influence of leadership style and talent retention in an organization in Malaysia is affected by the current situation of the COVID-19 pandemic as a moderator. This project also examines the relationship between transformational leadership style, charismatic leadership style and devotional leadership style that can affect the retention of talent or employees in an organization. Understanding talent retention among employees in an organization can help the organization remain competitive and achieve success and set goals. An online questionnaire was distributed to 203 respondents. Statistical analysis was performed using Smart-PLS. The results show that transformational leadership style has a

significant relationship with talent retention in Malaysia. In addition, the Covid-19 pandemic shows a positive interaction on the relationship between transformational leadership style and talent retention. The transformational leadership style is seen as the most appropriate leadership style to help leaders achieve the organization's mission in a pandemic situation.

Keywords: *Employee training and development; strategy; employee performance; quality; halal food management; hotels; qualitative approach*

Pengenalan

Dalam keadaan perniagaan yang berdaya saing dalam dunia moden hari ini, organisasi menghadapi pelbagai cabaran dalam bentuk pemerolehan dan pengoptimuman sumber manusia. Selain itu, organisasi juga menghadapi peningkatan dalam persaingan akibat globalisasi, perubahan teknologi, persekitaran politik dan ekonomi (Evans, Pucik & Barsoux 2002). Dalam usaha untuk mengatasi cabaran ini, secara amnya terdapat keperluan untuk amalan pengurusan sumber manusia (PSM) yang komprehensif untuk menjadikan sumber manusia berdaya saing dan mampan. Oleh itu, salah satu cara untuk mendorong organisasi adalah dengan melatih pekerja mereka dengan betul untuk meningkatkan prestasi mereka (Aboyassin & Sultan 2017). Oleh kerana pekerja dianggap sebagai aset yang paling berharga (Elnaga & Imran 2013), persediaan adalah penting seiring dengan matlamat akhir untuk mendapat tenaga kerja yang sebenarnya berkecekapan dan berkebolehan dari segi sosial dan bersedia untuk memajukan diri dan menjawat jawatan yang lebih tinggi seperti pakar atau eksekutif (Mullins 2010).

Dalam mana-mana organisasi, keperluan latihan meningkat apabila terdapat keperluan untuk menambah baik atau menyesuaikan diri dengan perubahan dan menyelesaikan masalah untuk meningkatkan prestasi pekerja dan organisasi (Getahun 2018). Tujuan program mengenal pasti keperluan latihan adalah untuk mengenal pasti jurang yang wujud antara kompetensi yang diperlukan dan jangkaan organisasi yang sebenar. Pekerja juga harus menentukan jenis latihan yang boleh membantu dalam merapatkan jurang (Asare-Bediako 2002). Setiap organisasi perlu menggunakan strategi untuk mencapai sasaran atau piawaian yang ditetapkan oleh syarikat. Latihan boleh menjadi satu cara yang boleh digunakan oleh organisasi untuk mencapai sasaran atau piawaian mereka. Hal ini kerana latihan dapat meningkatkan kemahiran, pengetahuan, sifat serta kecekapan dan akhirnya prestasi pekerja dan produktiviti dalam organisasi (Cole 2002). Beberapa kajian terdahulu juga membuktikan hubungan positif antara latihan dan pembangunan dengan prestasi pekerja kerana latihan membawa faedah kepada pekerja serta organisasi dengan memberi kesan positif kepada prestasi pekerja melalui peningkatan kecekapan dan tingkah laku pekerja. Organisasi yang memberi tumpuan kepada pemegang saham dan kepuasan pelanggan menyedari tentang kepentingan melabur dalam latihan dan dengan itu dapat menilai pembangunan pekerja (Evans et al. 1999).

Makanan halal dalam pelancongan dan kelebihannya dalam ekonomi mempunyai kaitan dengan pelbagai sektor hospitaliti dan pengaruh sosio budaya yang terus diterokai oleh pihak-pihak berkepentingan tertentu (sektor hospitaliti antarabangsa dan tempatan, organisasi pelancongan) dan ahli ilmuwan (Battour, Ismail & Battor 2010; Davids 2015; Gilette 2019; Scott & Jafari 2010; Sultan, Abed & AL Musawi 2020). Para ilmuwan mendokumentasikan perjalanan umat Islam dan keperluan mereka sebagai pelancong dengan merujuk kepada makanan halal dan corak perjalanan. Tambahan lagi, Malaysia merupakan sebuah negara yang mempunyai majoriti Islam, di mana 61.3% daripada penduduknya terdiri daripada umat Islam.

Angka ini menjelaskan peningkatan permintaan terhadap barangan halal yang cenderung mengutamakan kesucian dan toyyibah dalam pelbagai sektor seperti makanan, perubatan, logistik, penyembelihan, peralatan perubatan dan banyak lagi.

Masih amat kurang kajian mengenai impak latihan dan pembangunan pekerja kepada kualiti pengurusan makanan halal dalam sesuatu organisasi atau lebih spesifik dalam industri perhotelan. Maka kajian ini dilaksanakan untuk melihat apakah impak latihan dan pembangunan pekerja kepada kualiti pengurusan makanan halal di hotel. Justeru, objektif kajian ini adalah untuk mengenal pasti strategi latihan dan pembangunan pekerja dan mengkaji impaknya dalam aspek kualiti pengurusan makanan halal di hotel. Diharapkan kajian ini dapat menyumbang dalam menambahkan ilmu pengetahuan berkaitan pengurusan sumber manusia dan pengurusan makanan halal di hotel. Pemahaman dan kesedaran mengenai latihan dan pembangunan pekerja yang berkesan dapat membantu meningkatkan pembangunan pekerja dan mencapai matlamat dan piawaian organisasi/hotel. Sementara itu, pemahaman mengenai impak latihan dan pembangunan pekerja dapat membantu pihak pengurusan menambah baik dan melaksanakan strategi latihan dan pembangunan pekerja yang berkesan bagi meningkatkan kualiti pengurusan makanan halal di hotel.

Sorotan Literatur

Latihan & Pembangunan Pekerja

Menurut Sari (2009), latihan dan pembangunan dilihat sebagai salah satu amalan utama dalam pengurusan sumber manusia dan ia merujuk kepada program yang disediakan untuk mengajar pekerja tentang keperluan organisasi, mendidik mereka tentang peraturan dan organisasi, menyediakan mereka dengan pengetahuan yang dianggap penting untuk menyelesaikan tugas kerja dengan berkesan serta untuk mengurangkan kemungkinan ketidaksempurnaan di tempat kerja. Latihan boleh ditakrifkan sebagai “proses yang sistematik untuk memperoleh pengetahuan, kemahiran, kebolehan serta sikap dan tingkah laku yang betul untuk memenuhi keperluan pekerjaan” (Gomez-Mejia et al. 2007). Begitu juga dengan Cole (2002) yang mendefinisikan latihan sebagai satu aktiviti pembelajaran ke arah pemerolehan pengetahuan dan kemahiran khusus untuk sesuatu pekerjaan atau tugas. De Cenzo dan Robbins (1996) menjelaskan bahawa latihan pada dasarnya adalah pengalaman pembelajaran yang mana ia bertujuan mencari perubahan yang kekal dalam kemahiran, pengetahuan, sikap atau tingkah laku sosial seseorang individu. Oleh itu, dengan memberi tumpuan kepada kemahiran tertentu yang diperlukan untuk keperluan semasa, latihan adalah dikira telah membantu pekerja melakukan kerja semasa mereka atau membantu dalam memenuhi keperluan prestasi semasa.

Setiap pekerja harus dilatih dengan betul bukan sahaja untuk membangunkan kemahiran, tetapi juga untuk menjadikan mereka penyumbang dalam sesuatu organisasi. Di samping itu, latihan bukan sahaja membangunkan keupayaan pekerja tetapi juga dapat mempertajamkan keupayaan pemikiran dan kreativiti mereka dalam membuat keputusan yang lebih baik dalam masa dan cara yang lebih produktif (Abbas 2014). Di samping itu, latihan dapat membangunkan kecekapan diri dan menghasilkan prestasi yang baik di tempat kerja iaitu dengan menggantikan amalan tradisional yang kurang berkesan, dengan amalan berkaitan kerja yang cekap dan berkesan (Kathiravan, Devadason & Zakkeer 2006). Pada masa yang sama, adalah sangat penting bagi mana-mana organisasi untuk memberi latihan kepada pekerjanya untuk mencapai matlamat keseluruhan organisasi dengan cara yang lebih baik (Kaynak 2003). Program latihan dan pembangunan dapat meningkatkan prestasi keseluruhan organisasi (Shepard & Greene 2003); walaupun memerlukan kos yang tinggi untuk menyediakan latihan, ia memberikan

kesan yang lebih daripada yang diperlukan dalam jangka masa yang panjang (Flynn et al. 1995; Kaynak 2003). Tidak dapat dinafikan bahawa pelbagai jenis program latihan dan pembangunan organisasi sentiasa memberi manfaat, bukan sahaja untuk organisasi itu sendiri tetapi juga kepada individu pekerja itu sendiri. Seterusnya, latihan dan pembangunan membawa kepada keuntungan yang lebih baik dan perubahan positif terhadap keuntungan, meningkatkan pengetahuan dan kemahiran kerja di semua peringkat organisasi, meningkatkan semangat tenaga kerja dan membantu pekerja mengenal pasti matlamat organisasi (Sims 1990).

Latihan Dan Pembangunan Dan Prestasi Pekerja

Menurut Guest (1997), program latihan dan pembangunan adalah salah satu amalan pengurusan sumber manusia yang penting dan mempengaruhi nilai pengetahuan, keupayaan dan kemahiran tenaga kerja secara positif. Kesannya lebih tinggi terhadap prestasi kerja pekerja dan ini boleh mewujudkan syarikat yang hebat. Latihan adalah penting kerana kebanyakan pekerjaan memerlukan kemahiran dan pengetahuan khusus agar pekerjaan itu lebih mudah dilaksanakan. Qureshi (2007) merumuskan bahawa latihan adalah amalan PSM yang mempunyai kesan yang sangat positif terhadap prestasi pekerja kerana didapati wujudnya korelasi yang sangat positif dalam kajian tersebut. Valle et al. (2000) menyimpulkan bahawa peruntukan latihan melengkapkan pekerja dari segi kemahiran, kebolehan dan pengetahuan yang diperlukan oleh mereka dalam bidang tugas masing-masing. Kajian-kajian ini telah menggalakkan organisasi untuk memberi komitmen terhadap latihan dan pembangunan pekerja. Seperti yang dikatakan oleh Guest (1997) dalam kajiannya, program latihan dan pembangunan memberi kesan positif kepada kualiti pengetahuan, kemahiran serta keupayaan pekerja dan seterusnya menghasilkan prestasi pekerja yang lebih baik di tempat kerja.

Konsep Makanan Halal

Perkataan halal adalah perkataan dan terma daripada Al-Quran yang bermaksud allowed, permitted, legal or lawful (Wilson & Liu 2010; Wilson 2014). Ia adalah antonim dari perkataan haram, yang bermaksud unlawful, mengikut kepercayaan agama Islam (Muhammad et al. 2009; Rosly 2010). Hari ini, halal telah menjadi simbol kebersihan, keselamatan, integriti serta amalan etika dan bukan hanya mencakupi soal agama sahaja (Tarmizi et al. 2014). Ajaran Islam menekankan kepentingan halal dalam setiap aspek kehidupan umat Islam, terutamanya mengenai pengambilan makanan dan keperluan diet (Bergeaud-Blackler 2007; Tieman & Hassan 2015). Pengguna Islam perlu yakin bahawa makanan dan minuman yang mereka ambil adalah halal atau mengikut prinsip Islam yang sebenar (Wilson & Liu 2011). Bagi orang bukan Islam, logo halal menggambarkan bahawa produk adalah bersih dan menepati kualiti piawaian (Rezai et al. 2012).

Tanda pensijilan halal adalah simbol jaminan kepada pengguna Islam di seluruh dunia bahawa ramuan dan proses yang terlibat dalam membuat produk yang disahkan halal menepati kehendak syariah. Selepas produk berkenaan diperiksa dan disahkan memenuhi piawaian pensijilan yang dibangunkan, sijil halal akan dikeluarkan oleh pihak berkuasa yang berkaitan. Pihak berkuasa ini ditubuhkan khas untuk memastikan bahawa produk yang dimakan atau digunakan memenuhi tahap kebersihan, keselamatan dan keperluan Syariah (Asa 2017). Oleh kerana penting bagi umat Islam untuk mengambil atau menggunakan produk yang sah dan dibenarkan, tanda pensijilan halal memberikan identiti yang unik bagi membezakan produk yang disahkan halal dengan produk lain yang gagal mematuhi keperluan pensijilan halal (Rajagopal et al. 2011).

Walau bagaimanapun, kajian lepas menunjukkan bahawa keperluan semasa dalam pensijilan halal adalah tidak kos efektif (Zailani et al. 2017; Talib et al. 2017). Akan tetapi, pasaran halal adalah besar dan dengan memenuhi keperluan halal ini, organisasi boleh mencapai pasaran yang lebih baik (Soltanian et al. 2016). Industri halal merupakan pasaran yang menguntungkan dan menarik kerana produk halal merupakan pasaran yang sangat besar. Sesuatu bahan makanan mungkin mudah kehilangan status halalnya apabila ia tercemar semasa proses pengangkutan dan penyimpanan sebelum dijual (Pahim et al. 2012). Oleh itu, organisasi yang halal perlu melaksanakan strategi dalam operasi rantai bekalan mereka untuk menepati keperluan halal dan mengekalkan status halal.

Konsep Pelancongan Halal

Battour et al. (2010) menjelaskan istilah pelancongan halal dan membincangkan perkaitannya. Istilah halal dikaitkan dengan kepercayaan Islam dan ia relatif kepada pelbagai jenis produk dan perkhidmatan khusus bagi umat Islam. Ia juga merupakan peraturan mengikut Syariah yang terkandung dalam ajaran agama Islam. Istilah pelancongan halal Islam dan pelancongan Halal sering digunakan oleh para pengkaji dan para pelancong dari seluruh dunia. Sultan et al. (2020) menunjukkan bahawa terdapat 5 komponen utama pelancongan halal iaitu penginapan dan hotel halal (termasuk makanan), pengangkutan halal, tempat-tempat yang halal, pakej pelancongan halal dan kewangan halal. Mereka menjelaskan bahawa penginapan halal termasuklah penyediaan makanan yang halal. Tempat-tempat ini juga harus bebas daripada perjudian, minuman beralkohol, mengamalkan kebersihan dan lain-lain. Kajian-kajian yang lepas adalah terhad jika berkaitan dengan makanan halal dalam pelancongan dan membangunkan strategi pemasaran khusus mengenai makanan halal dalam pelancongan. Makanan halal dinilai sebagai salah satu “tarikan motivasi pelancong yang paling menarik” untuk pelancong.



Rajah 1: Kerangka Konsep Kajian

Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif, iaitu menggunakan kaedah temu bual separa berstruktur secara bersemuka (*face-to-face semi-structured interview*) (Silverman 2007). Kaedah temu bual ini digunakan bagi membolehkan pengkaji mendapat maklumat terperinci tentang sesuatu situasi (Silverman 2007). Khusus untuk kajian ini, kaedah ini membolehkan pengkaji untuk lebih memahami strategi latihan dan pembangunan pekerja yang disediakan dan dilakukan di dalam hotel yang terbabit. Temu bual telah dijalankan dengan para responden yang terlibat secara langsung dengan latihan dan pembangunan pekerja hotel. Di samping itu, pengkaji dapat mengenal pasti beberapa strategi latihan dan pembangunan pekerja hotel dan memahami impaknya kepada kualiti pengurusan makanan halal di hotel berkenaan.

Proses pengumpulan data bagi kajian ini telah dijalankan di sebuah hotel di Kajang, Selangor, iaitu RHR Hotel Kajang. Pengumpulan data telah berlangsung selama sehari dan melibatkan seramai 5 orang responden. 3 orang responden merupakan pengurus atasan dan pegawai eksekutif, manakala 2 orang lagi merupakan pekerja-pekerja di kafe hotel berkenaan. Responden-responden daripada pengurus atasan dan eksekutif dipilih kerana mereka adalah pegawai-pegawai yang menyediakan latihan ke arah pembangunan pekerja. Responden-responden yang terdiri daripada pekerja-pekerja kafe hotel pula dipilih berdasarkan pekerja

yang berpengalaman dan mereka yang terlibat dalam latihan dan pembangunan yang disediakan oleh pihak atasan. Responden-responden yang mewakili pengurus atasan dan eksekutif terdiri daripada seorang Eksekutif Sumber Manusia, seorang Eksekutif Halal dan seorang Pengurus Hotel. Bagi responden-responden daripada kafe pula, mereka terdiri dari seorang tukang masak (chef) dan seorang pelayan (waiter). Jadual 1 di bawah menunjukkan latarbelakang para responden kajian.

Jadual 1: Latar belakang responden

No	Responden	Jantina	Umur	Jawatan	Pengalaman Kerja
1	A1	Perempuan	46	Eksekutif Sumber Manusia	20 tahun
2	A2	Perempuan	34	Eksekutif Halal	6 tahun
3	A3	Lelaki	38	Pengurus Hotel	8 tahun
4	P1	Lelaki	42	Tukang Masak (Chef)	12 tahun
5	P2	Lelaki	24	Pelayan (Waiter)	5 tahun

Nota: A mewakili pihak pengurus atasan serta eksekutif dan P mewakili pekerja kafe

Temu bual yang dijalankan bersama para peserta mengambil masa dari 90 hingga 120 minit bagi kesemua responden. Temu bual tersebut direkodkan menggunakan perakam suara di telefon bimbit dan kemudiannya ditranskrip. Rajah 2 merupakan contoh sebahagian dari soalan-soalan temuduga untuk pihak pengurus atasan serta eksekutif, dan Rajah 3 merupakan contoh sebahagian dari soalan-soalan temuduga untuk pihak pekerja kafe hotel.

- **Strategi latihan dan pembangunan:**
 1. Apakah jenis atau kaedah latihan dan pembangunan pekerja berkaitan pengurusan makanan halal yang dilaksanakan di hotel ini?
 2. Apakah faktor pemilihan jenis latihan dan pembangunan yang disediakan oleh jabatan sumber manusia?
 3. Bagaimanakah eksekutif halal menguruskan makanan halal di hotel ini?
 4. Apakah strategi untuk meningkatkan kualiti pengurusan makanan halal di hotel ini?
- **Proses latihan dan pembangunan:**
 1. Apakah contoh-contoh latihan yang telah dijalankan?
 2. Bolehkah encik/cik/puan menerangkan bagaimana cara melaksanakan latihan tersebut?
 3. Berapa lamakah tempoh latihan tersebut?
 4. Apakah bentuk sokongan yang disediakan oleh pihak hotel kepada encik/puan untuk memudahkan proses latihan dan pembangunan pekerja?
- **Kesan dari proses latihan dan pembangunan:**
 1. Adakah encik/cik/puan merasakan kaedah latihan yang telah dijalankan ini berkesan?
 2. Apakah pendapat encik/cik/puan terhadap kepentingan latihan dan pembangunan yang dilaksanakan di hotel ini?
 3. Sejauh manakah latihan yang diberikan mempengaruhi kualiti pengurusan makanan halal di hotel ini?
 4. Apakah kesan latihan yang dijalankan kepada kualiti pengurusan makanan halal di hotel ini?
 5. Apakah kesan latihan yang dijalankan kepada keseluruhan hotel? (Kesan lain jika jalankan sesuatu latihan itu/ kesan lain jika kualiti pengurusan makanan meningkat atau kualiti yang baik).

Rajah 2: Soalan Temuduga Bagi Pihak Pengurus Atasan Serta Eksekutif

- **Proses latihan dan pembangunan:**
 1. Apakah jenis atau kaedah latihan dan pembangunan pekerja berkaitan pengurusan makanan halal yang dilaksanakan di hotel ini?
 2. Apakah contoh-contoh latihan yang telah dijalankan?
 3. Bolehkah encik/cik/puan menerangkan bagaimana cara melaksanakan latihan tersebut?
 4. Berapa lamakah tempoh latihan tersebut?
- **Kesan dari proses latihan dan pembangunan:**
 1. Bagaimanakah latihan yang disediakan dapat membantu dalam memberi pengetahuan dan kemahiran tentang pengurusan makanan halal kepada pekerja? Kongsikan pengalaman anda.
 2. Sejauh manakah latihan yang diberikan mempengaruhi kualiti pengurusan makanan halal di hotel ini?
 3. Apakah kesan latihan yang dijalankan kepada kualiti pengurusan makanan halal di hotel ini?
 4. Apakah kesan latihan yang dijalankan kepada keseluruhan hotel? (Kesan lain jika jalankan sesuatu latihan itu/ kesan lain jika kualiti pengurusan makanan meningkat atau kualiti yang baik).

Rajah 3: Soalan Temuduga Bagi Pihak Pekerja Kafe Hotel

Kaedah analisis tema (thematic analysis) digunakan dalam menganalisis data yang telah ditranskrip. Data-data ini dibahagikan kepada kod yang sesuai dan dikelaskan secara berasingan. Kemudian, perbandingan dan analisis kategori yang terhasil dibuat mengikut kesesuaian dalam mengenal pasti strategi latihan dan pembangunan pekerja serta impaknya terhadap kualiti pengurusan makanan halal di hotel yang dikaji.

Dapatan Kajian

Strategi Latihan Dan Pembangunan

Dapatan dari kajian ini menunjukkan strategi-strategi latihan dan pembangunan pekerja dalam pengurusan makanan halal di hotel yang dikaji. Terdapat beberapa strategi yang dikenal pasti melalui penerangan yang diberikan oleh responden. Jenis atau kaedah latihan dan pembangunan pekerja berkaitan pengurusan makanan halal yang dilaksanakan di hotel ini adalah berbentuk Classroom Lectures (Kuliah Bilik Darjah). Kaedah ini juga dikenali sebagai Lecture Method (Metod Kuliah) dan kaedah ini selalunya diadakan dalam persekitaran seperti bilik darjah (classroom) serta melibatkan pihak yang melatih untuk memberikan penerangan dalam format kuliah. Responden yang dihantar untuk menghadiri latihan akan mempelajari pengetahuan penting yang diperlukan dalam pengurusan makanan halal di hotel. Ini adalah seperti yang dinyatakan oleh responden yang merupakan pegawai Eksekutif Sumber Manusia:

“Latihan berkaitan Halal selalunya dilaksanakan menggunakan kaedah pembelajaran dalam kelas, sebagai contoh pihak yang melatih akan mempersembahkan bahan latihan dan kemudian menerangkan isi latihan tersebut kepada pekerja-pekerja yang dihantar untuk menghadiri latihan atau peserta sesuatu latihan tersebut.”

(Peserta Kajian A1)

Faktor pemilihan latihan dan pembangunan yang disediakan oleh jabatan sumber manusia hotel ini serta pembuatan keputusan siapa yang perlu menghadiri latihan juga merupakan strategi hotel ini berdasarkan keperluan pekerja. Eksekutif Sumber Manusia menerangkan bahawa jabatan mereka akan memerhati setiap pekerja, memandangkan hotel ini merupakan organisasi yang kecil sahaja. Hasil daripada pemerhatian, pihak sumber manusia akan dapat mengenal pasti siapa yang perlu dihantar dan keperluan latihan yang sesuai bagi setiap pekerja. Ini adalah seperti yang diterangkan oleh responden:

“Hotel kami kecil, hanya mempunyai 36 orang pekerja. Oleh kerana itu, kami, sumber manusia cukup kenal dan dekat dengan setiap pekerja, bermakna, keputusan siapa yang akan dihantar untuk pergi latihan dan dalam penentuan latihan apa adalah berdasarkan pemerhatian kami mengikut keperluan pekerja itu sendiri.”

(Peserta Kajian A1)

Dari segi bagaimana Eksekutif Halal menguruskan makanan halal di hotel ini, mereka bertanggungjawab dalam memastikan dokumen-dokumen yang berkaitan sentiasa dikemas kini. Selain itu, mereka juga perlu memastikan ramuan dan peralatan yang digunakan adalah halal, memastikan pembekal mempunyai sijil Halal dan tidak rosak. Eksekutif Halal dapat melaksanakan perkara-perkara tersebut dengan berkesan melalui kerjasama dengan bahagian pembelian (*purchasing*) dan bahagian dapur (*kitchen*).

“Sebagai Eksekutif Halal, kami harus memastikan dokumen sentiasa dikemas kini, bekerjasama dengan *purchasing* dan *kitchen* untuk memastikan ramuan yang digunakan halal, peralatan yang digunakan halal dan pembekal mempunyai sijil Halal dan tidak rosak.”

(Peserta Kajian A2)

Responden juga menerangkan bahawa hotel ini sentiasa memastikan pekerja yang terlibat dengan pengurusan makanan halal di hotel ini mempunyai pengetahuan yang kukuh tentang Halal. Pelaksanaan tegas dalam pengurusan makanan halal di hotel juga merupakan strategi untuk meningkatkan kualiti pengurusan makanan halal di hotel ini. Selain itu, makanan yang disajikan perlu sentiasa konsisten, sedap dan bersih.

“Strategi yang penting adalah memastikan semua pekerja yang terlibat dengan makanan, faham dan sedia maklum tentang konsep Halal. Apa yang paling penting adalah makanan hotel sentiasa sedap, konsisten dan bersih kerana jika makanan tidak bersih, ini bermakna pengurusan makanan halal adalah kurang baik. Dalam usaha mendapat sijil Halal, kebersihan hotel juga amat penting. Jika kurang bersih, sijil Halal boleh ditarik balik dan ia boleh mempengaruhi pelanggan atau bakal pelanggan. Jika makanan sedap dan konsisten pula, lebih ramai pelanggan yang akan tertarik dan terus setia mengunjungi hotel ini.”

(Peserta Kajian A3)

Contoh-contoh latihan yang telah dijalankan adalah seperti Kursus Eksekutif Halal, Pengurusan Pensijilan Halal dan Program Awam mengenai Halal. Ini adalah seperti yang dinyatakan oleh para responden:

“Semua Eksekutif Halal perlu hadir Kursus Eksekutif Halal dan kursus ini khas untuk Eksekutif Halal sahaja. Selain itu, pekerja-pekerja yang terlibat secara langsung dengan makanan di hotel perlu menghadiri kursus Halal yang mana kursus ini diwajibkan oleh Jabatan Kemajuan Islam Malaysia (JAKIM). Pekerja yang terlibat dengan kursus ini termasuklah Eksekutif Halal, pekerja bahagian purchasing dan pekerja-pekerja daripada bahagian dapur. Lagi satu, dipanggil Public Program yang mana kursus-kursus yang berkaitan dengan Halal untuk menambah lagi pengetahuan dan pemahaman pekerja tentang Halal.”

(Peserta Kajian A1)

“Saya dan rakan-rakan chef yang lain ada pernah menghadiri kursus Halal yang wajib oleh JAKIM. Selain itu, kami juga telah dihantar ke pelbagai kursus-kursus Public Program yang lain mengenai Halal.”

(Peserta Kajian P1)

“Antara kursus Public Program yang saya sertai yang dihantar untuk latihan termasuklah kursus yang bertajuk Cleanliness in Halal, Apa itu Halal dan banyak lagi. Kebanyakan latihan-latihan ini berlangsung selama 1 atau 2 hari penuh.”

(Peserta Kajian P2)

“Kursus khas untuk Eksekutif Halal yang saya hadiri tempoh hari adalah selama 5 hari.”

(Peserta Kajian A2)

Para responden juga menerangkan bagaimana cara melaksanakan latihan-latihan yang mereka telah hadiri:

“Kami akan dihantar ke tempat diberikan latihan yang mana staf daripada hotel lain juga turut serta, ianya luar kawasan hotel. Trainer kebiasaannya akan memaparkan bahan latihan atau slide Powerpoint dan menerangkan semua yang perlu diterangkan.”

(Peserta Kajian P1)

“Terdapat sesi perkongsian pengalaman, membuat aktiviti setempat dan juga aktiviti bergerak supaya tidak bosan. Pengangkutan ke tempat kursus disediakan oleh hotel, makanan juga disediakan untuk sepanjang hari dan kami dapat berjumpa dengan staf daripada hotel lain yang merupakan dalam industri yang sama, lebih ramai kenalan dan perkongsian pengalaman.”

(Peserta Kajian P2)

Responden menerangkan bahawa pihak atasan hotel amat memberi sokongan jika terdapat cadangan untuk menghantar staf menjalani latihan. Kemudahan-kemudahan untuk pekerja dilatih juga disediakan seperti pengangkutan, komputer riba dan sebagainya.

“Selalunya tiada masalah untuk mendapat kelulusan daripada pihak atasan, mereka memang jenis pengurusan yang suka dengan idea menghantar pekerja untuk pergi latihan dan sangat supportive kalau mengenai latihan dan pembangunan pekerja.”

(Peserta Kajian A1)

Impak Dalam Kualiti Pengurusan Makanan Halal Di Hotel

Dalam skop kajian ini, impak Latihan boleh dikategorikan kepada dua bahagian iaitu impaknya kepada kualiti pengurusan makanan halal di hotel dan impaknya kepada keseluruhan hotel.

Responden yang merupakan Eksekutif Sumber Manusia merasakan kaedah latihan yang telah dijalankan adalah berkesan. Ini adalah seperti yang dinyatakan oleh responden:

“Saya dapat perhatikan perubahan setiap pekerja yang saya hantar untuk pergi latihan. Sebagai contoh, purchasing semasa menyertai hotel ini, beliau zero mengenai pengetahuan Halal, tetapi selepas beliau dihantar ke kursus Halal, beliau mulai faham mengenai Halal dan dapat melakukan tugas beliau dengan lebih baik hasil daripada pemahaman tentang Halal yang lebih baik.”

(Peserta Kajian A1)

“Selepas saya menyertai kursus mengenai Halal, saya mulai faham bahawa Halal bukan sahaja tidak menggunakan barang-barang yang haram, tetapi juga berkait rapat dengan kebersihan.”

(Peserta Kajian P2)

“Kursus yang saya sertai dapat membantu saya fahami bahawa, bukan sahaja ramuan atau bahan utama seperti contoh, ayam, kambing dan lain-lain yang diambil kira, tetapi juga sekecil-kecil serbuk perencah, sos semua itu juga perlu didapati daripada pembekal yang mempunyai sijil Halal yang sah. Ini semua perlu diambil tahu kerana ianya berkaitan ramuan yang saya gunakan yang boleh mempengaruhi rasa masakan yang dimasak. Jadi, daripada kursus-kursus itu, saya lebih berhati-hati dalam memilih ramuan yang ingin digunakan supaya memudahkan bahagian purchasing juga dalam pembelian ramuan yang mempunyai sijil Halal yang sah sahaja.”

(Peserta Kajian P1)

“Daripada kursus yang saya sertai, saya dapat mengetahui proses pengurusan pensijilan Halal termasuklah renew (memperbaharui) sijil Halal, tentang perlunya sentiasa memerhati status Halal setiap pembekal, pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pengurusan peralatan yang Halal dan banyak lagi. Ia membantu saya untuk lebih mengenali dengan lebih mendalam tentang bidang tugas saya dan dapat melaksanakan kerja dengan lebih baik dan berkualiti.”

(Peserta Kajian A2)

“Latihan yang dijalankan memberi impak kepada keseluruhan hotel kerana kualiti pengurusan makanan halal meningkat dan mempunyai kualiti yang lebih baik, dan ini bermakna sijil Halal dapat dikekalkan. Jika diperhatikan, pelanggan lebih memilih untuk makan di hotel yang mempunyai sijil sah Halal berbanding yang tidak mempunyai sijil Halal daripada JAKIM. Tambahan lagi, akhir-akhir ini ramai anak muda yang suka melancong, dan tren ini merupakan kelebihan kepada hotel untuk menyajikan makanan yang Halal kepada pelancong-pelancong yang beragama Islam, contohnya para pelancong daripada Arab Saudi. Inisiatif seperti ini dapat membantu menarik perhatian ramai orang dan secara tidak langsung, ini menjamin peningkatan pendapatan hotel ini.”

(Peserta Kajian A3)

Hasil kajian ini mendapati terdapat beberapa pandangan tentang perbezaan kesan latihan dan pembangunan sebelum pandemik COVID-19 dan selepas pandemik COVID-19.

“Kalau sebelum pandemik COVID-19, latihan adalah dilaksanakan bersemuka dan selalunya berkesan serta memberi kesan yang sangat ketara. Tetapi selepas pandemik COVID-19, di norma baru, latihan dilaksanakan secara online dan sesuatu latihan online itu tidak begitu berkesan berbanding latihan yang dijalankan secara bersemuka. Pihak atasan juga kurang bersetuju dan kurang berminat jika ingin menghantar pekerja latihan secara online. Latihan bersemuka lebih berkesan berbanding latihan yang dilaksanakan online, ini disebabkan oleh banyak faktor. Antaranya, faktor terdapat pelbagai gangguan di rumah, masa dipendekkan dan peserta cenderung berasa bosan. Jika latihan secara bersemuka, ada masa untuk bersosial dengan orang lain, aktiviti juga mungkin tidak membosankan dan lebih seronok secara bersemuka.”

(Peserta Kajian A1)

“Jika sebelum pandemik COVID-19, sangat mudah dan tiada masalah untuk mendapatkan 25 orang peserta untuk dihantar pergi ke latihan, paling minimum boleh dapat 20 orang peserta. Tetapi selepas pandemik COVID-19, tidak sampai 20 orang yang menyertai latihan yang dilaksanakan secara dalam talian. Di sini, kita boleh nampak bahawa orang lebih prefer latihan atau kursus secara bersemuka.”

(Peserta Kajian A3)

Perbincangan

Hasil kajian ini menunjukkan bahawa hotel yang dikaji melaksanakan pelbagai strategi dan menyediakan pelbagai latihan dan program pembangunan pekerja. Kesemua jenis latihan yang pernah dilaksanakan menggunakan kaedah Classroom Lectures iaitu cara pembelajaran seperti di dalam kelas. Kaedah ini digunakan kerana kaedah ini adalah kaedah yang paling sesuai dalam pembelajaran mengenai halal. Ini disebabkan latihan mengenai halal bukanlah sesuatu yang praktikal, tetapi lebih kepada teori yang perlu difahami. Jabatan sumber manusia hotel ini meneliti keperluan pekerja untuk menentukan siapa yang perlu menghadiri latihan dan menentukan jenis latihan yang perlu dihadiri. Menurut kajian lepas, latihan boleh ditakrifkan sebagai proses yang sistematik dalam memperoleh pengetahuan, kemahiran, kebolehan serta sikap dan tingkah laku yang betul bagi memenuhi keperluan pekerjaan (Gomez-Mejia et al. 2007). Ini selari dengan strategi hotel yang dikaji yang mana jabatan sumber manusia hotel menghantar pekerjaanya menghadiri latihan untuk memberi pengetahuan yang lebih tentang konsep halal dan untuk memenuhi keperluan pekerjaan, sesuai dengan cara pemerhatian mengikut keperluan seseorang pekerja.

Selain itu, kajian juga mendapati bahawa penting untuk pekerja terutamanya Eksekutif Halal dihantar menghadiri latihan agar mereka boleh menyempurnakan tugas dengan baik. Mereka bertanggungjawab dalam memastikan ramuan dan peralatan yang digunakan halal, dan memastikan semua pembekal mempunyai sijil halal dan lain-lain. Berdasarkan kajian Pahim et al. (2012), sesuatu makanan mungkin mudah kehilangan status halalnya apabila tercemar atau tidak menepati keperluan halal semasa proses pengangkutan dan penyimpanan. Oleh itu, hotel yang dikaji amat mementingkan pengekalan status halalnya, maka Eksekutif Halal di hotel itu sentiasa memastikan semua yang berkaitan mengikut piawaian halal yang telah ditetapkan. Kajian mendapati bahawa halal bukan sahaja berkaitan ramuan yang halal sahaja tetapi juga

berkait rapat dengan kebersihan selari dengan dapatan kajian oleh Rezai et al. (2012) iaitu logo halal menggambarkan bahawa produk adalah bersih dan menepati piawaian kualiti.

Menurut Rajagopal et al. (2011), tanda pensijilan halal memberikan identiti yang unik bagi membezakan produk yang disahkan halal dengan produk lain yang gagal mematuhi keperluan pensijilan halal. Ini dapat dikaitkan dengan hasil kajian yang mendapati bahawa pensijilan halal di hotel ini dapat meningkatkan pendapatan hotel. Kajian mendapati bahawa pelanggan lebih tertarik dengan makanan hotel yang mempunyai sijil Halal yang sah. Kajian juga mendapati bahawa ramai pelancong Islam yang sering melancong dan ini membuka pasaran yang luas kepada hotel-hotel yang menyediakan makanan yang halal. Hasil kajian ini selari dengan kajian oleh Soltanian (2016) yang menyatakan bahawa pasaran halal adalah besar dan organisasi boleh mencapai pasaran yang lebih baik. Kajian lepas ada menyatakan bahawa makanan halal dinilai sebagai salah satu tarikan yang menarik kepada pelancong dan ini juga berkait rapat dengan dapatan kajian bahawa makanan halal yang disajikan oleh hotel ini menarik pelanggan yang beragama Islam seperti pelancong daripada Arab Saudi (Mohsin et al. 2016). Didapati bahawa ini berlaku kerana pelancong Islam lebih yakin untuk memilih tempat penginapan atau hotel yang menyediakan makanan halal dan sekali gus, ia dapat meningkatkan pendapatan hotel ini juga.

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa strategi latihan dan pembangunan pekerja mempengaruhi kualiti pengurusan makanan halal di hotel yang dikaji. Strategi hotel ini, yang sentiasa menghantar pekerjanya pergi menghadiri latihan, telah meningkatkan pengetahuan pekerja itu secara jangka panjang dan ini tidak langsung meningkatkan prestasi pekerja itu dan seterusnya meningkatkan kualiti pengurusan makanan halal di hotel tersebut. Dapatan ini juga boleh membantu menyedarkan industri perhotelan yang menyediakan makanan dengan memberi latihan dan pembangunan kepada pekerja supaya boleh menambah baik dan meningkatkan kualiti pengurusan makanan halal di hotel. Ini sesuai dengan kajian oleh Flynn et al. (1995) dan Kaynak (2003) yang menyatakan bahawa walaupun kos yang agak tinggi diperlukan untuk menganjurkan dan membiayai latihan, ianya berbaloi dalam jangka masa yang panjang.

Kesimpulan

Secara keseluruhannya, dapat disimpulkan bahawa latihan dan pembangunan pekerja mempengaruhi kualiti pengurusan makanan halal di hotel. Pengkajian ini didorong oleh pemerhatian bahawa sesetengah organisasi atau lebih spesifiknya hotel tidak mengambil berat tentang tahap pengetahuan pekerja yang boleh mempengaruhi kualiti pekerja, seterusnya kualiti pengurusan makanan halal di hotel dan kualiti keseluruhan hotel. Latihan adalah pemacu penting bagi memajukan dan membezakan satu hotel daripada hotel yang lain. Ia juga mewakili instrumen untuk menambahkan pengetahuan pekerja. Kajian ini mendapati bahawa terdapat peranan positif latihan dalam meningkatkan pengetahuan pekerja yang seterusnya meningkatkan prestasi pekerja dan kemudiannya meningkatkan kualiti pengurusan makanan halal di hotel. Secara amnya, pekerja telah memperbaiki tahap pekerjaan masing-masing hasil daripada program latihan hotel. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa wujudnya perkaitan yang kuat dan hubungan positif antara strategi latihan dan pembangunan pekerja dan kualiti pengurusan makanan halal di hotel.

Hotel yang melabur dalam latihan dan pembangunan pekerja pastinya akan mendapat lebih daripada yang diperlukan melalui pengurusan makanan halal di hotel yang baik dan berkualiti. Oleh itu, adalah penting untuk menyediakan latihan secara berterusan untuk memaksimumkan

prestasi pekerja yang kemudiannya memaksimumkan kualiti pengurusan makanan halal di hotel. Ini hanya boleh dilakukan melalui latihan dan pembangunan yang berterusan kerana pekerja yang tidak terlatih tidak dapat melaksanakan prestasi yang sama seperti pekerja yang terlatih dan ini boleh menjejaskan kualiti pengurusan makanan halal di hotel dan seterusnya menjejaskan imej keseluruhan hotel tersebut. Selaras dengan dapatan kajian, memandangkan program latihan dan pembangunan mempunyai kesan dan pengaruh yang besar terhadap prestasi dan kualiti pengurusan makanan halal hotel, maka adalah penting untuk hotel mengekalkan latihan dan pembangunan pekerja yang berterusan.

Latihan meningkatkan inisiatif dan kualiti kerja pekerja, dan ini membantu mereka untuk lebih komited dalam mencapai matlamat serta objektif organisasi, dan seterusnya meningkatkan keberkesanan pekerja dalam organisasi. Walau bagaimanapun, adalah disyorkan agar pengurusan organisasi dapat memberi keutamaan kepada aspek latihan dan pembangunan pekerja bagi mendapatkan tenaga kerja yang terbaik serta meningkatkan prestasi organisasi. Kajian penyelidikan lanjut mengenai latihan dan pembangunan pekerja juga disyorkan untuk membentuk pemahaman yang lebih luas tentang kepentingan impak kedua-dua aspek tersebut. Dalam konteks industri Halal di Malaysia, perjalanan kerjaya eksekutif halal masih lagi samar-samar. Kebiasaannya, eksekutif halal dilantik bagi memenuhi tuntutan dan syarat yang diletakkan oleh JAKIM bagi membolehkan pengeluaran sijil Halal. Namun, program pembangunan kerjaya eksekutif halal masih lagi kurang jelas dan tiada satu kerangka asas bagi membolehkan organisasi memanfaatkan halal eksekutif serta melatakan satu program pembangunan kerjaya jangka-panjang untuk eksekutif halal.

Beberapa batasan atau limitasi telah dikenal pasti dalam kajian ini. Limitasi yang pertama adalah kajian ini menjurus kepada strategi latihan dan pembangunan pekerja dan impaknya dalam kualiti pengurusan makanan halal di hotel di Malaysia yang merupakan negara Islam dan negara yang mempunyai majoriti penduduk Islam. Impak latihan dan pembangunan pekerja terhadap kualiti pengurusan makanan halal di hotel mungkin berbeza di negara lain terutamanya di negara yang bukan negara Islam dan tidak mempunyai majoriti penduduk Islam. Limitasi kedua ialah teknik kutipan data yang digunakan dalam kajian ini. Jika pengumpulan data ini dilakukan secara longitudinal dalam jangka masa yang panjang, pengkaji akan dapat melihat proses seterusnya yang berlaku di antara kedua-dua pihak, iaitu pengurus atasan serta eksekutif dan pekerja kafe hotel.

Untuk kajian di masa hadapan, adalah dicadangkan agar para pengkaji dapat menjalankan kajian lanjutan dengan melihat kepada program pembangunan jangka-panjang yang bersesuaian untuk membangunkan kerjaya halal eksekutif dalam industri halal. Buat masa sekarang, organisasi yang berperanan dalam urusan mempertingkatkan pengetahuan, keupayaan dan kemahiran eksekutif melalui latihan-latihan dalaman serta sijil-sijil pengurusan halal yang diperlukan oleh organisasi. Dalam konteks kajian ini, pengurusan halal dalam industri perhotelan telah membuktikan bahawa organisasi seperti hotel cakna dengan kepentingan memenuhi tuntutan menyediakan makanan halal yang berkualiti melalui latihan-latihan yang diberikan kepada para pekerja dalam organisasi masing-masing.

Penghargaan

Sokongan kewangan daripada Pusat Penyelidikan dan Instrumental (CRIM) dan daripada geran penyelidikan Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (FRGS/1/2020/ss01/UKM/03/3) diakui.

Rujukan

- Abbas, Z. (2014). Identification of factors and their impact on employees' training and organizational performance in Pakistan. *Kasbit journal of management & social science*.
- Aboyassin, N. A. & Sultan, M. A. (2017). The Role of Human Resources Training in Improving the Employee's Performance: Applied Study in the Five Stars Hotels in Jordan. *Internasional Journal of Business Administration*.
- Asa, R. S. 2017. Malaysian halal certification: it's religious significance and economic value. *Jurnal Syariah*.
- Asare-Bediako, K. (2022). Professional skills in human resource management. Accra: Kasbed Limited.
- Battour, M. M., Ismail, M. N., & Battor, M. (2010). Toward a Halal tourism market. *Tourism Analysis*.
- Bergeaud-Blackler, F. 2007. New challenges for Islamic ritual slaughter: a European perspective". *Journal of Ethnic and Migration Studies*.
- Cole, G. A. (2002). Personnel and human resource management. Cengage Learning EMEA.
- Dauids, M. N. (2015). Islamic tourism in South Africa: An emerging market approach. IGI Global. USA: Hershey. *Emerging Research on Islamic Marketing and Tourism in the Global Economy*.
- De Cenzo, D. A., & Robbins, S. P. (1996). Human resource management. New York, USA: John Wiley & Sons.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance. *European Journal of Business and Management*.
- Evans, D. J., Lindsay, M. A., Wenn, B. L., Kankaanranta, H., Giembycz, M. A., O'Connor, B. J., & Barnes, P. J. (1999). Expression and activation of protein kinase C- ζ in eosinophils after allergen challenge. *American Journal of Physiology-Lung Cellular and Molecular Physiology*.
- Evans, P., Pucik, V., & Barsoux, J.L. (2002). The global challenge: Framework for. International Human Resource Management. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Flynn, B. B., Schroeder, R. G., & Sakakibara, S. (1995). The impact of quality management practices on performance and competitive advantage. *Decision Sciences*.
- Getahun, S. M. (2018). The Effect of Training on Employees Performance: in Selected Commercial Bank. Ethiopia: Dawro Zone.
- Gillette, M. (2019). Muslim foodways. The Handbook of Food and Anthropology. UK: London. Bloomsbury Publishing.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2007). Managing human resources. London: Pearson/Prentice Hall.
- Guest, D. E. (1997). Human resource management and performance: a review and research agenda. *International journal of human resource management*.
- Kathiravan, N., Devadasas, S. R. & Zakkeer, M. M. (2006). Quality Oriented Improvement Training, Industrial and Data Systems. Emeralds Group Publishers.
- Kaynak, H. 2003. The relationship between total quality management practices and their effects on firm performance. *Journal of operations management*.
- Mohsin, A., Ramli, N. & Alkhulayfi, B. A. (2016). Halal Tourism: Emerging opportunities. *Tourism Management Perspectives*.
- Muhammad, N. M. N., Isa, F. M. & Kifli, B. C. (2009). Positioning Malaysia as halal-hub: integration role of supply chain strategy and halal assurance system. *Asian Social Science*.
- Mullins, L. J. (2010). Management and Organizational Behavior (9th ed.). Harlow: Edinburgh Gate.

- Pahim, K. M. B., Jemali, S. & Mohamed, S. J. (2012). The importance of training for halal logistics industry in Malaysia. Kuala Lumpur: IEEE Symposium on Humanities, Science and Engineering Research (SHUSER).
- Qureshi M, T. (2007). Impact of Human Resource Management (HRM) Practices on Employees Performance. Muhammad Ali Jinnah University, Islamabad.
- Rajagopal, S., Ramanan, S., Visvanathan, R. & Satapathy, S. (2011). Halal certification: implication for marketers in UAE. *Journal of Islamic Marketing*.
- Rezai, G., Mohamed, Z. & Nasir Shamsudin, M. (2012). Non-Muslim consumers' understanding of halal principles in Malaysia. *Journal of Islamic Marketing*.
- Rosly, S. A. (2010). Shariah parameters reconsidered. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*.
- Sari, F. O. (2009). Effects of employee trainings on the occupational safety and health in accommodation sector. *Procedia Soc. Behav. Sci*.
- Scott, N. & Jafari, J. (2010). Introduction: Islam and Tourism. Tourism in the Muslim World. Bridging Tourism, Theory and Practice. UK: Bingley. Emerald Group Publishing Limited.
- Shepard, J. R. & Greene, W. (2003). Sociology and You. Ohio: Glencoe McGraw-Hill.
- Silverman, D. (2007). Interpreting Qualitative Data: Methods for Analyzing Talk, Text and Interaction, London: Sage Publications.
- Sims, R. (1990). An Experimental Learning Approach to Employee Training Systems. New York: Quorum Books.
- Soltanian, M., Zailani, S., Iranmanesh, M. & Aziz, A. A. (2016). Motivations of SME entrepreneurs to become halalpreneurs. *Journal of Science and Technology Policy Management*.
- Sultan, S. J., Abed, H. A. & Musawi, A. M. J. AL. (2020). The future of halaal tourism: Challenges and opportunities. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*.
- Talib, M. S. A., Rahim, M.A.R.A, Chin, T. A. & Hamid, A. B. A. (2017). Logistics service providers perceptions on halal logistics certification. *International Journal of Logistics Economics and Globalisation*.
- Tarmizi, H. A., Kamarulzaman, N. H., Abd Latiff, I. & Abd Rahman, A. (2014). Factors influencing readiness towards halal logistics among food-based logistics players in Malaysia. *UMK Procedia*.
- Tieman, M. & Hassan, F. H. (2015). Convergence of food systems: Kosher, Christian and halal. *British Food Journal*.
- Valle, R., Martin, F. Romero, P. M. & Dolan, S. (2000). Business strategy, work processes and human resource training: are they congruent?. *Journal of Organizational Behaviour*.
- Wilson, J. A. J. (2014). The halal phenomenon: an extension or a new paradigm?. *Social Business*.
- Wilson, J. A. J & Liu, J. (2010). Shaping the halal into a brand?. *Journal of Islamic Marketing*.
- Wilson, J. A. & Liu, J. (2011). The challenges of Islamic branding: navigating emotions and halal. *Journal of Islamic Marketing*.
- Zailani, S., Kanapathy, K., Iranmanesh, M. & Kanapathy, K. (2017). Halal logistics opportunities and challenges. *Journal of Islamic Marketing*.