

Penyampai : TAN SRI DATO SERI AHMAD SARJI BIN ABDUL HAMID
Tajuk : MAJLIS PELANCARAN BUKU SASARAN KERJA TAHUN 1994, MAJLIS
PERBANDARAN PETALING JAYA
Lokasi : MAJLIS PERBANDARAN PETALING JAYA
Tarikh : 29-03-1994

Terlebih dahulu saya mengambil kesempatan ini untuk merakamkan ucapan terima kasih kepada Majlis Perbandaran Petaling Jaya dan Yang di Pertuanya Tuan Haji Iskandar Astar yang telah menjemput saya hadir ke majlis pada hari ini.

Saya juga mengambil kesempatan ini untuk mengucapkan tahniah kepada Majlis Perbandaran Petaling Jaya yang telah mengambil dayausaha untuk membukukan sasaran kerja tahunannya khususnya bagi tahun 1994. 2. Menyentuh tentang sasaran kerja, elok saya sebutkan sekali lagi bahawa aspek penetapan sasaran kerja tahunan sebenarnya merupakan faktor utama yang membezakan sistem penilaian baru, dengan sistem yang wujud sebelum ini. Jika kita melihat semula prestasi sistem penilaian yang lama, kita akan dapati bahawa penilaian prestasi tahunan di bawah sistem ini adalah disediakan dalam tempoh tiga bulan selepas berakhirnya tahun berkenaan.

Appraisals made are mostly reflective of very recent performances prior to reporting time which in most cases are entirely dependant upon human memory. Some important contributions and behaviour patterns in the earlier part of the year may thus be over-looked or even ignored. In such circumstances, the performance appraisal report made was not accurate and did not reflect the actual performance of the officer.

3. Sistem penilaian prestasi yang lama mempunyai banyak kelemahan. Aspek prestasi kerja yang boleh disukai tidak diberi penekanan yang sewajarnya. Oleh hal yang demikian dengan tujuan untuk mencapai satu penilaian yang paling adil dan objektif, maka elemen penetapan sasaran kerja tahunan telah dimasukkan dalam sistem penilaian prestasi yang baru supaya tahap pencapaian sasaran kerja bagi seseorang pegawai itu bagi tahun berkenaan dapat diukur dan dinilai secara perbandingan antara sasaran dan piawaian yang ditetapkan dengan pencapaian sebenarnya.

4. Sasaran kerja iaitu a statement of results to be achieved yang juga disebut sebagai annual performance expectations. Sasaran kerja tahunan hendaklah sebegitu rupa supaya ianya challenging, but achievable and established with the participation of those responsible for meeting them.

5. Usaha memperdalam dan mempertingkatkan mutu penyediaan dan penetapan sasaran kerja tahunan dan juga piawaian kerja adalah merupakan proses berterusan.

Memandangkan betapa pentingnya perkara tersebut maka tidak syak lagi langkah yang telah diambil oleh Majlis Perbandaran Petaling Jaya melancarkan buku sasaran kerja ini merupakan satu tindakan yang membanggakan.

6. Manfaat daripada pelaksanaan konsep Sasaran Kerja ini turut dinikmati oleh anggota-anggota dalam organisasi MPPJ pada keseluruhannya. Ini kerana melalui penetapan Sasaran Kerja, setiap anggota akan mempunyai sasaran yang jelas dalam bidang kerja masing-masing. Keghairahan bagi mencapai sasaran tersebut secara langsung akan meningkatkan tahap prestasi dan produktiviti kakitangan berkenaan. Di samping itu, kejayaan dalam menghadapi cabaran ini turut mencetuskan kepuasan bekerja kepada individu. Lebih-lebih lagi apabila sistem ini dikaitkan dengan pemberian pengiktirafan di bawah SSB seperti kenaikan gaji maka kakitangan semestinya akan lebih serius dalam mengejar matlamat Sasaran Kerja tersebut.

7. Komitmen terhadap pelanggan seharusnya dibuktikan melalui pelaksanaan konsep Piagam Pelanggan serta disokong oleh Sistem Pemulihan Perkhidmatan yang teratur. Dalam hubungan ini saya ingin mengambil kesempatan untuk mengucapkan tahniah kepada MPPJ yang telah meraih Anugerah Piagam Pelanggan Terbaik baru-baru ini. Saya berharap segala yang tersurat di dalam Piagam itu akan dapat ditunaikan dengan sebaik-baiknya supaya pelanggan sentiasa berpuas hati.

8. Penekanan kepada aspek kualiti seharusnya diseimbang juga dengan penekanan terhadap aspek produktiviti. Ini kerana kecemerlangan sesebuah organisasi itu turut bergantung kepada keupayaannya mempertingkatkan produktiviti, sama ada dari segi pengurangan kos, penjimatan masa ataupun penjimatan gunatenaga. Oleh itu pihak pengurusan MPPJ harus memberi perhatian kepada usaha mempertingkatkan produktiviti dalam semua bidang aktiviti yang diceburi. Tindakan yang boleh dilakukan ke arah mencapai matlamat ini sebenarnya tidak terbatas.

Sistem-sistem dan prosedur kerja boleh diperkemas, teknologi baru diperkenalkan atau corak pengurusan diubahsuai dan berbagai-bagai lagi.

9. Mungkin ada sesetengah pihak yang berpendapat usaha-usaha peningkatan produktiviti sukar dilakukan kerana memerlukan sumber yang banyak. Pendapat ini tidak selalunya benar. Ini kerana produktiviti juga boleh ditingkatkan dengan cara mengawal amalan-amalan yang tidak produktif ketika menjalankan kerja seharian. Misalnya mengikis tabiat gemar membuang masa, melakukan kerja tanpa perancangan, perbuatan-perbuatan membazir, dan berbagai lagi.

10. Penetapan sasaran kerja tahunan ini dan juga penggunaan borang penilaian prestasi yang baru di bawah Sistem Saraan Baru adalah merupakan langkah- langkah yang boleh memupuk a culture of performance di dalam perkhidmatan awam. Di dalam usaha-usaha perkhidmatan awam menekankan culture of performance ini, what matters is the ability of the head of department to inspire, to infuse value. Tiap-tiap Ketua Jabatan hendaklah mempunyai check listnya sendiri untuk mengikis dan menilai prestasi di peringkat jabatan dan pegawai dan anggota Jabatan yang berkenaan. Oleh hal yang demikian, tiap-tiap Jabatan hendaklah menyediakan performance indicators masing-masing. A "performance indicator" is a specific value or characteristic used to measure output or outcome. In other words, it is what will be measured. Quantitative indicators are used in measuring workload, production, transactions, records, and various rates, such as utilization, consumption, and frequency. Qualitative indicators are used to measure timeliness, stoppage or out-of- service conditions, and various rates such as error or defect rates, inventory fill, and maintenance or repair intervals. Quality of service indicators include measures of complaints, customer satisfaction levels, and responsiveness rates. Efficiency indicators measure relative transaction or production costs.

Financial indicators are numerous and can include receipt, collection, etc.

11. Saya berharap Buku Sasaran Kerja yang akan dilancarkan ini akan dapat digunakan dengan sebaik-baiknya oleh semua anggota-anggota dalam organisasi MPPJ. Pelaksanaannya tidak harus dilihat sekadar memenuhi tuntutan Sistem Penilaian Prestasi Kakitangan di bawah SSB tetapi juga sebagai mekanisme penggerak yang penting ke arah pembentukan organisasi MPPJ yang lebih produktif dan bertanggungjawab kepada masyarakat. Dengan harapan ini sukacita saya melancarkan Buku Sasaran Kerja Majlis Perbandaran Petaling Jaya bagi Tahun 1994.