

Penyampai : TAN SRI DATO SERI AHMAD SARJI BIN ABDUL HAMID  
Tajuk : MAJLIS PERASMIAN MALAM KHIDMAT CEMERLANG LEMBAGA PERTUBUHAN  
PELADANG TAHUN 1994  
Lokasi : MELAKA  
Tarikh : 30-04-1994

Dalam usaha kita untuk mewujudkan sebuah Perkhidmatan Awam yang cemerlang, `pembentukan corak minda' atau `mind set' yang melibatkan pegangan kepada nilai-nilai murni serta kepatuhan kepada etika kerja dan disiplin adalah penting.

Pembentukan `mind-set' adalah melibatkan psikologi dan dinamik perilaku manusia. Tugas mendorong atau "motivating" seseorang pekerja bukanlah satu usaha yang mudah.

Motivation is an inner quality, not something that we "do" to someone. I can charge a man's battery, and then recharge it and recharge it again, but it is only when he has his own generator that we can talk about motivation.

2. Kita telah memperkenalkan Anugerah Khidmat Cemerlang yang berasaskan sistem penilaian prestasi tahunan di bawah Sistem Saraan Baru.

3. Sistem Baru Penilaian Prestasi adalah menjurus kepada peningkatan mutu kerja dan produktiviti seseorang anggota itu. Empat prinsip utama menjadi asas kepada sistem ini. Prinsip-prinsip tersebut ialah: Pertama, kadar upahan dan pemberian galakan adalah berasaskan kepada prestasi; kedua, penilaian adalah diharapkan dilakukan dengan lebih objektif dan adil; ketiga, prestasi seseorang anggota itu adalah diasaskan kepada penghasilan kerja yang disumbangkan; dan keempat, melahirkan kepercayaan bahawa persaingan yang positif di kalangan anggota-anggota Jabatan akan ahli-ahli organisasi dapat meningkatkan kualiti dan produktiviti kerja.

4. Saya ingin mengambil kesempatan ini meminta setiap pegawai dan staf sentiasa mengambil berat terhadap tugas membuat penilaian prestasi ini. Semua pihak mempunyai tanggungjawab masing-masing, samada pegawai yang dinilai, pegawai penilai atau pegawai-pegawai yang menganggotai Panel Penyelarasan Penilai Prestasi dan Pergerakan Gaji atau PPG.

Salah satu ciri penting Sistem Baru Penilaian Prestasi yang membezakannya dengan Sistem `Laporan Sulit' yang digunakan sebelum ini ialah penetapan Sasaran Kerja Tahunan atau SKT.

Di peringkat organisasi, Ketua-ketua Jabatan adalah bertanggungjawab untuk menentukan arah haluan, matlamat dan sasaran kerja organisasinya sendiri. Penetapan matlamat dan sasaran kerja ini hendaklah dilaksanakan melalui penyertaan bersama oleh Bahagian dan Unit serta pegawai dan staf yang terlibat. Sasaran kerja ini selain memperincikan tugas yang perlu dijalankan hendaklah mengandungi ukuran piawaian atau standard yang jelas, munasabah, boleh diukur dan dicapai.

Setiap anggota organisasi perlu mempunyai SKT masing-masing yang disediakan melalui perbincangan bersama dengan pegawai-pegawai penilai. SKT ini perlu pula dikaji di pertengahan tahun untuk mengetahui kemajuan pelaksanaan kerja pegawai yang dinilai. Proses ini adalah amat penting kerana asas utama sistem penilaian yang baru ini ialah kesaksamaan dan keadilan dalam membuat penilaian prestasi ke atas seseorang pegawai atau anggota yang berkenaan. Penilaian hendaklah dibuat secara berterusan dan berdasarkan kepada pencapaian kerja sebenar sepanjang tahun. Sistem ini juga menentukan bahawa penilaian hendaklah dibuat secara sistematik, objektif dan menyakinkan, dan bukannya berpandukan kepada ingatan seperti di bawah sistem penilaian yang lama.

Memories are fallible, especially if a job has several elements. The palest ink is stronger than the best memory.

5. Saya amat berharap supaya PPG, Ketua-ketua Jabatan dan Ketua-ketua Bahagian yang bertanggungjawab membuat penilaian menentukan supaya tidak ada pegawai dan anggota di bawahnya

teraniaya atau menjadi mangsa kerana pertimbangan yang kurang teliti atau penilaian yang sambil lewa serta tidak bertanggungjawab. Saya sedar bahawa tugas untuk memilih 5% pekerja yang cemerlang memang sukar dan mencabar. Tetapi keputusan perlu dibuat, dan sudah tentu ianya perlu dilakukan dengan amat teliti dan bijaksana. Untuk maksud ini saya menggesa Ketua-ketua Jabatan dan Ketua-ketua Bahagian serta pegawai yang membuat penilaian meneliti dan memahami betul-betul panduan yang terkandung di dalam Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 4 Tahun 1992.

Pekeliling ini amat jelas dan komprehensif, lengkap dengan contoh- contohnya sekali.

6. Saya percaya bahawa kejayaan tuan- tuan dan puan-puan ini adalah hasil daripada ketekunan dan dedikasi bekerja yang berterusan tanpa mengira waktu. Disamping sijil pengiktirafan dan bonus yang mengiringi Anugerah Perkhidmatan Cemerlang yang akan disampaikan sebentar lagi, di sisi agama pun kita akan mendapat ganjaran pahala yang besar di atas sumbangan kita kepada masyarakat. Junjungan kita Nabi Muhammad s.a.w. pernah bersabda bahawa sebaik-baik manusia ialah yang banyak memberi manfaat kepada orang lain (Riwayat Al- Qudhai).

7. Ketekunan adalah merupakan faktor yang menentukan kejayaan kita di dalam apa jua bidang yang diceburi.

Nothing in the world can take the place of persistence. Talent will not: Nothing is more common than unsuccessful men with great talent. Genius will not: unrewarded genius is almost a proverb. Education will not: the world also has educated derelicts. Persistence, and determination alone are omnipotent.

8. Faktor yang membezakan di antara seorang yang berjaya dengan yang tidak berjaya dalam kerjaya masing-masing adalah juga terletak pada ketinggian motivasi untuk bekerja.

Pekerja yang tinggi daya motivasinya sanggup bekerja tanpa mengira waktu, tanpa disuruh atau diawasi oleh ketuanya. Selain itu, beliau juga lebih bersedia untuk menggunakan seluruh kemampuan yang ada bagi menyempurnakan sasaran kerja. Seseorang pekerja yang benar-benar bermotivasi akan sanggup menggunakan di antara 80% - 90% kebolehan diri masing-masing (potential capacity) dalam menjalankan sesuatu kerja. Sedangkan seseorang pekerja biasa lazimnya akan menggunakan di antara 20% hingga 30% sahaja kebolehan tersebut.

9. Untuk mengukuhkan motivasi bekerja, strategi yang paling berkesan bagi seseorang itu ialah dengan menjadikan kerja yang dilakukan sehari- hari sebagai suatu pengalaman yang menarik, menyeronokkan serta menjadi sumber kepuasan diri atau self- actualization. Seseorang pekerja itu boleh mengujukkan self-motivation menerusi: pertama, dengan menetapkan matlamat kerjaya yang jelas untuk dirinya, misalnya, bercita-cita untuk menjadi pakar yang disegani dalam sesuatu bidang atau profesion yang diceburi; kedua, menyokong matlamat jangka panjang ini dengan tindakan- tindakan cemerlang yang mesti dilakukan pada masa sekarang; ketiga, membangunkan kemahiran (expertise) di dalam bidang-bidang tertentu, supaya dengan kemahiran ini seseorang itu akan merasa mudah mengendalikan tugas dan lebih bersedia menghadapi kesulitan dan cabaran; keempat, seseorang pekerja itu hendaklah sedia mencuba jenis-jenis kerja yang mencabar, untuk menimba pengalaman yang baru, di samping mengatasi kemungkinan kebosanan bekerja; kelima, mewujudkan sistem maklumbalas tentang prestasi kerja masing-masing supaya dapat memperbaiki kelemahan diri sendiri; dan keenam, sentiasa berazam menjadikan hasil kerja yang dilakukan sesuatu yang paling cemerlang serta dapat mengatasi hasil kerja orang lain. Dengan keazaman seperti ini, seseorang itu akan terdorong untuk bekerja dengan lebih bersungguh- sungguh lagi.

10. LPP perlu sentiasa peka kepada perkembangan dan arah pembangunan semasa dan masa depan. A continuous process of corporate renewal adalah penting untuk memastikan kewujudan adalah menepati keperluan dan pengharapan pelanggan. R.

Pascale dalam bukunya "Managing on the Edge" (1990) menjelaskan ciri-ciri organisasi yang berjaya. Katanya: "... the subtle but distinct quality of the survivors is that their organisations become engines of inquiry. Yes they solve problems, but what they do best is harness the forces of the organisation so that

they constantly and obsessively question their modus operandi. It is this continual questioning that generates the next paradigm...

and the next... and the next"

11. Bagi menggalakkan penggubalan dan penggunaan penunjuk prestasi yang sempurna, saya telah bersetuju supaya diadakan satu anugerah khusus dalam bidang ini. Anugerah ini akan dijadikan sebahagian daripada Anugerah Khas Kualiti Perkhidmatan Awam dan akan mula diperkenalkan dalam tahun ini juga.

12. Dengan ini, saya dengan sukacitanya merasmikan Majlis Malam Anugerah Khidmat Cemerlang Lembaga Pertubuhan Peladang Tahun 1994.