



**UCAPAN
YAS DATO' MAHADI BIN MD ALI
TIMBALAN KETUA PENGARAH (OPERASI)
JABATAN BOMBA DAN PENYELAMAT MALAYSIA**

**SEMPENA MAJLIS PENGANUGERAHAN PINGAT KEBESARAN
JABATAN DAN ANUGERAH PERKHIDMATAN CEMERLANG
TAHUN 2012
JABATAN BOMBA DAN PENYELAMAT MALAYSIA
NEGERI KEDAH**

**PADA
30 April 2013 (Selasa)**

**MASA
10.00 pagi**

**TEMPAT
Ballroom Hotel Star City
Alor Setar, Kedah**

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

السَّلَامُ عَلَیْكُمْ وَرَحْمَةُ اللّٰهِ وَبَرَکَاتُهُ

Selamat pagi, salam sejahtera dan Salam 1 Malaysia,

Yang Berusaha Saudara/Saudari Pengacara Majlis,

YS PKPjB Ahmad bin Shahabudin

Pengarah
Jabatan Bomba dan Penyelamat Malaysia
Negeri Kedah,

PPjB Awang Hidzel bin Awang Bujang

Timbalan Pengarah
Jabatan Bomba dan Penyelamat Malaysia
Negeri Kedah,

Penolong-penolong Pengarah Bahagian,

**Ketua-Ketua Zon dan Ketua-ketua Balai,
Pegawai-Pegawai Kanan, Para Wartawan seterusnya Tuan-tuan
dan Puan-puan yang saya hormati sekalian.**

1. Alhamdulillah, bersyukur kita kehadiran Allah S.W.T. kerana dengan limpah dan izin-Nya, dapat kita bersama-sama di dalam Majlis Penganugerahan Pingat Kebesaran Jabatan dan Anugerah Perkhidmatan Cemerlang Tahun 2012 Jabatan Bomba dan Penyelamat Malaysia Negeri Kedah pada pagi yang berbahagia ini.

Pada kesempatan ini, saya mengucapkan syabas dan tahniah kepada YS PKPjB Ahmad bin Shahabudin dan seluruh warga JBPM Negeri Kedah kerana telah berjaya mengadakan Majlis Anugerah Perkhidmatan Cemerlang Tahun 2012 di awal tahun 2013. Berbeza dengan tahun sebelum ini dimana biasanya Majlis APC akan diadakan pada pertengahan atau kadang-kadang di penghujung tahun. Inilah yang dikatakan kecemerlangan. Tahniah diucapkan...

Para hadirin yang dikasihi sekalian,

2. Diawal ucapan pada pagi yang bertuah ini, saya ingin memulakannya dengan memaklumkan bahawa sempena Pilihanraya Umum yang ke-13 yang akan diadakan pada 5 Mei 2013, saya berharap semua pegawai dan kakitangan jabatan akan menunaikan tanggungjawab untuk mengundi. Walau bagaimanapun semua pegawai dan kakitangan jabatan diingatkan supaya tidak terlalu taksu atau ekstrem dengan program dan aktiviti yang diadakan oleh parti politik sama ada di pihak kerajaan atau pun pembangkang. Laksanakanlah kewajipan dengan penuh beretika sebagai seorang penjawat awam.

Hadirin yang dihormati sekalian,

Meneruskan ucapan pada pagi ini, saya ingin bertanyakan satu persoalan, iaitu, “apakah sama seorang pegawai yang cemerlang dengan seorang pegawai yang tidak cemerlang?” Biasanya di awal tahun ini kita berhadapan dengan satu dari tugas penting seorang ketua iaitu membuat penilaian prestasi bagi pegawai-pegawai di bawah seliaan kita. Ini bukanlah suatu tugas yang mudah, iaitu untuk membuat penilaian yang seadil-adilnya terhadap seseorang pegawai. Ia menjadi lebih sukar lagi sekiranya tugas ini tidak dirancang dari awal atau tidak dibuat catatan sepanjang tahun.

Kesannya ialah pelbagai kelemahan dalam membuat penilaian prestasi seperti kecenderungan kepada perkara terbaru, kecenderungan memberi markah yang tinggi, kecenderungan memberi markah yang rendah, kecenderungan memberi markah yang pertengahan dan pelbagai kecenderungan lagi yang berpunca dari kelemahan diri pegawai yang membuat penilaian itu sendiri yang boleh menjejaskan matlamat sebenar penilaian prestasi.

3. Kesedaran yang tinggi dan memandang serius akan kepentingan penilaian prestasi serta membuat penilaian sepanjang tahun, boleh mengurangkan jurang perbezaan di antara seorang penilai dengan penilai yang lain dan memberi keadilan kepada semua.

Berbalik kepada soalan saya di awal tadi ini bermakna, takkan sama pegawai berprestasi rendah dengan yang berprestasi tinggi. Oleh itu sudah sewajarnya pegawai yang berprestasi rendah mendapat markah yang rendah manakala pegawai yang berprestasi tinggi mestilah diberi markah yang tinggi, bukan sebaliknya. Saya juga berharap semua warga jabatan akan berlumba-lumba untuk memberi prestasi yang tinggi kerana visi jabatan kita ialah untuk menjadi sebuah organisasi yang berprestasi tinggi dan ia hanya akan tercapai sekiranya seluruh warga bomba bekerja keras dan menghasilkan output yang tinggi.

Hadirin yang dihormati sekalian,

Perkara kedua yang ingin saya tanyakan ialah, “apakah sama sebuah organisasi yang cemerlang dengan sebuah organisasi yang tidak cemerlang?” Di dalam bidang perniagaan, perkara yang paling dipentingkan ialah keuntungan. Ia dinilai dari berapa banyak wang yang dikumpul selepas ditolak segala modal dan perbelanjaan. Lebih banyak keuntungan dikutip lebih berjaya sesebuah perniagaan. Bagi organisasi yang memberi perkhidmatan atau servis seperti JBPM pula, bagaimanakah kejayaan dan kecemerlangan kita dinilai? Atau apakah penentuan kejayaan atau kegagalan tidak penting bagi sebuah organisasi yang memberi perkhidmatan seperti kita?

4. Sudah tentu organisasi yang memberi perkhidmatan juga perlu membuat penilaian bagi menentukan kejayaan atau kegagalannya. Cuma persoalannya apakah kayu pengukurnya? Atau bagaimanakah ia diukur? Kalau kita boleh mengambil Sukan Olimpik sebagai contoh, selain dari acara-acara yang biasa seperti olahraga, renang dan sebagainya, banyak juga acara-acara yang pengadilannya adalah subjektif seperti acara terjun, jimmastik dan sebagainya. Penentuan pemenang bagi acara-acara sebegini tidak semudah acara-acara olahraga, berenang, bolasepak dan lain-lain, yang ditentukan melalui siapa paling pantas, paling tinggi atau paling kuat.

Sungguhpun demikian acara seperti terjun dan jimmastik masih boleh ditentukan pemenangnya melalui penilaian yang dibuat oleh panel hakim. Sudah tentulah pemenang pingat emas adalah mereka yang

menunjukkan prestasi paling cemerlang dan mengumpulkan markah tertinggi di kalangan pesaing. Begitulah juga dengan perkhidmatan. Panel hakim kita ialah rakyat, pemimpin masyarakat dan pemimpin Negara. Mereka juga adalah *stakeholders* kita yang menentukan samada kelangsungan kita perlu diteruskan atau tidak. Kayu pengukur yang paling penting bagi sesebuah organisasi yang memberi perkhidmatan seperti kita ialah apakah organisasi itu telah mencapai atau tidak objektif ianya ditubuhkan. Setelah itu, persoalan kedua yang perlu dijawab ialah sejauh manakah pencapaian organisasi itu, adakah ia mencapai objektifnya dengan cemerlang atau sekadar cukup makan sahaja. Kalau boleh seperti di Sukan Olimpik, kita bukan sekadar ingin mengambil bahagian tetapi ingin memenangi pingat, bukan perak atau gangsa tetapi emas.

5. Itulah sebabnya mengapa kepimpinan Jabatan telah menetapkan halatuju kita iaitu untuk menjadi sebuah organisasi yang hebat, bukan sebuah organisasi biasa tetapi sebuah organisasi yang berprestasi tinggi. Bagaimana pula kita ingin mengetahui samada kita berprestasi tinggi atau tidak? Cara yang paling mudah ialah kita bandingkan dengan organisasi lain di sekeliling kita. Kita bandingkan pula dengan perkhidmatan bomba di Negara-negara lain. Ramai di kalangan pegawai kita yang telah keluar Negara. Bagaimanakah Perkhidmatan Bomba di UK, Jepun, USA, Australia atau paling dekat Singapura? Adakah kita setanding dengan mereka. Dari segi peralatan

saya berani berkata, Ya, kita memang setanding. Tetapi bagaimana pula dengan ilmu, kemahiran atau sikap kita? Bagaimana pula dengan profesionalisme dan integriti kita? Apabila kita mengutarakan idea bahawa kita perlu menjadi sebuah organisasi yang hebat, yang berprestasi tinggi, inilah sebabnya iaitu kerana kita telah bandingkan organisasi kita dengan organisasi-organisasi kebombaan di Negara-negara yang saya sebutkan tadi dan kita ingin meletakkan diri bukan sahaja setanding malah lebih baik daripada mereka.

Ada pula yang pandai dikalangan kita yang bertanya bagaimana hendak menjadi sebuah organisasi yang berprestasi tinggi? Jawapannya yang pertama adalah kita perlu keluar dari zon selesa. Bunyinya macam senang, tetapi inilah yang paling susah kerana sikap kita yang tidak mahu keluar dari zon selesa walaupun zon selesa itu tidak cemerlang. Sikap kita yang tidak ingin berubah walaupun keadaan di sekeliling kita berubah akan menjadikan kita tidak cemerlang...

6. Amalan-amalan tidak cemerlang seperti tidak berintegriti, penyalahgunaan kuasa dan tidak *responsive* kepada pelanggan perlu dibuang. Sikap negatif inilah yang menjadikan kecemerlangan kita tercalar. Walaupun sebahagian besar dari kita sudah amat cemerlang, tetapi kecemerlangan kita tercemar dek sikap segelintir. Seperti kata pepatah Melayu, rosak susu sebelanga dek nila yang setitik, oleh itu semua pihak perlu bersatu hati, pegawai-pegawai yang mempunyai

sikap yang negatif sebegini perlu diambil tindakan yang keras untuk membetulkan keadaan.

Hadirin yang dihormati sekalian,

Jabatan telah menetapkan tema yang dipilih bagi Majlis APC iaitu, **“Modal Insan Progresif Menjana Jabatan Berprestasi Tinggi”**. Sehubungan dengan itu seluruh warga JBPM Negeri Kedah khususnya, juga perlu menghayati dan memahami tema ini kerana untuk menjadi organisasi yang berprestasi tinggi, kita memerlukan modal insan yang progresif, inovatif dan mementing pasukan jauh mengatasi kepentingan yang lain. Tema ini juga memberi kesedaran kepada kita betapa pihak pengurusan tertinggi termasuk saya dan pegawai-pegawai kanan yang lain, tidak berupaya mengubah setiap individu dalam organisasi, melainkan kita mengharapkan setiap dari kita bersedia untuk mengubah sikap. Keluar dari zon selesa dan bersedia menghadapi cabaran. Ia mungkin kurang selesa, tetapi yakinlah bahawa kita bakal mengecapi kejayaan yang jauh lebih manis dari apa yang kita kecapai sekarang.

7. Hadirin sekalian, sebagai kesimpulannya, saya ingin tegaskan bahawa perkhidmatan kita sentiasa dinilai, bukan dari berapa banyak wang yang kita kumpulkan tetapi berapa banyak nyawa dan harta

benda yang kita selamatkan, berapa pantas *response time* kita, berapa responsifnya kita kepada aduan dan masalah masyarakat, berapa banyak sumbangan bakti kita kepada masyarakat dan berapa cekap dan berkesannya organisasi kita secara keseluruhan. Penilaiannya mungkin tidak dalam bentuk yang objektif seperti ringgit dan sen tetapi dalam bentuk yang subjektif. Markahnya ada pada mereka. Itulah sebabnya kita tidak boleh mudah berpuas hati dengan pencapaian yang ada. Untuk memuaskan hati *stakeholders* dan pelanggan jabatan, kita perlu mengatur strategi yang lebih ampuh dan bekerja dengan lebih keras pada sepanjang masa selagi kita bergelar pegawai bomba atau penjawat awam.

Kita juga perlu mengambil tindakan yang lebih tegas terhadap mereka yang menentang arus. Memang tepatlah saranan kerajaan supaya kita berpegang kepada 6 prinsip iaitu CTI + PCI, Cepat, Tepat dan Integriti + Produktif, Creative dan Inovatif. Ini yang meletakkan organisasi kita sentiasa berada di hadapan kelok perubahan dan sentiasa relevan pada sepanjang masa.

8. Akhir sekali, saya mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan dan tahniah kepada seluruh warga JBPM Negeri Kedah kerana telah berjaya menganjurkan majlis pada pagi ini dengan jayanya. Marilah kita bersama-sama berdoa agar kita semua sentiasa didalam rahmat Allah SWT, dimurahkan rezeki dan dipanjangkan umur serta hidup dalam suasana yang aman damai dan harmoni.

Sekian, saya sudahi dengan Wabillahhi Taufiq Wal Hidayah
Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh. Terima kasih.