

Buletin the queen

1/15 | Disember 2015

Quality for Effective and Efficient Navy



PANGLIMA TENTERA LAUT KE-15
Tokoh Inovasi dan Transformasi TLDM



"Time changes everything"

That's what people say, it's not true.

Doing things changes things.

Not doing things leaves things
exactly as they were.

House

"Masa mengubah segalanya"

Itulah yang dikatakan orang, ia tidak benar.

Melakukan sesuatu akan mengubah sesuatu.

*Tidak melakukan sesuatu akan membiarkan sesuatu keadaan sama
seperti yang sebelumnya.*

KANDUNGAN

3. Tokoh Inovasi dan Transformasi TLDM
7. Sambutan Hari Inovasi Kementerian Pertahanan 2015
9. Majlis Persada Inovasi Perkhidmatan Awam 2015
11. Projek Inovasi Penilaian Secara *online* (e-Appraisal)
13. Projek Inovasi *Electronic Transfer Claim* (e-TraC)
15. Projek Inovasi e-Kenderaan
17. Budaya Kecemerlangan Berterusan
19. *Maintaining a Motivated Workforce in Malaysia Armed Forces*
24. Anugerah Warga Kreatif dan Berkualiti
25. Sel Direktorat Jeneral Kelayaklayan Teknikal
26. Jawatankuasa Aduan dan Pelaporan TLDM
28. Implikasi Buruk Melalui Media Sosial
29. *Common Diving Injuries*
30. Penyelewengan Perolehan: Bukan Isu Remeh
31. Cepat, Tepat dan Integriti (CTI) serta *Productivity, Creativity and Innovation* (PCI)
32. Langkah Penjimatan Elektrik
33. *Bad Management Traits*

PENASIHAT

Laksma Ganesh Navaratnam

KETUA PENYUNTING

Kept Syed Ahmad Hilmi bin Syed Abdullah TLDM

PENOLONG KETUA PENYUNTING

Kdr Saharudin bin Bongsu TLDM

PENYUNTING

Lt Kdr Mohd Fared bin Mohd Arif TLDM

Lt Nor Melissa binti Yayanto TLDM

PW I PRL Normahaily binti Mohd Nor

BK TMK Amran bin Md Julis

LK PNK Ahmad Alphanizam bin Ahmad Tamrad

PENYELARAS

Lt Kdr Fakhron Diyana binti Fakruddin TLDM

Buletin *the QUEEN* diterbitkan tiga kali setahun oleh Bahagian Pengurusan Strategik, Markas Tentera Laut. Pembaca dialu-alukan untuk menyumbang artikel berbentuk perkongsian maklumat, pengajaran dan pembelajaran yang boleh memberi manfaat kepada warga TLDM. Sebarang artikel boleh dihantarkan ke Mk TL - BPS sama ada melalui surat atau e-mel seperti di bawah:

Penyelaras Buletin *the QUEEN*
Markas Tentera Laut
Bahagian Pengurusan Strategik
Wisma Pertahanan
50634 KUALA LUMPUR
Tel: 03-20713041
Faks: 03-26929407
E-mel: mktl-bps-pub-ao@navy.mil.my

@ Hak cipta terpelihara 2015. Mana-mana bahagian buletin ini tidak boleh disiarkan dalam apa jua bentuk dengan apa cara sekali pun sebelum mendapat izin daripada Markas Tentera Laut. Pandangan dan pendapat dalam artikel adalah pandangan peribadi penulis kecuali rujukan-rujukan yang telah dinyatakan dan tidak semestinya mencerminkan pendapat atau pandangan rasmi TLDM. Sidang Redaksi berhak menyunting artikel yang diterima sebelum diterbitkan tanpa mengubah maksud kandungannya.



LAKSAMANA PERTAMA
GANESH NAVARATNAM

AKS PENGURUSAN STRATEGIK

Salam sejahtera kepada semua pembaca yang dihormati sekalian. Saya amat gembira dapat bertemu kembali pada tahun 2015 melalui buletin *the QUEEN* edisi 1/15.

Menjelang labuhnya tirai tahun 2015, TLDM telah menyaksikan pengunduran Panglima Tentera Laut Ke-15 yang pastinya mengundang sejuta emosi dan sentimen kepada warganya lebih-lebih lagi apabila mengimbuu kembali semua pencapaian TLDM yang dikecapi sepanjang tempoh beliau menerajui perkhidmatan ini demi memenuhi keperluan operasi dan kebajikan warga sehingga beliau dinobatkan sebagai penerima anugerah Tokoh Inovasi dan Transformasi TLDM. Dalam amanat terakhir sebagai PTL Ke-15, beliau menekankan kesungguhan yang dipamerkan oleh warga TLDM dalam mendokong usaha pucuk pimpinan tertinggi TLDM ke arah yang lebih baik seharusnya diteruskan dan ditingkatkan agar TLDM terus gemilang melindungi kedaulatan dan kepentingan maritim Malaysia.

Tahun 2015 turut mencatatkan kejayaan bagi TLDM dalam Hari Inovasi Peringkat Kementerian Pertahanan apabila Markas Angkatan Kapal Selam dan Bahagian Sumber Manusia Markas Tentera Laut berjaya merangkul tempat pertama, kedua dan ketiga dalam 3 kategori yang berbeza. Pencapaian ini merupakan sesuatu yang wajar dibanggakan dan dijadikan inspirasi oleh *Navy People* yang lain. Penyertaan kumpulan KKI dari Depot Kenderaan TLDM dalam Majlis Persada Inovasi Perkhidmatan Awam 2015 juga turut membantu dalam menonjolkan TLDM di persada perkhidmatan awam.

Sel HRMIS dari Bahagian Sumber Manusia dengan murah hatinya ingin menyampaikan 2 projek terbaharu mereka iaitu *e-Appraisal* dan RIKTIG Kabel. Kedua-dua projek ini telah dibangunkan dengan tujuan membantu meringankan tugas harian mereka dan telah diberi pengiktirafan dengan jempunan ke pertandingan inovasi dan KKI.

Semoga segala pembelajaran sepanjang tahun 2015 yang telah dikenal pasti diaplikasikan supaya TLDM terus mencapai kecemerlangan yang berterusan pada masa akan datang. Sehingga kita bertemu kembali dalam keluaran seterusnya, Sedia Berkorban!

KEPT SYED AHMAD HILMI BIN
SYED ABDULLAH TLDM

PENGARAH PENGURUSAN STRATEGIK



Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Illahi kerana kita dipertemukan semula dalam keluaran buletin kali ini.

Sidang redaksi buat julung kalinya ingin berkongsi esei yang merupakan salah seorang pemenang Pertandingan Mengarang Esei Peringkat Angkatan Tentera Malaysia 2014 bersama para pembaca buletin ini. Tajuk esei iaitu 'Maintaining a Motivated Workforce in Malaysian Armed Forces' memenangi tempat ketiga di bawah kategori Bahasa Inggeris. Diharapkan usaha ini dapat mendorong lebih ramai wakil TLDM mengambil bahagian dan seterusnya mencapai kecemerlangan dalam pertandingan tahun ini.

Rumah masak D20 di bawah seliaan KD MALAYA telah menjalani beberapa naik taraf bagi meningkatkan kualiti perkhidmatannya kepada warga TLDM. Keselesaan para pelanggan harus diberi keutamaan setinggi-tingginya selain memastikan semua yang menjamu selera mengalami suatu pengalaman yang menyeronokkan. Maklum balas dan penambahbaikan yang berterusan amat penting supaya usaha ini akan terus meningkat secara berterusan.

Warga KTD KEPAH tidak ketinggalan dalam berkongsi kebimbangan perkhidmatan melalui artikel 'Implikasi Buruk Melalui Media Sosial'. Penggunaan media sosial yang meluas kini perlulah diketahui batasnya. Maklumat sulit yang berkaitan perkhidmatan atau kepentingan negara perlulah dirahsiakan supaya maklumat tersebut tidak jatuh kepada pihak yang tidak bertanggungjawab. Pihak pengurusan atasan sentiasa memantau tindakan warga TLDM di media sosial supaya perkara yang tidak diingini dapat dibanteras secepat mungkin.

Akhir kata, saya berharap agar keluaran buletin kali ini dapat memberi manfaat kepada semua pembaca. Maklumat-maklumat ini hendaklah diguna sebaik mungkin untuk menambah ilmu pengetahuan di samping menjadi garis panduan dalam melaksanakan tugas kita. Sekian dan selamat membaca!

TOKOH INOVASI DAN TRANSFORMASI TLDM

Oleh: Lt Kdr Fakhron Diyana binti Fakruddin TLDM
Mk TL - BPS

Pada tanggal 14 Mei 15, telah berlangsungnya Hari Inovasi TLDM 2015 yang menyaksikan penganugerahan pemenang-pemenang Pertandingan Kumpulan Kreatif dan Inovatif peringkat TLDM dan pemenang Peraduan Mengarang Esei Maritim 2015. Namun begitu pada majlis kali ini terdapat sedikit kejutan apabila Panglima Tentera Laut Ke-15 Laksamana Tan Sri Abdul Aziz bin Hj Jaafar telah dinobatkan sebagai Tokoh Inovasi dan Transformasi TLDM yang julung kalinya diadakan di Auditorium Kementerian Pertahanan. Penganugerahan ini bertepatan dengan sumbangan beliau dalam transformasi TLDM secara keseluruhannya.

Usaha Tan Sri Abdul Aziz yang menyumbang terhadap transformasi TLDM daripada *Brown Water Navy* kepada *Blue Water Navy* telah diiktiraf oleh TLDM dengan mengangkat beliau untuk menjulang trofi anugerah ini. Beliau merupakan seorang individu yang berfikir jauh dalam pembangunan *the Navy People* untuk menjadi komuniti yang berfikir kelas pertama bagi memenuhi dan mencapai matlamat untuk menjadi tentera laut

bertaraf dunia. Ini dapat dilihat daripada usaha keras beliau dalam memacu TLDM dengan fokus yang tidak berbelah bahagi dalam mencapai visi dan misi yang telah digariskan sejak sekian lama.

Beliau telah menjadi tulang belakang dan pendorong utama dalam penghasilan projek-projek inovasi berimpak tinggi yang sebilangannya telah diiktiraf sehingga ke peringkat kebangsaan. Projek Kapal Aukiliari TLDM BM5, misalnya, telah berjaya terpilih sebagai finalis Anugerah Inovasi Perdana Menteri (AIPM) 2010 manakala projek Missile Neutralizer MINEU MOD 38 berjaya melayakkan diri ke peringkat akhir dalam Anugerah Inovasi Negara (AIN) 2013. Semasa tampuk pemerintahan beliau, TLDM telah mencapai 25 kemenangan dalam Anugerah Inovasi Kementerian Pertahanan (AIKP) dan 6 dalam pertandingan Kumpulan Kreatif dan Inovatif (KIK). Tidak dapat dinafikan kegigihan Tan Sri Abdul Aziz dalam memberi dorongan dan sokongan penuh kepada warga TLDM untuk mengejar kecemerlangan dan menanda aras amalan terbaik menjadi faktor terpenting dalam melestarikan pembangunan mampan TLDM.



Tan Sri Abdul Aziz menerima Anugerah Tokoh Inovasi daripada Timbalan Panglima Tentera Laut pada 14 Mei 15 di Auditorium Kementerian Pertahanan



Tan Sri Abdul Aziz menerima Anugerah Tokoh Inovasi dan Transformasi TLDM semasa Hari Inovasi TLDM pada 14 Mei 15 di Wisma Pertahanan

Bakti dan sumbangan beliau dapat dilihat dengan tiga teras strategik yang digunakan sebagai carta transformasi dalam perjalanan TLDM ke arah pencapaian tahun 2020. Tiga teras strategik yang dimaksudkan adalah Kecemerlangan Operasi, Keupayaan Angkatan dan Perhubungan Strategik. Secara keseluruhannya, Pelan Strategi TLDM bagi tahun 2013-2020 ini menyentuh beberapa strategi merangkumi perancangan seperti berikut:

Melalui Teras Strategik 1, pengimplementasiannya dapat dilihat dengan pelancaran Op FAJAR rentetan daripada serangan dan rampasan lanun Somalia ke atas kapal komersial Malaysia telah membuktikan kepada semua bahawa TLDM sentiasa siaga dengan penugasan segera KD LEKIU dan KD SRI INDERAPURA ke Teluk Aden dalam misi menyelamatkan. Op FAJAR yang berakhir dengan jayanya tanpa sebarang kehilangan jiwa membuktikan keupayaan TLDM yang sentiasa siap siaga. Cetusan idea luar kotak Tan Sri Abdul Aziz dalam memenuhi hasrat kerajaan untuk TLDM meneruskan Op FAJAR dapat dilihat dengan idea penggunaan kapal dagang yang diubah suai untuk menggantikan kapal perang terbukti berkesan dengan beroperasinya kapal BUNGA MAS LIMA (BM5) dan BUNGA MAS ENAM (BM6) iaitu kapal dagang yang disediakan oleh MISC. Rasional di sebalik idea beliau adalah penugasan kapal perang untuk memintas ancaman lanun yang hanya berkelengkapan AK-47 dan RPG dengan penggunaan bot nelayan dan *skiff* semata-mata adalah keterlaluan kerana kos pengoperasian kapal perang yang tinggi dan tempoh operasi yang menjangkau tiga hingga empat bulan memberi impak kepada kompetensi dan kesejahteraan kru kapal.

Strategi 1

- Membangunkan armada TLDM ke tahap *mission capability* yang optimum

Strategi 2

- Menitikberatkan pembangunan modal insan dan menentukan *the Navy People* bersemangat tinggi dan bermotivasi untuk bekerja sebagai *a highly motivated team*

Strategi 3

- Memantapkan kepimpinan bagi menjana produktiviti secara menyeluruh melalui kepimpinan teladan

Strategi 4

- Memantapkan budaya kualiti dalam TLDM bagi menukarkan TLDM menjadi sebuah organisasi yang cekap dan berkesan

Strategi 5

- Memantapkan proses kerja dalam TLDM bagi mempercepatkan proses transformasi ke arah *World Class Navy*

Strategi 6

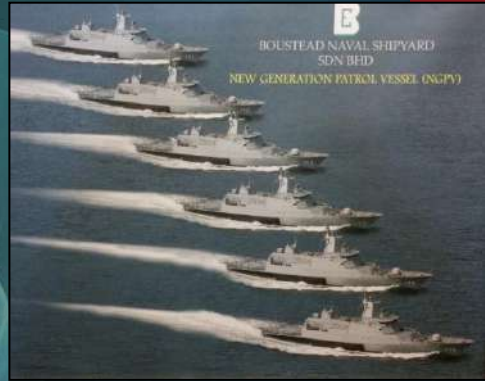
- Menerapkan semangat mementingkan *jointness* di dalam TLDM dengan mengoptimumkan sumber sedia ada pada ketiga-tiga perkhidmatan

Melalui Teras Strategik 2, Tan Sri Abdul Aziz menekankan dan mendorong untuk *do more with less* dengan mencabar *the Navy People* supaya menggunakan kaedah kreatif dan inovatif untuk mengoptimumkan sumber sedia ada. Ini adalah bagi menangani kekurangan peruntukan kerajaan dalam membangunkan keupayaan pertahanan maritim negara.

Sepanjang kepimpinannya sebagai PTL, Tan Sri Abdul Aziz telah berusaha keras dalam menongkah arus untuk meningkatkan keupayaan angkatan laut melalui projek perolehan aset, pemanjangan hayat aset dan pembangunan baru dan naik taraf infrastruktur. Antara projek perolehan yang termeterai di bawah pemerintahan beliau adalah projek perolehan Kapal Selam Scorpene dan Kapal Ronda Generasi Baharu (2009), perolehan Kapal Latihan TLDM (2009), pengoperasian Kapal Aukiliari TUN AZIZAN dan pangkalan laut TUN SHARIFAH RODZIAH pada 10 Mei 15 dan 31 Jul 15, perolehan *Fast Interceptor Craft* (FIC) pada penghujung 2014, perolehan dan pembinaan *Littoral Combat Ship* (LCS) bermula pada tahun 2011 dan dijangka diserahkan kepada TLDM secara berperingkat mulai tahun 2019, perolehan Penyelaku Kapal Selam pada tahun 2010 dan perolehan Bot Layar pada tahun 2011.



Pangkalan Laut TUN SHARIFAH RODZIAH mula dioperasikan pada 31 Jul 15



NGPV Kedah Class beroperasi sepenuhnya pada tahun 2010

Program pemanjangan jangka hayat kapal pula dilaksanakan dengan SLEP Skuadron Korvet Ke-22 Kelas Kasturi yang meliputi kerja penggantian, menaik taraf, pembaikan dan modifikasi ke atas sistem persenjataan serta pelantar kapal tersebut. Program ini disempurnakan pada 30 Okt 14.

Dari segi pembangunan infrastruktur pula, di bawah tampuk pemerintahan Tan Sri Abdul Aziz telah menyaksikan pembangunan yang pesat kerana bagi beliau, moral dan kesejahteraan warga perlu diberi keutamaan kerana mereka inilah yang akan memberikan perkhidmatan dan komitmen yang tidak berbelah bahagi kepada TLDM apabila kebajikan terpelihara. Projek-projek yang terlaksana adalah pembangunan naik taraf rumah keluarga TLDM di Markas Wilayah Laut 3 (2011), pembangunan semula KD SRI PINANG (2011), projek pembangunan semula Kompleks Bangunan Kolej TLDM (Wisma Suria) di Pangkalan TLDM Lumut (2012), pembinaan bangunan Markas Bantuan TLDM (2012) yang mana turut menyaksikan pengoperasian inisiatif *National Blue Ocean Strategy* (NBOS) iaitu 1Malaysia Veteran Access Point (1MVAP) dan Pusat Transformasi Komuniti Tentera (Military Community Transformation Centre - MCTC), pembangunan semula Markas Udara TLDM (2012), pembinaan bangunan pentadbiran KD SRI TAWAU (2012), projek Pusat Pembangunan Wanita TLDM (2012) di Pangkalan TLDM Lumut, pembinaan Kompleks Sukan Mamanah (2012), pembinaan bangunan prasekolah TLDM (2012) di Pangkalan TLDM Lumut dan akhir sekali perasmian bangunan Navy Gym TLDM Lumut (2015) yang turut menempatkan Pusat Gimnasium, Gelanggang Angkat Berat dan Gelanggang Taekwondo serta Judo.

Melalui Teras Strategik 3 pula iaitu Hubungan Strategik (Kerjasama diperkasa Persahabatan Diutamakan), Tan Sri Abdul Aziz jelas mengutamakan hubungan strategik sama ada dengan tentera laut negara-negara sahabat serantau di Asia Tenggara mahupun dunia. Sepanjang tempoh kepimpinannya, TLDM telah melibatkan diri dalam pelbagai program bagi memantapkan hubungan strategik TLDM kerana beliau percaya untuk menjadi tentera laut bertaraf dunia, TLDM bukan sahaja perlu memiliki angkatan laut yang seimbang dan kredibel tetapi juga mempunyai keupayaan untuk menganjurkan interaksi profesional yang melibatkan peserta dari dalam dan luar negara.

Antara penglibatan TLDM dalam pemantapan hubungan strategik di peringkat antarabangsa adalah melalui Simposium Antarabangsa Kuasa Maritim (International Seapower Symposium – ISS) di mana Tan Sri Abdul Aziz telah dijemput untuk membentangkan kertas simposium 'Enhancing Coalition Operations: The Challenges of Global Naval Protocols and Communications' di ISS ke abad 21 dan Mesyuarat Panglima Tentera Laut ASEAN di Nay Pyi Taw, Myanmar pada tahun 2015.

TLDM juga pernah menganjurkan Simposium Tentera Laut Pasifik Barat

(Western Pacific Naval Symposium – WPNS) Ke-13 di Kuala Lumpur pada 25 – 27 Sep 12, Mesyuarat Pertama Jawatankuasa Pemandu East Asia Hydrographic Commission pada 23-27 Feb 14, 5th RIMLAND Pacific Superintendent's Conference di Hotel Royale Chulan pada 16-19 Jun 14, 6th Senior Enlisted Working Group 2014 di Hotel Royale Bintang 19-21 Ogos 14 14th Asia Pacific Submarine Conference di Kota Kinabalu, Sabah pada 8-11 Sep 14 dan tidak lain tidak bukan Pameran Aeroangkasa dan Maritim Antarabangsa Langkawi (LIMA) sebanyak 4 kali sepanjang pemerintahan beliau. Lebih membanggakan, Multi-Nations Maritime Security Exercise (MNMSX) yang diilhamkan oleh Tan Sri Abdul Aziz pada WPNS Ke-13 telah pertama kali diperkenalkan dalam siri penganjuran LIMA 2015. Pelaksanaan eksekusi ini telah direalisasikan apabila tujuh tentera laut WPNS dan tiga negara sahabat mengambil bahagian dalam acara tersebut pada 20 dan 21 Mac 15.

Dengan senarai sumbangan bertali arus yang telah diusahakan oleh Tan Sri Abdul Aziz sepanjang tempoh kepimpinannya, sudah tidak dapat dinafikan lagi bahawa ia hanya memberi justifikasi konkrit untuk menobatkan beliau sebagai Tokoh Inovasi dan Transformasi TLDM.



6th Senior Enlisted Working Group 2014 berlangsung dari 19 hingga 21 Ogos 14 di Hotel Royale Bintang

SAMBUTAN HARI INOVASI KEMENTERIAN PERTAHANAN 2015

Oleh: Lt Kdr Wong Ying Hung TLDM
Mk TL - BPS

Majlis Sambutan Hari Inovasi Kementerian Pertahanan Tahun 2015 telah berlangsung di Auditorium Kementerian Pertahanan pada 15 Dis 15 bagi mengiktiraf Sambutan Hari Inovasi sebagai pemangkin dalam pembudayaan kreativiti dan inovasi dalam Kementerian Pertahanan. Majlis ini telah disempurnakan oleh Menteri Pertahanan, Yang Berhormat Dato' Seri Hishammuddin Tun Hussein. Sebanyak 48 penyertaan daripada Angkatan Tentera Malaysia dan Awam telah menyertai pertandingan pada tahun ini.

TLDM pula telah menghantar 14 projek untuk dipertandingkan bagi 5 kategori pertandingan Anugerah Inovasi Kementerian Pertahanan 2015. Markas Angkatan Kapal Selam TLDM dan Bahagian Sumber Manusia Mk TL telah merekodkan kejayaan apabila diumumkan sebagai pemenang dalam kategori yang dipertandingkan seperti berikut:

• **Tempat Pertama :**
*Demineralized Water
Efficient Transfer
System* - Markas
Angkatan Kapal
Selam TLDM

KATEGORI
PENGURUSAN
PROJEK



• **Tempat Kedua :** Sistem
Pengurusan Sumber
Manusia - Bahagian
Sumber Manusia Mk TL

• **Tempat Ketiga :** Sistem
Pengurusan Penyata
Anggota -Bahagian
Sumber Manusia Mk TL

KATEGORI
PENGURUSAN
SUMBER MANUSIA



• **Tempat Kedua :**
*Electronic Transfer
Claim* - Markas
Angkatan Kapal
Selam TLDM

KATEGORI
PENGURUSAN
KEWANGAN





Panglima Tentera Laut bersama pasukan dari Markas Angkatan Kapal Selam yang menjadi Johan Kategori Pengurusan Projek pada 15 Dis 15 di Wisma Pertahanan

14 PENYERTAAN MEWAKILI TLDM

A. Kategori Pengurusan Sumber Manusia

- Sistem Pengurusan Penyata Anggota (SPPA) - Bahagian Sumber Manusia Mk TL.
- Pembangunan Pakej Latihan LLP Berkonsepkan Latihan Penilaian Berasaskan Kompetensi - Markas Pemerintahan Pendidikan dan Latihan TLDM.
- *Data Organising, Recording and Monitoring for Submariners (DORMS)* - Markas Angkatan Kapal Selam.
- Sistem Pengurusan Sumber Manusia (SPSM) - Bahagian Sumber Manusia Mk TL.

B. Kategori Pengurusan Kewangan

- *Auto Pay* - Markas Pangkalan Lumut.
- *Electronic Transfer Claim (e-TraC)* - Markas Angkatan Kapal Selam.

C. Kategori Pengurusan Projek

- PROKES (Projek Kediaman Sejahtera) - KD SRI TAWAU.

- DWETS (Demineralized Water Efficiency Transfer System) - Markas Angkatan Kapal Selam.

D. Kategori Pengurusan Pelanggan

- I-Operation Map - Pusat Hidrografi Nasional.
- *e-Demand* – Depot Bekalan Armada TLDM
- Rak Mudah Alih M4 - Unit Bantuan Utara TLDM.

E. Kategori Pengurusan ICT

- *e-Appraisal* - Cawangan HRMIS TLDM Mk TL.
- Sistem Pengurusan Data Latihan - KD SULTAN IDRIS I.
- VIRAMPS (Virtual Automatic Messaging System) - Cawangan Teknologi Maklumat, Mk TL.

MAJLIS PERSADA INOVASI PERKHIDMATAN AWAM 2015

Oleh: Lt Kdr Wong Ying Hung TLDM
Mk TL - BPS

Majlis Persada Inovasi Perkhidmatan Awam Tahun 2015 telah diadakan pada 24 hingga 26 Nov 15 di Sultan Ahmad Shah International Convention Centre, Kuantan, Pahang. Majlis ini telah dirasmikan oleh Menteri Besar Pahang, Yang Amat Berhormat Dato' Sri Diraja Haji Adnan bin Haji Yaakob dan disertai oleh 28 kumpulan mewakili Kementerian dan 26 kumpulan mewakili negeri dari kategori pengurusan dan teknikal. Manakala, bagi kategori hibrid pula terdapat sebanyak 8 kumpulan perwakilan.

Sebanyak 3 kumpulan telah dipilih oleh Kementerian Pertahanan untuk bertanding iaitu:

- ❑ Projek Sistem e-Kenderaan dari Depot Kenderaan TLDM, pemenang kategori pengurusan KIK KEMENTAH 2015.
- ❑ Projek *Natural Disaster Standby Power* dari PUSPEKA TUDM, pemenang kategori teknikal KIK KEMENTAH 2015.
- ❑ Projek *Smart Patient In Flight Management* dari Pangkalan TUDM Labuan, penerima sagu hati KIK KEMENTAH 2015.

Bagi ketiga-tiga projek yang mewakili KEMENTAH, hanya Kumpulan BITE dari PUSPEKA TUDM dengan Projek *Natural Disaster Standby Power* berjaya mendapat Piala Anugerah Ketua Setiausaha Negara (Kategori Teknikal). Keputusan penuh pertandingan adalah seperti berikut:

- ❑ Anugerah Ketua Setiausaha Negara
 - Peringkat Negeri:
 - Teknikal: Kumpulan EFORCE (Perak)
 - Pengurusan: Kumpulan XPERT (Selangor)
 - Peringkat Kementerian:
 - Teknikal: Kumpulan BITE (Kementerian Pertahanan)
 - Pengurusan: Kumpulan EXPERT (Kementerian Pertanian & Industri Asas Tani)
- ❑ Anugerah Khas Ketua Setiausaha Negara: Kumpulan AURA NURANI (Pahang)



Ahli Kumpulan Depot Kenderaan TLDM yang diketuai oleh Pegawai Memerintah, Lt Kdr Mohd Tawil bin Tajudin TLDM bergambar di hadapan booth pameran pada 24 Nov 15 di Wisma Pertahanan

❑ Anugerah Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam

❖ Peringkat Negeri

- Teknikal: Kumpulan HELP FOUR (Sarawak)
- Pengurusan: Kumpulan UMAR (Melaka)

❖ Peringkat Kementerian

- Teknikal: Kumpulan SWAN (Kementerian Pendidikan Malaysia)
- Pengurusan: Kumpulan YAKIN BOLEH (Kementerian Kesihatan)

❑ Anugerah Ketua Pengarah MAMPU

❖ Peringkat Negeri

- Teknikal: Kumpulan QUARTZ (Selangor)
- Pengurusan: Kumpulan ADA MANTIUM (Pulau Pinang)

❖ Peringkat Kementerian

- Teknikal: Kumpulan FULL THROTTLE (Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi)
- Pengurusan: Kumpulan Q7PRO++ (Kementerian Pendidikan Tinggi)

❑ Anugerah Pengarah INTAN (Persembahan Terbaik) : Kumpulan XPERT (Selangor)

❑ Anugerah Setiausaha Kerajaan Negeri (Pameran Terbaik)

- Peringkat Negeri: Kumpulan TENANG (Terengganu)

- Peringkat Kementerian: Kumpulan YAKIN BOLEH (Kementerian Kesihatan)

❑ Anugerah Inovasi : Kumpulan UNO KJA (Kementerian Pendidikan Tinggi)

❑ Anugerah Mentor KIK : Dr. Nor Fizatul bt Borhan (Institut Pengurusan Kesihatan)

Walaupun TLDM pertama kali menyertai pertandingan peringkat Kebangsaan, namun kumpulan Depot Kenderaan TLDM telah berjaya memberi saingan yang hebat kepada kumpulan-kumpulan lain. Penyertaan TLDM dalam majlis ini telah meningkatkan imej dan nama baik TLDM di kalangan agensi awam yang lain serta membuktikan bahawa TLDM mampu menjana warga yang berinovatif dan kreatif dalam menghasilkan projek yang berkualiti dan mempunyai nilai daya saing yang tinggi.



Ahli kumpulan pasukan Depot Kenderaan TLDM memberi penerangan kepada panel penilai tapak pameran mengenai projek mereka pada 24 Nov 15



Ahli kumpulan pasukan Depot Kenderaan TLDM memberi penerangan kepada panel pengadil sewaktu sesi persembahan pada 24 Nov 15

e-APPRAISAL

Oleh: PW II JTP Mohamad Khan bin Mohd Newaz
Mk TL - SM

PENGENALAN

TLDM telah melaksanakan satu transformasi dalam Pengurusan Laporan Penilaian Prestasi Pegawai TLDM dengan melaksanakan projek inovasi penilaian prestasi secara online (e-Appraisal). Pelaksanaannya difokuskan bagi pegawai TLDM di Markas Wilayah Laut 1 sebagai projek perintis pada Oktober 2013. Seterusnya diimplementasikan di seluruh markas dan unit TLDM pada Oktober 2014. Projek ini dilihat sebagai suatu platform terbaik untuk *the Navy People* membudayakan inovasi dan kreativiti sejajar dengan usaha mentransformasi TLDM ke arah Tentera Laut Bertaraf Dunia melalui pembudayaan inovasi.

OBJEKTIF

Secara umumnya, pelaksanaan *e-Appraisal* dapat membantu untuk meningkatkan prestasi pengurusan sumber manusia TLDM. Penggunaan *e-Appraisal* mempunyai signifikan yang mampu mengatasi kekangan yang dihadapi semasa pelaksanaan penilaian secara manual. Selaras dengan ini juga, peningkatan tahap motivasi pegawai dan staf yang menguruskan penilaian prestasi dan secara keseluruhan pegawai yang menggunakan *e-Appraisal*.

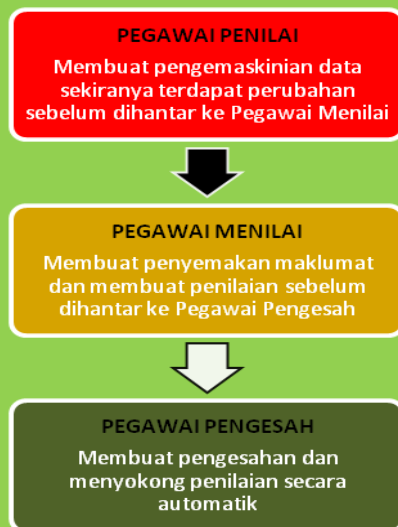
CAPAIAN APLIKASI

Aplikasi ini diletakkan dalam persekitaran internet bagi memudahkan capaian dan pelaksanaan penilaian prestasi dibuat pada sebarang masa di mana sahaja. Aplikasi *e-Appraisal* boleh dicapai melalui pautan <http://www.navy.mil.my/laporanprestasi>.

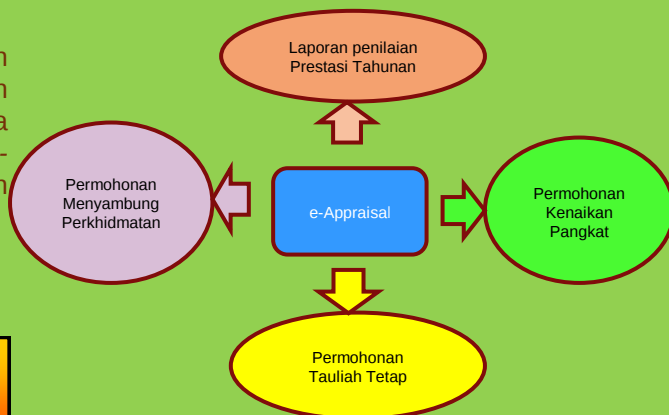
Keperluan penggunaan aplikasi
e-Appraisal

PROSES PENILAIAN

Penilaian prestasi melibatkan tiga pemilik proses iaitu pegawai yang dinilai, pegawai yang menilai dan pegawai pengesah. Setiap pemilik proses mempunyai peranan yang berbeza seperti berikut:



Secara amnya, setiap pegawai akan menggunakan *e-Appraisal* untuk tujuan laporan prestasi tahunan, walau bagaimanapun penggunaan lain laporan prestasi seperti di bawah:



KEUNIKAN APLIKASI e-APPRAISAL

Projek *e-Appraisal* mempunyai sifat unik yang tersendiri serta amat berbeza dengan projek ICT penilaian prestasi sedia ada kerana aktiviti-aktiviti yang terlibat dalam *e-Appraisal* bersifat mudah dan pantas dengan menyediakan kemudahan maklumat secara *online* dan *real time*. Keunikan aplikasi *e-Appraisal* adalah:

- **Penggunaan Open Source** - Menggunakan perisian *Open Source* iaitu *Apache* sebagai *web server*, *MySQL* sebagai *database*, *PHP* dan *JAVA* sebagai bahasa pengaturcaraan.
- **Pembangunan Aplikasi secara 'inhouse'** - Dibangunkan secara dalaman oleh Tim HRMIS.
- **Berasaskan web** - Menggunakan pendekatan *web based tools* bagi memudahkan capaian dan penggunaan.
- **Dipacu oleh proses** - Fungsi-fungsi disediakan untuk melaksanakan proses penilaian secara atas talian.
- **Layan diri** - Pengguna boleh melaksanakan penilaian prestasi dengan sendiri bermula dari penyediaan borang sehingga selesai penilaian.

PERANCANGAN MASA HADAPAN

Di antara perancangan masa hadapan yang akan dilaksanakan terhadap aplikasi ini bagi memenuhi keperluan TLDM adalah:

- **Peningkatan Aplikasi e-Appraisal** - Kajian berterusan akan dilaksanakan terhadap aplikasi ini dan proses kerja yang terlibat bagi memastikan penilaian prestasi mengikut keperluan semasa TLDM.
- **Perluasan Penggunaan** - Perluasan akan dilaksanakan di semua Markas dan Unit TLDM untuk kategori anggota (BAT D 30) bagi memastikan keseragaman proses pengurusan Sumber Manusia.
- **Pendekatan Pemberitahuan** - Kaedah yang digunakan untuk pemberitahuan adalah dengan membuat pemilihan jawatan dalam organisasi tersebut. Pegawai tersebut perlu *log in* ke aplikasi tersebut bagi mendapat maklumat penilaian prestasi yang perlu diambil tindakan. Perluasan akan dibuat dengan notifikasi melalui emel rasmi TLDMNet dan melalui SMS.

- **Mempelbagaikan Laporan** - Laporan akan diperluaskan bagi memastikan maklumat yang diperolehi daripada aplikasi ini akan dapat digunakan sepenuhnya bagi membantu pengurusan sumber manusia
- **Meningkatkan ciri-ciri Keselamatan** - Capaian data peribadi pegawai dan pemarkahan dapat dikawal memandangkan kesemua pemarkahan bagi penilaian BAT D 11 berada dalam sistem. Hanya orang tertentu sahaja yang dibolehkan melihat pemarkahan penilaian tersebut. Aplikasi ini memerlukan penggunaan perkakasan seperti *dongle*, *card reader* dan *digital signature*. Aplikasi ini ditempatkan ke dalam *server navy.mil.my* bagi mengelakkan berlaku pencerobohan terhadap sistem pemarkahan.

RUMUSAN

TLDM sentiasa mengutamakan penggunaan ICT bagi meningkatkan prestasi organisasi TLDM. Pelaksanaan *e-Appraisal* boleh digunakan sebagai penanda aras untuk perkhidmatan Darat dan Udara dalam melaksanakan penilaian prestasi secara *online*. Penggunaan antara muka yang sama dengan borang sebenar merupakan satu inovasi yang boleh digunakan sebagai penanda aras bagi membolehkan pengguna melaksanakan kerja dalam persekitaran sebenar borang penilaian prestasi.

Sejajar dengan usaha mentransformasi TLDM melalui pembudayaan inovasi, TLDM sentiasa berusaha untuk meningkatkan kualiti sumber manusia sejajar dengan misi BSM iaitu 'Menguruskan Sumber Manusia Secara Dinamik dan bersistematik'. Aplikasi *e-Appraisal* boleh diguna pakai oleh perkhidmatan Darat dan Udara kerana semua perkhidmatan ATM menggunakan borang laporan dan proses penilaian yang sama dengan melaksanakan konfigurasi dan melibatkan kos yang rendah. Pelaksanaan ini secara langsung akan melahirkan warga ATM yang mempunyai tahap kompetensi yang tinggi terhadap penggunaan ICT dan seterusnya meningkatkan tahap prestasi organisasi TLDM khususnya dan ATM amnya.

Electronic Transfer Claim (e-TraC)

Oleh: BK TMK Amran bin Md Julis
Mk TL - BPS

PENDAHULUAN

1. Pernyataan Masalah

Inovasi ini dihasilkan berdasarkan beberapa masalah yang dihadapi oleh anggota dan staf PTJ. Antara permasalahan yang dikenal pasti adalah seperti berikut:

a. Anggota yang ingin membuat tuntutan pertukaran akan menggunakan Lampiran A1 dengan merujuk kepada kadar seperti yang ditetapkan dalam PMAT Bil. 3 Tahun 2003. Walau bagaimanapun, tidak semua anggota arif dan sedia maklum mengenai kelayakan yang telah ditetapkan. Ini menyebabkan kesilapan berlaku semasa pengisian borang tuntutan. Keadaan ini akan menyebabkan borang tuntutan terpaksa ditolak dan disediakan semula. Ianya akan memberi tekanan kepada anggota yang juga menguruskan hal-hal yang berkaitan dengan pertukaran dan persekolahan anak-anak.

b. Laporan tuntutan perjalanan dan pertukaran perlu disediakan kepada pengurusan tertinggi TLDM apabila dikehendaki. PTJ dikehendaki mengemukakan laporan kepada Panglima Tentera Laut untuk tujuan pemantauan oleh beliau. Laporan perlu disediakan dalam tempoh yang singkat di mana ianya akan memberikan tekanan kepada staf PTJ kerana perlu melakukan tugas lebih masa untuk menyediakan laporan berkenaan.

2. Kaedah Penyelesaian

MAKS telah mengambil inisiatif dengan menubuhkan satu Tim Inovasi yang dinamakan *Submarine Force Logistic Innovative Creative Team II* (SubFLICT II) yang terdiri daripada pegawai dan staf Bahagian Logistik untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi. Dengan menggunakan kaedah percambahan minda, satu kaedah penyelesaian telah diputuskan iaitu dengan membangunkan satu sistem iaitu e-TraC berdasarkan *web based*. Anggota tentera dikehendaki membuat tuntutan pindah secara atas talian (online). Semua pengiraan akan dibuat secara automatik mengikut kadar kelayakan anggota tentera. Proses semakan oleh kerani kewangan juga dibuat secara *online*.



RUMUSAN

1. Aplikasi e-TraC ini memudahkan dan memberi kepuasan kepada anggota dan staf PTJ kerana ianya dibangunkan bagi mengurangkan birokrasi dalam membuat tuntutan pertukaran dan memudahkan proses kerja di Pejabat PTJ. Arahan Perbendaharaan (AP) 103 (a) menetapkan agar bil dibayar dalam tempoh 14 hari manakala YBhg Dato' Sri KSU KEMENTAH menyarankan agar bil dibayar dalam tempoh 3 hari.
2. Aplikasi e-TraC diyakini akan memberi impak yang positif terhadap TLDM dari aspek penjimatan kos, masa dan sumber manusia. Ia juga akan memberi faedah kepada TLDM terutamanya dalam peningkatan tahap motivasi warga, tahap kepuasan bekerja dan tahap kepuasan pihak berkepentingan.
3. Seajar dengan usaha mentransformasikan TLDM melalui pembudayaan inovasi, TLDM sentiasa memberi perhatian yang serius dalam aspek pengurusan strategik yang cekap dan berkesan. Salah satu inisiatif yang dilaksanakan adalah dalam usaha memantapkan Pelan Strategik TLDM agar dapat dijadikan platform ke arah mencapai visi **Tentera Laut Bertaraf Dunia** supaya TLDM dapat memastikan misinya sentiasa dicapai melalui perancangan operasional dan taktikal yang kreatif dan inovatif.
4. Dalam aspek pengurusan kewangan pula, sistem ini dapat menjana data - data kewangan secara automasi dan tepat. Dengan ini, pengurusan kewangan akan menjadi lebih cekap, telus dan efektif. Di samping itu, ia juga memudahkan pegawai kewangan merancang dan mengawal perbelanjaan serta berupaya untuk memberi laporan status kewangan kepada pucuk pimpinan TLDM pada sebilang masa.

Kos (sebelum e-TraC)	= RM3,545.20
Faedah (selepas melaksanakan e-TraC)	= RM135.32
Nisbah Faedah berbanding Kos	= RM3,545.20:RM135.32
	= 26:1

Jadual 4.3: Nisbah Faedah Berbanding Kos

e-KENDERAAN

PENDAHULUAN

Depot Kenderaan TLDM bertanggungjawab ke atas pembaikan dan selenggaraan aset-aset TLDM bukan Armada iaitu kenderaan dan alat pelbagai di samping menentukan segala urusan dokumen dikemas kini.

Pernyataan Masalah

Antara faktor utama yang menyumbang kepada permasalahan ini ialah '**kaedah yang tidak sistematik**' seperti berikut:

- Ketiadaan alat khas menanggal dan memasang tayar bagi kenderaan ringan (Pajero/ Kia/Land Rover/Trooper)
- Kesukaran Mencari fail yang sudah ditutup.
- Kesukaran mendapatkan data pembaikan kenderaan
- Ketiadaan tempat khas bagi pelaksanaan penyelenggaraan mesin fotostat
- Suasana susun atur di bengkel tidak kemas
- Kesukaran mengenal pasti permasalahan perisian rosak atau kehilangan data dalam cakera keras
- Carta aliran kerja terlalu banyak dan tidak tersusun
- Dokumentasi yang menyukarkan dan mengakibatkan pembaziran
- Kegagalan mengemas kini dokumen perkhidmatan
- Kebanyakan firma berkonsepkan ALI BABA

PROJEK e-Kenderaan

e-Kenderaan adalah sistem pangkalan data bagi menyimpan data- data berkenaan dengan pembaikan kenderaan TLDM.

Perisian **Microsoft Visual Basic Version 6.0 Professional** telah dipilih sebagai *platform* untuk menyediakan pangkalan data pembaikan kenderaan ini.

Oleh: Lt Kdr Wong Ying Hoong TLDM
Mk TL - BPS

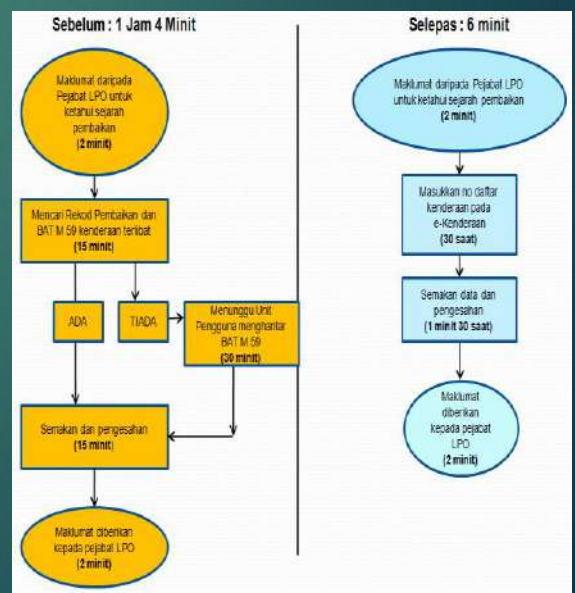
Manual Pengguna

Bagi memudahkan kakitangan yang terlibat menggunakan e-Kenderaan dengan betul, manual pengguna telah diwujudkan dan kandungan yang terdapat di dalam manual tersebut adalah seperti berikut

- ☐ Buka aplikasi sistem.
- ☐ Paparan hadapan:
 - 'Klik' untuk pilih data utama atau rekod pembaikan.
- ☐ Paparan data utama kenderaan:
 - ❖ Masukkan nombor daftar kenderaan.
 - ❖ 'Klik' butang cari.
 - ❖ Data utama kenderaan terpapar.
 - ❖ 'Klik' kembali untuk paparan utama semula.
- ☐ Paparan rekod pembaikan kenderaan:
 - ❖ Masukkan nombor daftar kenderaan.
 - ❖ 'Klik' butang cari.
 - ❖ Rekod pembaikan kenderaan terpapar.
 - ❖ 'Klik' kembali untuk paparan utama semula.

Faedah-Faedah Projek

Faedah-faedah yang dikenal pasti oleh kumpulan hasil daripada projek e-Kenderaan ini seperti berikut:



Huraian Cadangan Penyelesaian Yang Telah Diterima

Sistem pangkalan data tersebut mesti mematuhi kriteria-kriteria berikut:

- Kaedah yang lebih bersistematik.
- Cepak, mudah dan efisien.
- Menggunakan kos yang minimum.
- Menjimatkan masa dan tenaga.
- Belum pernah dicipta dan diguna pakai.

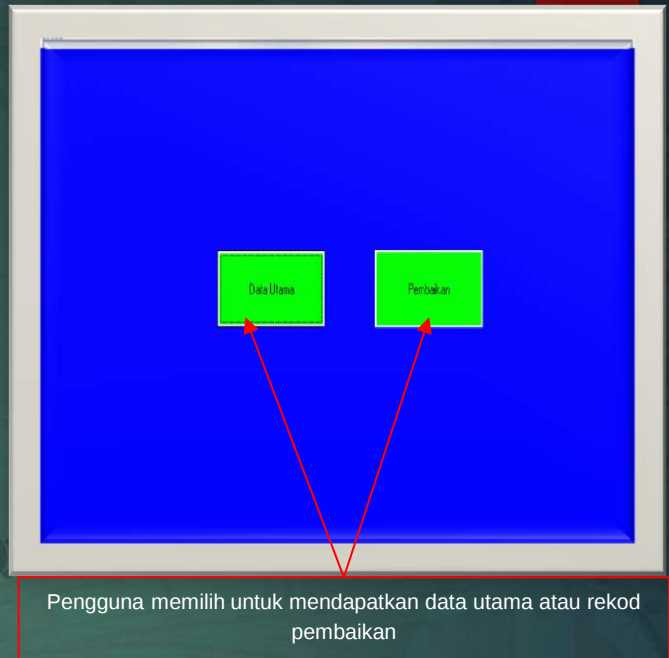
Setelah beberapa siri perbincangan dilakukan di antara ahli kumpulan, perisian **Microsoft Visual Basic Version 6.0 Professional** telah dipilih sebagai platform untuk menyediakan pangkalan data pembaikan kenderaan ini berdasarkan kriteria berikut:

- Bersifat *open source software*.
- Tidak melibatkan kos.
- Dinamik – Boleh diubahsuai mengikut keperluan semasa.
- Keupayaan menyimpan data yang besar.

Penerangan Tentang Penggunaan

Pangkalan data yang dibangunkan menggunakan perisian *Microsoft Visual Basic Version 6.0 Professional* ini secara asasnya merangkumi perkara berikut:

- Data utama (Model, tarikh masuk perkhidmatan, harga pembelian, Unit pengguna)
- Rekod pembaikan



Masukkan no daftar kenderaan Klik pada butang 'Cari' Data Utama Kenderaan Diperolehi

No. Plat	ZL2133	Cari	Cari Baru
Designasi	Trak 3/4 Tan		
Buatan	Isuzu		
Model	Trooper		
Tarikh masuk perkhidmatan	23/12/04		
Unit	Depot Kenderaan TLDM		
Harga	RM 133,023.06		
Umur	10 Tahun		
			Kembali



BUDAYA KECEMERLANGAN BERTERUSAN

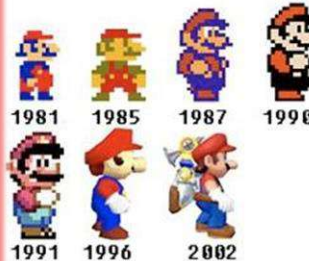
Oleh: Lt Chan Wen Pin TLDM
Depot Logistik Wilayah 3

Tentera Laut Diraja Malaysia (TLDM) yang kini sudah berusia 81 tahun menjadi kebanggaan kalangan rakyat Malaysia atas komitmennya mempertahankan perairan Malaysia bagi memastikan tanah air bebas daripada ancaman kuasa asing mahupun serangan lanun. Pembabitan aset TLDM dalam misi Teluk Aden juga menjadi bahan cerita rakyat di kedai kopi dan kejayaan TLDM dalam misi tersebut turut mendapat perhatian media antarabangsa apabila BUNGA MAS LIMA berjaya membebaskan MT BUNGA LAUREL daripada tawanan lanun Somalia dan seterusnya menyelamatkan 23 kru kapal pada Januari 2011. Bermula daripada sebuah organisasi yang kecil iaitu Tentera Laut Simpanan Sukarelawan Negeri Selat (Straits Settlement Naval Volunteer Reserve), ia terus berkembang menjadi TLDM yang kini cukup membanggakan rakyat Malaysia. Namun, perjalanan organisasi yang cukup membanggakan ini masih belum sampai garisan penamatnya, TLDM kini sedang menuju ke arah *World Class Navy* demi memastikan kedaulatan negara sentiasa terpelihara.

Bagi mencapai matlamat *World Class Navy*, budaya kerja yang positif sentiasa diberi perhatian oleh pucuk kepimpinan TLDM. Adalah menjadi sesuatu pembaziran apabila organisasi dilengkapi dengan kelengkapan dan



CONTINUOUS IMPROVEMENT TOOLKIT



2008

aset yang tercanggih serta berteknologi tinggi tidak diselenggara dengan baik disebabkan budaya kerja yang negatif dan pemikiran anggota yang masih tidak berdaya saing. Fenomena ini amat membimbangkan pihak atasan dan pelbagai usaha telah dilaksanakan seperti membudayakan Kumpulan Kreatif dan Inovatif (KKI) bagi memupuk dan melatih anggota TLDM sentiasa berfikir di luar kotak (Think Outside the Box), pelaksanaan Persijilan 5S bagi membina suasana kerja yang kemas dan teratur supaya anggota lebih bermotivasi semasa bekerja dan menanam perasaan sayang kepada tempat bekerja di kalangan anggota. Tetapi sejauh mana aktiviti-aktiviti ini memberi impak kepada organisasi dan anggota TLDM? Dapat dilihatkan majoriti anggota menerima aktiviti-aktiviti tersebut sebagai salah satu tugas tambahan dan difikirkan ia sesuatu yang membebankan. Anggota hanya melaksanakan tugas-tugas ini atas arahan dan bukannya dari hati yang tulus demi memajukan organisasi ke tahap yang lebih tinggi.





Budaya mempunyai hubungan erat dengan masyarakat di mana ia mempunyai hubungan dengan manusia yang berada dalam masyarakat tertentu dan budaya ini dimiliki oleh masyarakat itu sendiri. Dalam pengertian yang luas, budaya bermaksud sesuatu perbuatan atau sikap yang dibawa atau dikerjakan oleh manusia. Budaya bukannya sesuatu yang akan dilahirkan secara semula jadi di dalam diri manusia. Setiap manusia yang berasal dari kelompok masyarakat yang berlainan, atau bangsa yang berlainan atau negara yang berlainan sudah tentu mempunyai budaya yang berbeza-beza. Sebagai contohnya, dalam sesuatu negara, antara orang awam dan tentera sudah tentu mempunyai budaya yang berbeza. Latihan akan diberikan kepada individu-individu yang ingin berkhidmat sebagai seorang tentera supaya mereka mengenali budaya tentera sehingga mereka mampu menerap budaya tentera dalam kehidupan sebelum diterima untuk berkhidmat dalam organisasi tentera. Golongan tentera ini akan memiliki dua budaya yang berbeza iaitu budaya masyarakat asalnya dan juga budaya tentera yang bukan berasal dari masyarakatnya. Perkara ini telah membuktikan sesuatu budaya asing boleh dipelajari dan diterapkan dengan syarat individu tersebut diberikan latihan yang mencukupi.

Bagi merealisasikan impian pucuk kepimpinan iaitu menjadi Tentera Laut Bertaraf Dunia, pembaharuan budaya TLDM sedang giat dilaksanakan bagi melahirkan tentera yang berfikir (The Thinking Soldier) untuk mengubah pemikiran tentera yang hanya mengikut arahan. Pembaharuan budaya ini bukan satu perkara yang mudah kerana anggota TLDM generasi lama yang dilatih dengan budaya tentera klasik agak sukar untuk mereka mengubah budaya lama dan pemikirannya. Budaya dan pemikiran lama ini turut dipraktikkan dan diajar kepada generasi baharu semasa latihan bagi memastikan generasi baharu mengikuti budaya lama yang mereka amalkan selama ini. Secara tidak langsung, tindakan ini telah membunuh kreativiti dan keupayaan berfikir golongan muda anggota TLDM kerana setiap idea yang

disalurkan dianggap mencabar arahan yang dikeluarkan dan tidak relevan dengan norma tentera.

Tindakan yang lebih agresif perlu diambil bagi mengubah cara pemikiran golongan lama ini supaya sesuai dengan transformasi budaya TLDM seperti mana yang diimpikan. Tindakan ini semestinya mendatangkan kemarahan anggota lama kerana ia bertentangan dengan budaya yang diamalkan sebelum ini. Kejadian ini serupa dengan tindakan kerajaan Singapura yang mengenakan pelbagai peraturan di mana penduduknya marah kerana merasakannya tidak logik seperti dilarang makan gula-gula getah, dilarang membuang sampah dan dilarang makan atau minum dalam stesen MRT. Tetapi penduduknya terpaksa mengikut peraturan yang telah ditetapkan dan berdiam diri kerana tindakan tegas akan diambil seandainya didapati bersalah. Dengan ini, anak muda Singapura akan terlatih dari kecil dengan penguatkuasaan peraturan ini dan ia akan menjadi sebahagian budaya hidup mereka apabila dewasa. Perkara yang sama akan dididik kepada anak-anak mereka dan ia bakal melahirkan sebuah komuniti yang berdisiplin tinggi seperti negara Jepun.

Konsep yang sama harus diterapkan dalam organisasi TLDM bukan sahaja golongan yang sudah lama berkhidmat tetapi golongan muda seperti Perajurit Muda dan Pegawai Kadet. Elemen-elemen seperti KKI dan 5S ini perlu disampaikan, dipraktikkan dan seterusnya diterapkan di dalam golongan muda ini semasa latihan ketenteraan supaya ia terus dijadikan sebahagian budaya tentera generasi baharu. Perkara ini bakal melahirkan generasi baharu yang mempunyai budaya kecermerlangan di mana mereka sentiasa berfikir secara kreatif dan inovatif serta memiliki perasaan kepunyaan (Sense of Belonging) yang tinggi terhadap TLDM. Budaya kecermerlangan ini akan berterusan dan seterusnya menyumbang kepada matlamat TLDM iaitu menjadi Tentera Laut Bertaraf Dunia.

Maintaining a Motivated Workforce in Malaysian Armed Forces

Oleh: Lt Muhammad Fahmi bin Mohd Zainuri TLDM
RNO Penang

#3
Pertandingan
Esei ATM 2014

Have you ever seen children and women in Malaysia holding guns wherever they go or in the house day and night? Have we been grounded due to the terrorists attack in Malaysia? Have we faced shortage of food? Have we celebrated festivals in fear instead of in merriment and jovial mood? If your answer is no to all these questions, then we should realise that we are living in a multiracial and peaceful country where the armed forces are one of the reasons why we sleep peacefully and soundly at night because these tough men stand ready to face violence and to prevent intruders from creating chaos in the country. They are my heroes, yours and Malaysia's heroes too. "The real hero is the man who fights even though he is scared". Yet, this army of soldiers will do whatever it takes to protect and give assurance that Malaysia will remain and will always be an independent country for more than half of the century.

So who are the so called armed forces in Malaysia? These tigers of Malaysia comprise of three units which are the Malaysian Army, the Royal Malaysian Navy and the Royal Malaysian Air Force which were founded on 16 September 1963. Currently, these units are led by credible leaders under General Zulkifeli Mohd Zin. Throughout the years after Malaysia gained its independence, the armed forces have joined hand in hand no matter what skin colours they are, languages or dialects they speak or what uniforms they wear as it is crucial for them to work together to protect and defend this peaceful and fertile land, its resources and citizens. After all, they are bound by the armed forces code of honour since the day they decided to firmly join the uniformed bodies and serve the country with guarded loyalty, pride and honour.

In everyday life, everyone needs some motivation, from babies to adults. Why is it so important for us to look for it and stay motivated?.

What is motivation? A psychology website defines motivation as *a process that initiates, guides and maintains goal-oriented behaviour which involves the biological, emotional, social and cognitive forces that activate one's behaviour*. Moreover, motivated workforce will lead them to increase in productivity. What are the forms of motivation? Motivation can be divided into two forms which are intrinsic or extrinsic. *Extrinsic motivation* is what people have been looking for as it is categorised as an achievement and often involved rewards like trophies, money, social recognition or praise. However, most people tend to overlook *intrinsic motivation* which comes from the individual itself. Coon & Mitterer (2010), quoted that intrinsic motivation occurs when workforce act without any obvious external rewards where he or she simply enjoy an activity or see it as an opportunity to explore, learn and actualise their potentials. Both motivation apply to everyone and this includes the army. The armed forces should not be seen as killer machines as they are humans too.

Do bear in mind that the armed forces' job is not an easy task as it requires longer working hours, is risky and of high pressure. If civilians think that their job is difficult and challenging, they have to remember that the men in uniforms are facing the same situation too but in a different condition. Every job is taken seriously by these men and there is no such non-menial and menial task given taken lightly as they are accountable for the safety of residents and the country. Therefore, it is a challenge to keep the armed forces motivated in peaceful events or in difficult times having them served both on active duty and in civil service. The armed forces team are always inculcated with *esprit de corps* concept where each member should stay loyal, is enthusiastic and devoted towards the team.

Before continuing with this issue of motivation, there are a few probing questions that come to mind. How can motivation be instilled in the armed forces? Who should be responsible in implementing it? At what level should it be implemented? What kinds of motivation do these uniformed personnel need? How long should it be implemented? Where and when should it be implemented? All these questions need to be equally addressed when we talk about motivation.

How can motivation be instilled in the armed forces? A leader's role in motivation is to understand the needs and desires of others, to align and elevate individual drives into team goals, and to influence others and accomplish those larger aims. The fact is that some people have high levels of internal motivation to finish a job, while others need more reassurance and feedback. Motivation spurs initiative when something needs to be accomplished. In the armed forces, the higher ranks should set the example to be emulated by the lower ranks in every aspect of their daily routine. What are the attributes of an excellent leader? An excellent leader allows people room to learn from their mistakes as well as savour their successes. Your subordinates will learn to trust that, when they fail—as they will—you will coach them to do better. That's a true leader with charisma, integrity and dignity.

As you reflect on the army leader attributes and core leader competencies, developing the skills your position requires, you will become a leader of character and competence. This is the heart of true leadership; influencing people by providing purpose, direction, and motivation. When we talk about leadership by example, these higher rank officers from the highest rank to the other ranks in the army should be well disciplined as the role model. Military leadership is the process of influencing others to accomplish the mission by providing *purpose, direction and motivation*. Mahatma Gandhi once said “we must become the change we want to see.” In other words, if we want others to have a change in behaviour, we must set the change first. That is, for example; always be not only *on time*, but *before* time for any meeting or briefing. Leaders **must walk the talk** – set the right set of attitude, mind set and physical appearance like cleanliness,

getting dressed smartly etc. Then only the lower ranks will be motivated to follow in their leaders' example. There is no point in addressing and commanding others to do this and that when the person in command fails to abide by the same rules. In other words, orders should not be *lip service* only; it should be implemented as such so as others are motivated to do the same and maybe once it has become a habit; it will remain and be done continuously. Motivation at this level should be maintained daily and continuously through setting good examples to others and monitoring the subordinates at all times.

A smartly dressed leader will not only command attention but will exude confidence and integrity; a leadership aura that is difficult to ignore and overlooked. Others, especially in the lower rank, will definitely look up to their leaders for inspiration and be motivated to follow in their footsteps. Motivation needs to be done consciously or unconsciously and continuously. As normal human beings, our spirit can be at the lowest or at the pinnacle; but continuous support and leadership skills can be an exemplary and a motivating factor in building and nurturing bruised egos and spirits amongst the men in uniforms. Sometimes, a simple “hello” can lift a sagging spirit; uplifting demoralised persons making a bad day into a sun shining one! A smile often softens the hardest heart especially when it comes to the lowest rank in the army. Often, a soldier in the lower rank will feel small and unimportant due to his low rank but if his superior readily gives him a smile—definitely it will make his day!!! The memory will remain with him and will act as a motivating factor for him to do his best; knowing that his superior makes it a point to simply give him a sincere smile; telling him silently that his presence in the army counts and matters to all.

Another motivating factor is to allow the needs of the team to be aligned with the organisation. Then only the team members are ensured that they share the *same* goal with their leaders' thus help to work together as a team to achieve their target goal. Organisations must ensure team is trained, encouraged and has the

opportunity to advance and develop. Persistent monitoring will keep them on track. This is the ability to perceive another person's view of the world or environment which will help them to understand their needs and desires for the team and organisation as a whole. The armed forces needs should be a priority by top superior in their decision-making so that it is aligned together with the unit or services goal. This is very important in order to maintain that the soldiers are highly motivated as they share the same goal and in align with the leaders. This will further motivate them to give their best in completing a certain mission. On top of that, it is basic responsibilities of a leader to ensure the accomplishment of a mission and to care for the welfare of the soldiers.

The next factor is developing morale and *esprit de corps* or spirit of the team by taking into account the mental, emotional and spiritual state of a person. If a team member is indisciplined and stubborn, his behaviour will lead the team to bear adverse consequences where the wrong action or decision made can bring disaster to the whole organisation. Consciousness of the organisation allows armed forces members to feel and be a part of the team. Everybody is important. As we can see in the Battleship movie where a lesson learned that stubbornness hurts those you lead. Hopper, a Naval Lieutenant, costs his team a loss in a soccer game because of his stubbornness. Stubbornness costs not only the leader but also those who you lead. Simultaneously, each and everyone must play an important role in making any mission a success. No one should be slacking in delivering their duties or else all that are planned could go away! Success will motivate and lift the spirit of the team and the sweet memories of it will linger on to spur the team into further glory. This will further activate the hunger for more successes in other fields. To maintain this motivated spirit, leaders should give rewards and praises freely but at the same time they should be reminded that glory will not last forever. The only way to ensure continuous success is through hard work, persistence and a will to survive in and out of the battlefield. That's REAL success and motivation at its best. Maintaining motivation is a continuous process that the superiors and subordinates should embrace and marry.



How can we maintain motivation in a team? Encourage the team to be part of the planning and problem solving process. In this process, it increases the sense of belonging into the team as they are able to develop their hard and soft skills and be guided towards goal achievement. Everyone will feel they are part of the team and their voices are greatly appreciated. No opinion is wrong; no one is feeling belittled as each and everyone is free to voice out his/her opinion.

Sometimes, the most timid and least noticed in a team will come out with something great! Voila! This way, communication is getting better as each teammate has better understanding of his/her role. Mind you; we are not creating the yes men only, we are creating a team where there is more than one way of communication involved within the approved communication limits from subordinates to its superior or vice versa. Problems that can lead to conflicts often occur because of miscommunication between superiors and the subordinates. On top of that, the likeliness to encourage innovation in a service will likely to improve as armed forces are given the opportunity to make it possible under supervision of its superior.

Another example is the formal change of command ceremonies. It serves a vital

motivational role for everyone in the unit. It reflects on accomplishment during the outgoing commander's reign; an opportunity to meet new commander; learn leadership philosophy and unit aspirations. The ceremony provides stability and clear line of authority and everyone is motivated and engaged in a common purpose. A command is defined as the authority that a person in the military service lawfully exercises over subordinates by virtue of his rank and assignment or position through chain of command by having a direct authority and responsibility for accomplishing the assigned unit mission while caring for team and property under their care.

Other informal activity in maintaining motivation in the armed forces is through the daily training such as physical training (PT). It provides an opportunity for building camaraderie, support and motivation amongst the team members. Ideally, it creates a culture that promotes teamwork, collaboration, openness and friendship between the three services of army, navy and air force and internally of the service itself. During PT, no one is spared. Each and every one has to go through the same physical training, the same command and vigorous exercises. Sometimes, the duet sparring between the members create a bond of understanding to put their best foot forward. Physical combat without weapon for instance, promotes a healthy balance of collaboration, skills, camaraderie and co-operation. Everyone tries their very best to outshine the other in every friendly competition that is carried out. Here, motivation spurs the team to win in a fair game in the name of comradeship.

Another factor to maintain motivation in the armed forces is the reward system. It works effectively in discriminating between good and poor performers. The system ties rewards to performance and opportunities for advancement, giving a platform to rise to a higher rank for every level. It provides future opportunities which also involve the long term survival and security provided under military retirement plan – eg: when they give verbal praises liberally, develop awards and ways of recognising the majority of our soldiers who consistently meet the standard, promote those who work hard, study hard, achieve standards and

influence others to achieve unit standard. These characteristics are exemplary and should be inculcated and nurtured in every soldier. Exemplary soldiers who stood out among the others are, to mention a few - Lt. Adnan bin Saidi and Kanang anak Langkau. Their names are etched not only in the plaque but forever in our memories whereby loyalty, courage and patriotism rear their best heads spurring a spirit - strength beyond human's ability to comprehend. Not only rewards; there must be a *check and balance system* in the armed forces. When they fail, give them credits for the attempts and coach them how to improve. Not degrading or demoralising acts that sometimes trigger backlash from the wrong doers in negative ways; that bring bad names and tarnish the image of the army. When a soldier does something wrong, leaders must explain for the wrong behaviour, the effect if he continues performing not up to par, give warning and adopt the of use verbal and written reprimands when appropriate. Opportunities, time and space must be given for wrong doers to repent; to turn a new leaf. Such action would definitely boost and uplift declining morale and spirit amongst the wrong doers. Ultimately, they would be motivated to perform better to erase bad records and open the doors for better quality personalities. Thus, in the end, the bad hats would be eradicated and taken over by the good ones. This, in turn, motivates others to be better and set an example for the others to emulate.

Incentives can be a deciding motivator in every soldier. Future opportunities should also involve the long term survival and security provided under the retirement plan. Like many other people, a soldier loves his family and it is their welfare that he chooses to sacrifice his comfort and endures hardships for them. To every soldier, his area of concern revolves around his marriage and education of his children, healthcare and financial well being after his retirement. These are all in his present and future plans. The soldiers are able to deliver the impossible as they are motivated with assured future to his family and himself. He believes the nation will take care of him and his family if he

ever gets wounded or disabled while on duty. He is secured knowing that if any mishap befalls him, the nation is there to back him up by providing financial security through imbursement and incentives. His family will be taken care of and he and his family will be honoured for his sacrifices. It will not go unrecognised and forgotten. In Malaysia, our men in uniforms are given monthly incentives according to their ranks when they retire as a form of gratitude and appreciation for their sacrifices to keep law and order in the country. This sense of security motivates our soldiers to perform their very best in performing their duties. It will be jeopardised if his well being in the future is threatened.

Another motivational factor is military self discipline. When individuals internalises its precepts and begins to portray himself/herself as part of the organization's culture or value, they will be able to fit in with any form of military discipline and achieve stated goals or visions. Self discipline is defined as the willingness to accept regulation, to be obedient and able to take control over themselves. Military men who posses this kind of attitude is a person who can be relied on to do their duty with all their heart and also with minimum supervision from their superior as they tend not to slack and able to stay on track in achieving organization's objective. In addition, they do not require constant external force to carry out their task. Eric Thomas said that "when you want to succeed as badly as you want to breathe, then you will be successful". It has been a mainstream for an army to stay focussed and alert to obey instructions and perform duties. In the other hand, patriotism spirit in an individual will bring the best out of an army as quoted by Prince Harry, the younger son of The Prince of Wales, "For me personally, as I said, I want to serve my country. I've done it once and I'm still in the army, I feel as though I should get the opportunity to do it again" and "Anyone who says they don't enjoy

the Army is mad – you can spend a week hating it and the next week it could be the best thing in the world and the best job you could ever, ever wish for. "It has got so much to offer". In a nutshell, when a soldier knows his duties well and is willing to give his best because he loves his job, then he does not need any other kind of motivation. He, himself; is the motivator to motivate himself.

Maintaining motivation is not an easy task as humans are prone to be influenced by a lot of internal and external factors. These factors govern all of us whether we realise them or not. At one time we are positive and remain as one but at other times, we are not and that calls for motivation! Motivation fluctuates in humans because we are creatures of God with all our imperfections. But bear in mind that motivation in the armed forces needs to be implemented at ALL times because these uniformed men are subjected to daily pressures, danger and insurgencies at any time and any day of the year. It all takes a simple solution- the military leaders need to be motivated too. And must **remain** motivated as they are role models to be emulated and look up by their subordinates. The government could play a vital role in maintaining the motivation level in the highest rank. Providing awards, upgrading ranks, sending the officers for overseas stint, refresher courses and training plus revising salaries at intervals, would definitely motivate them. This applies to the subordinates too. Sending our men for overseas stint as peace volunteers in war-torn countries will definitely boost their confidence and motivation. It's a domino effect - once the superiors are highly motivated, the subordinates will too. Bravo to our uniformed men! Keep them motivated for motivation is the **mother** of success. "United we stand, divided we fall".

ANUGERAH WARGA KREATIF DAN BERKUALITI

Oleh: PW II TLR Sofjowardi bin Johari
Markas Kejuruteraan TLDM

Tanggal 2 Jan 15, berlangsungnya majlis penyampaian sijil penghargaan Anugerah Warga Kreatif dan Berkualiti Markas Kejuruteraan TLDM (Mk JUTRA) Suku Tahun Keempat 2014 oleh Yang Berbahagia Panglima Kejuruteraan TLDM, Laksamana Pertama Dato' Wan Othman bin Wan Abd Rahman. Majlis ini berlangsung di Anjung Seri, Mk JUTRA dan dihadiri oleh Ketua Staf Mk JUTRA, Pegawai Memerintah Depot Senggara Armada, Pegawai Memerintah Unit Pengawasan Senggara TLDM Lumut, Pegawai Memerintah Pusat Penyenyap Kapal TLDM, Pegawai-pegawai kanan markas, pegawai-pegawai serta warga markas.

Anugerah ini adalah penghargaan markas kepada warga yang terpilih berdasarkan kecemerlangan, tauladan umum, sumbangan pencapaian sukan, kegiatan-kegiatan sosial, kebudayaan, kebajikan dalam perkhidmatan dan luar perkhidmatan di samping pengetahuan profesional, pengetahuan am, perwatakan dan rupa cara.

Markas mempunyai lima bahagian iaitu Bahagian Pentadbiran dan Pemerintah, Penguasa Senggara Armada, Penguasa Ujian Armada, Penguasa Dokumentasi Kejuruteraan Armada dan Penguasa Pembaikan Armada. Setiap bahagian mencalonkan warga bagi kategori berikut iaitu Kategori Bintara, Kategori Laskar dan Kategori Awam. Calon-calun dinilai berdasarkan kriteria-kriteria yang ditetapkan dan sesi temuduga. Temuduga kali ini melibatkan empat ahli panel dan diketuai oleh ketua panel iaitu Kdr Zulkifli bin Hj Ali TLDM (Asisten Ketua Staf Pentadbiran dan Pemerintah). Seramai tujuh calon telah ditemuduga dan dinilai untuk suku tahun keempat 2014.



MARKAS KEJURUTERAAN TLDM

Anggota yang terpilih sebagai Warga Kreatif dan Berkualiti Markas Kejuruteraan TLDM adalah seperti berikut:

- ❑ Kategori Bintara: 819564 PW II TLR Sofjowardi bin Johari
- ❑ Kategori Laskar: 835652 LK I TLR Mohd Aizuddin bin Abd Rahim
- ❑ Kategori Awam: Encik Mohd Rosli bin Abd Latib

SEL DIREKTORAT JENERAL KELAYAKLAYARAN TEKNIKAL

Oleh: Kdr Abd Razak bin Ahmad TLDM
Mk TL - JUTRA

Tanggal 1 Jun 14, Tentera Laut Diraja Malaysia (TLDM) telah mengorak langkah baharu selaras dengan hasratnya untuk mencapai status *World Class Navy* dengan menubuhkan sebuah sel baharu iaitu Sel Direktorat Jeneral Kelayaklayaran Teknikal (Directorate General Technical Seaworthiness Cell) atau nama singkatannya Sel DGTS di Bahagian Kejuruteraan, Markas Tentera Laut. Sel ini berperanan sebagai satu organisasi yang akan melaksanakan Audit Kelayaklayaran (Seaworthiness) Teknikal ke atas aset-aset TLDM, markas, depot, firma dan limbungan dalam memberi sokongan terhadap tahap kelayaklayaran aset-aset TLDM.

Seaworthiness bermaksud kelayaklayaran sesebuah aset yang merangkumi aspek ketersediaan (availability), aspek keselamatan (safety) dan aspek kompetensi (competency) anggota. Ketersediaan ditakrif sebagai semua peralatan beroperasi dan diselenggara dengan baik manakala keselamatan ditakrif sebagai pematuhan tatacara kerja yang teratur dan betul untuk mengelak kemalangan dan kompetensi ditakrif sebagai warga TLDM yang mahir, terlatih dan berkeupayaan dalam melaksanakan selenggaraan atau pembaikan.

Idea penubuhan sel ini telah dicetuskan oleh Yang Berbahagia Panglima Tentera Laut yang berkehendakkan TLDM mempunyai satu

badan untuk mengiktiraf dan memantau *technical seaworthiness* di dalam aset-aset TLDM dan agensi kerajaan yang lain khusus di dalam *marine society*. Fungsi Sel DGTS pada ketika ini antara lain bertanggungjawab:

- Mengawal selia tahap kelayaklayaran aset-aset TLDM.
- Menilai keberkesanan pelaksanaan polisi, prosedur selenggaraan dan arahan formasi serta BRL yang dikeluarkan.
- Menilai keupayaan dan keberkesanan pengurusan markas dan depot dalam melaksanakan kerja-kerja selenggaraan dan pembaikan merangkumi kepatuhan terhadap arahan-arahan serta garis panduan yang telah dikeluarkan oleh formasi atasan.
- Menilai kemampuan firma dan limbungan dalam memberikan sokongan terhadap selenggaraan dan pembaikan peralatan.

Memandangkan Sel ini adalah sebuah sel baru di dalam TLDM, perjawatan interim di dalam Sel DGTS adalah seramai 4 orang pegawai dan 2 orang anggota dengan menggunakan perjawatan Sel CBRNDC yang telah dimansuhkan. Pegawai-pegawai yang diperjawatkan di dalam Sel ini adalah pegawai yang telah memiliki pengetahuan serta pengalaman sebagai Pegawai Memerintah di Depot serta pernah menjadi ketua-ketua jabatan kejuruteraan di kapal dan bengkel.

Penubuhan Sel DGTS ini diyakini akan dapat mengawasi tahap kelayaklayaran aset-aset TLDM serta menilai keupayaan markas, depot, firma dan limbungan melalui kerja-kerja pembaikan dan selenggaraan yang dilaksanakan dalam memberikan pulangan yang optimum kepada kerajaan umumnya dan kesiagaan aset-aset TLDM khususnya ke arah **Tentera Laut Bertaraf Dunia**.



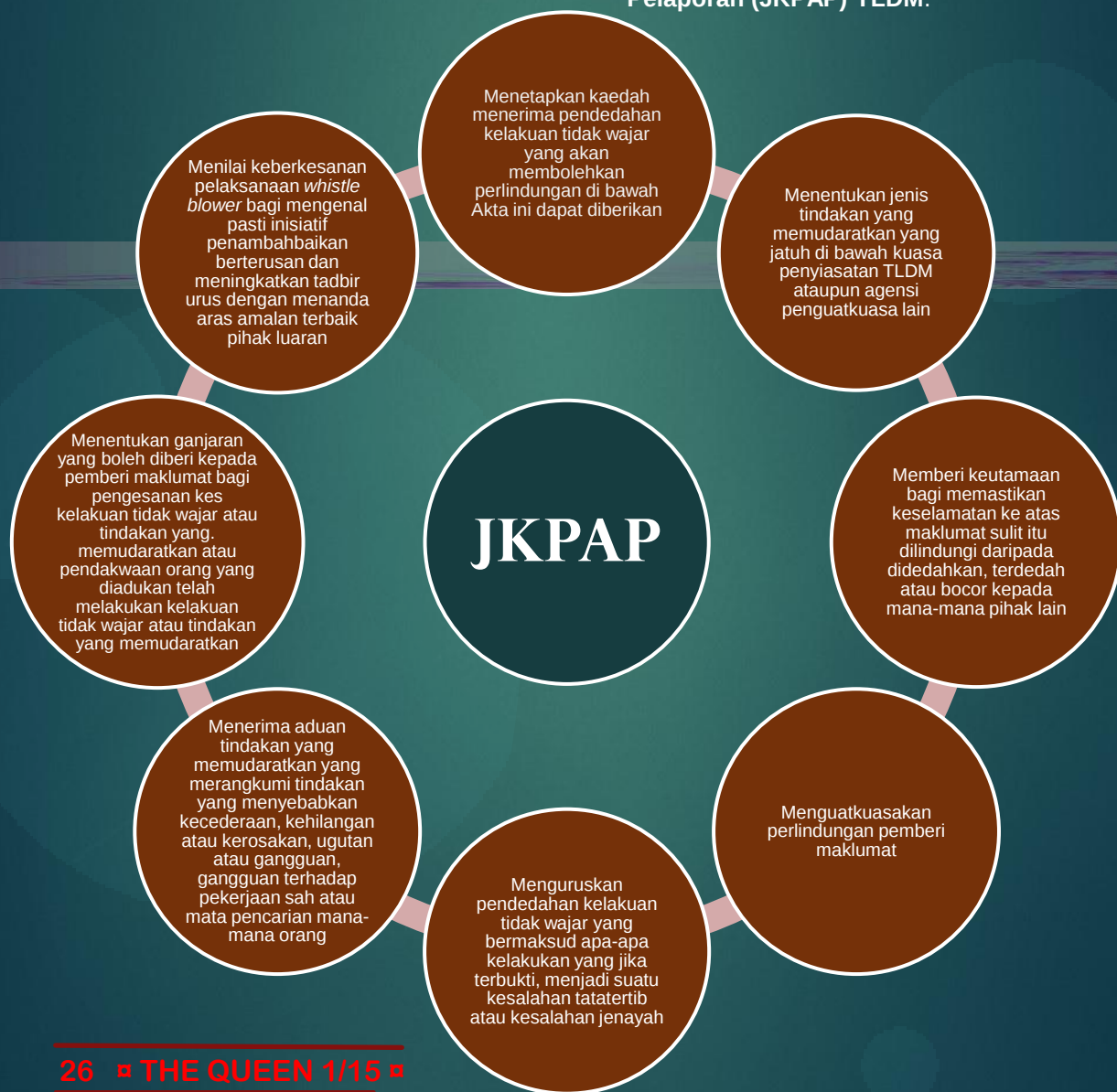
JAWATANKUASA

ADUAN DAN PELAPORAN TLDM

Oleh: Lt Kdr Mohd Shah Rizan bin Md Yasin TLDM
Mk TL - BPS

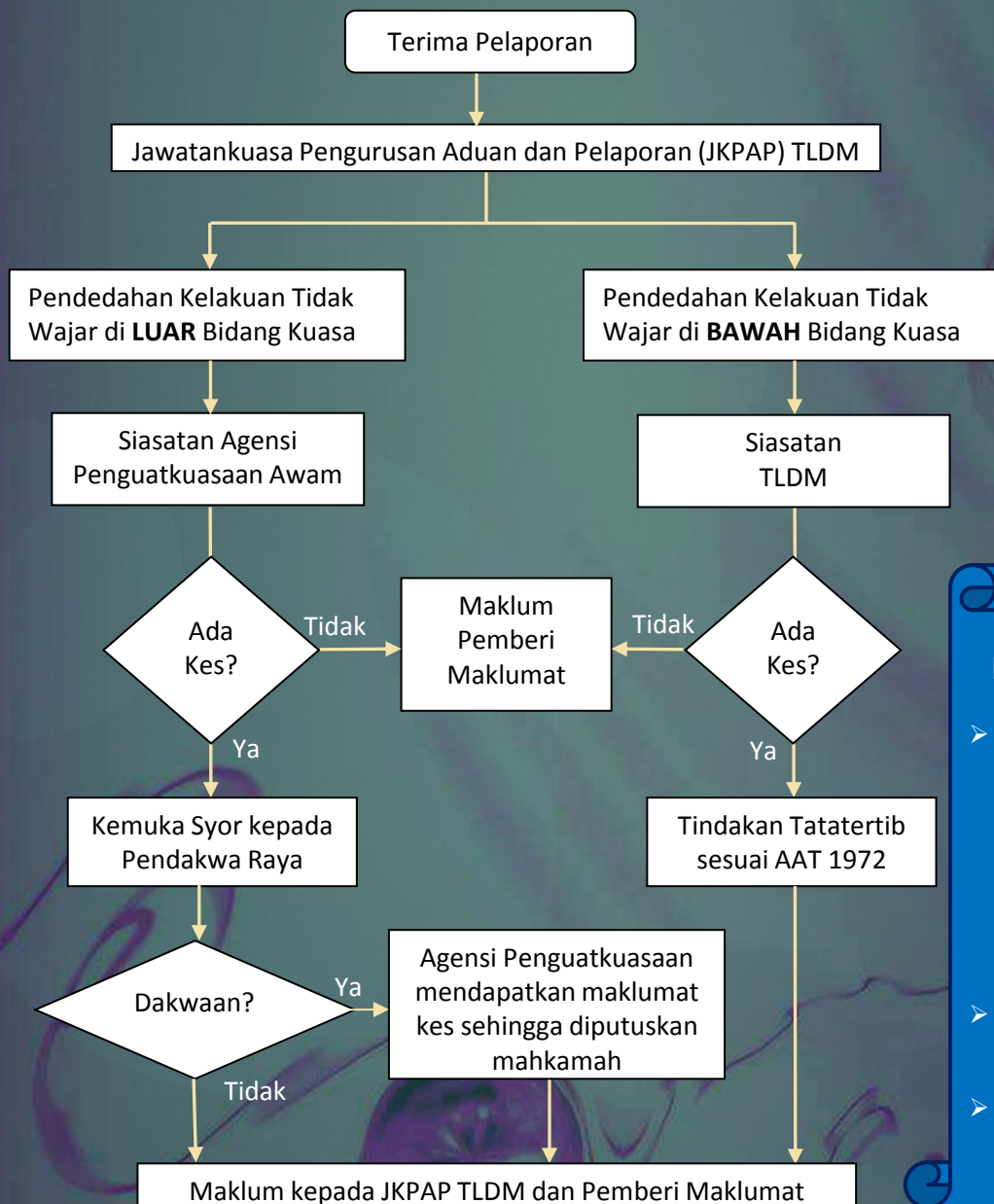
Pendekatan *Whistle Blower* telah lama wujud dalam TLDM namun ia dijamin melalui pendekatan surat layang yang pada umumnya dianggap tidak memiliki kredibiliti yang berimpak tinggi. Pengadu tidak mahu mendedahkan identitinya kerana tiada dasar yang jelas bagi menjamin kerahsiaan identiti pengadu. Penghargaan juga tidak pernah diberikan kepada pengadu yang memberikan maklumat sehingga berjaya membuktikan kesalahan individu yang dilaporkan.

Pengarahan pelaksanaan *Whistle Blower* telah dimantapkan supaya arahan yang disampaikan jelas dan telus seterusnya menggalakkan warga TLDM dan anggota awam yang bekerja dalam TLDM melaporkan sebarang perlakuan rasuah, salah laku, salah guna kuasa dan penyelewengan. Lembaga Pengurusan Strategik Siri 4/4 Tahun 2015 telah memperakukan penjenamaan semula *Whistle Blower* dan pembentukan jawatankuasa yang akan mengendalikan aduan yang diterima yang dikenali sebagai **Jawatankuasa Aduan dan Pelaporan (JKPAP) TLDM**.



Jawatankuasa ini dipengerusikan oleh Timbalan Panglima Tentera Laut selaku Ketua Integriti TLDM, diikuti Asisten Ketua Staf Pengurusan Strategik selaku Pengerusi Gantian serta Pegawai Staf 2 Integriti sebagai Setiausaha, manakala Cawangan Pengurusan Integriti dan Tadbir Urus selaku Urusetia JKPA TLDM. Seramai lima orang Pegawai Kanan yang merupakan ahli kepada jawatankuasa ini turut dilantik iaitu Pengarah Kanan Kejuruteraan, Pengarah Kanan Materiel, Pengarah Perkhidmatan Sumber Manusia, Pengarah Perundangan dan Marsyal Provos.

Dengan tertubuhnya Jawatankuasa ini, *the Navy People* digalakkan untuk menggunakan saluran yang tersedia ini bagi melaporkan sebarang perlakuan rasuah, salah laku, salah guna kuasa dan penyelewengan dalam usaha membanteras gejala seumpama ini terus berlaku di dalam TLDM. Pendekatan seumpama ini akan menyumbang kepada **Objektif Strategik E3: Menambah Baik Tadbir Urus** seperti yang dinyatakan di dalam Pelan Strategik 2013-2020 (PS 1320) Versi 2.



SALURAN PELAPORAN:

- LAMAN WEB:
e-Aduan Portal TLDM
www.navy.mil.my/index.php/perkhidmatan-atas-talian/eaduan
- Talian Telefon:
03-20714581
- E-Mail:
integrity@navy.mil.my

IMPLIKASI BURUK MELALUI MEDIA SOSIAL

Oleh: BK PAP Mohd Adnan bin Abu Hasan
KTD KEPAH

Teknologi adalah merupakan pembangunan penggunaan sesuatu peralatan atau bahan dalam memanfaatkan manusia dalam kehidupan seharian. Dalam perkembangan teknologi terkini, teknologi maklumat juga tidak terlepas daripada terus berkembang dalam membantu kerja-kerja seharian dan memberikan hiburan terhadap manusia melalui media sosial. Media sosial pula adalah media yang digunakan secara atas talian dengan membolehkan para pengguna menyertai, berkongsi dan mencipta isi meliputi blog, rangkaian sosial, forum dan dunia maya. Contoh-contoh media sosial yang terdapat adalah *facebook*, *twitter*, *youtube*, *WhatsApp*, *wChat* dan blog. Kebanyakan kakitangan jabatan-jabatan kerajaan dan swasta di seluruh dunia termasuklah Angkatan Tentera Malaysia juga telah mengguna pakai kemudahan media sosial ini sebagai medium penyimpanan, penyampaian dan perkongsian maklumat secara cepat dan selamat.

Tanpa disedari dalam kemudahan yang dikecapi menerusi penggunaan media sosial ini, terdapat kesan-kesan buruk kepada pengguna dalam aspek keselamatan negara terutama bagi jabatan-jabatan kerajaan yang memegang atau menyimpan perkara-perkara yang diklasifikasikan sebagai rahsia dan sulit khususnya TLDM sama ada secara langsung ataupun secara tidak langsung menerusi penulisan dan perbualan. Segelintir pengguna lain yang tidak bertanggungjawab akan mengambil kesempatan terhadap apa jua maklumat pertahanan perairan negara bagi tujuan tertentu. Kesan-kesan buruknya adalah segala taktik peperangan yang dirangka oleh kapal-kapal TLDM akan mudah dikaji atau dipraktikkan oleh pihak musuh. Hal ini akan menyebabkan pihak musuh dapat mengetahui segala strategi peperangan Tentera Laut Diraja Malaysia.

Selain itu, organisasi sesebuah unit juga akan mudah diketahui dan dikenali oleh pihak musuh. Misalnya pihak musuh dapat mengetahui jumlah kekuatan sesebuah unit, mengenali nama, jawatan, pencapaian, kepakaran dan kebolehan

pegawai dan anggota TLDM. Ini memudahkan pihak musuh membuat intipan dan penangkapan terhadap pegawai dan anggota TLDM di sebuah unit untuk tujuan tertentu.

Di samping itu, kebocoran maklumat kawasan-kawasan latihan, kawasan-kawasan pengawasan kapal dan sektor-sektor operasi di laut yang dilakukan juga akan memungkinkan kejayaan kepada pihak TLDM. Pihak musuh mudah mengetahui waktu dan lokasi operasi yang dijalankan dan dapat menyusup masuk ke kawasan perairan negara dengan sewenang-wenangnya. Perkara ini juga secara tidak langsung mengancam nelayan di laut.

Akhir sekali, paparan pakaian seragam Tentera Laut Diraja Malaysia pada akaun media sosial pegawai dan anggota TLDM juga menyumbang kepada berlakunya peniruan bentuk dan corak pakaian tersebut. Ia akan membantu pihak musuh membuat penyamaran dalam mendekati kawasan ketenteraan bagi mengutip data penting.

Bagi mengatasi permasalahan ini daripada terus berleluasa, pihak Angkatan Tentera Malaysia menerusi Rejimen Semboyan Peperangan Elektronik telah meneruskan dan meningkatkan pemantauan terhadap penggunaan media sosial oleh pegawai dan anggota Tentera Malaysia termasuklah TLDM. Pihak tertinggi di setiap unit juga perlu terus menyampaikan garis panduan dan batas-batas dalam penggunaan media sosial dengan merujuk Perintah Majlis Angkatan Tentera 1/80. Tindakan tegas wajib dikenakan kepada pegawai dan anggota yang gagal mematuhi garis panduan tersebut. Hal begini mestilah diberi penekanan yang serius dan tegas kerana sebarang pembongkaran atau pendedahan berkaitan ketenteraan menjadikan ancaman kepada keselamatan negara.

COMMON DIVING INJURIES

Oleh: Lt Azri bin Ahmad Fuzi TLDM
Mk TL - BPS

Diving can be fun for many people. Some find diving can rejuvenate the mind, body and soul with a medley of sights, sounds and experiences. However, divers must always be aware of the common injuries they might encounter while enjoying their dive. Here are a few injuries to watch out for:

This is a type of barotrauma in which bubbles enter the blood stream and travel to the brain. Symptoms such as numbness or tingling of the skin, weakness, paralysis or loss of consciousness may occur. This is a serious diving injury.

Arterial gas embolism (AGE)

This condition is the result of improper breathing during the ascent to the surface or, occasionally, from diving with a respiratory tract infection. Symptoms include chest pain, shortness of breath and hoarseness.

Pulmonary barotrauma

Decompression sickness ("the bends")

It occurs during ascent and on water surface. Nitrogen gas stored in body tissues and blood comes out of solution and forms bubbles in the blood. The bubbles can injure various body tissues and block blood vessels. The most common signs of severe decompression sickness are dysfunction of the spinal cord, brain and lungs.

Inner ear barotrauma

This condition may occur if you have trouble clearing (equilizing the pressure between the middle ear and the water - sometimes called "popping your ears") during a dive. The result is severe dizziness and hearing loss.

Fortunately, serious medical problems are not common in recreational scuba divers. In addition, fewer than 1,000 divers worldwide require recompression therapy to treat severe dive-related health problems. Remember, if you or one of your dive buddies should develop any of the symptoms on this list during or after a dive, seek medical care immediately. Enjoy your dive and always dive safe!

Source: familydoctor.org

Penyelewengan Perolehan: Bukan isu remeh!

Oleh: Lt Kdr Mohd Shah Rizan bin Md Yasin TLDM
Mk TL - BPS

Saban tahun isu ketirisan perbelanjaan dana kerajaan menjadi topik hangat untuk dibahaskan. Baik di sidang Parlimen mahupun di kedai kopi. Laporan Ketua Audit Negara yang dibentangkan pastinya memaparkan jumlah penyelewengan yang tinggi. Ketirisan ini melibatkan penyelewengan agensi dan jabatan.

Penyelewengan dalam perolehan selalu sahaja dipandang remeh. Masyarakat lebih tertarik untuk membahaskan isu ikan jerung sehingga hari ini. Namun, hakikatnya penyelewengan dalam perolehan memberi impak yang besar kepada negara. Bukan sahaja wang yang dikeluarkan lesap dan lebur bahkan keselamatan negara juga mungkin dalam bahaya.

Penyelewengan dalam perolehan merupakan salah satu daripada aspek jenayah rasuah. Penyelewengan dalam perolehan boleh dikaitkan dengan kesalahan mengemukakan dokumen tuntutan untuk bayaran walaupun kerja/perkhidmatan yang sepatutnya tidak dilaksanakan atau pembekalan yang dibuat tidak mengikut spesifikasi atau kuantiti seperti mana yang dituntut.

Seperti yang kita sedia maklum, TLDM dikejutkan dengan penahanan enam Pegawai dan anggota TLDM oleh Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) yang didapati terlibat dengan kes penyelewengan perolehan pembekalan barangan dan peralatan kepada kapal-kapal TLDM. Kesemua mereka ditahan pada 9 dan 11 Mac 15 di Kuala Lumpur, Manjung,



Ipoh dan di dalam Pangkalan TLDM Lumut. Kes ini disiasat di bawah Seksyen 17(a) Akta SPRM dan juga Seksyen 4(l) Akta Pencegahan Pengubahan Wang Haram, Pencegahan Pembiayaan Keganasan dan Hasil Daripada Aktiviti Haram 2001.



“Sekiranya disabitkan, penjara 20 tahun dan denda 5 kali nilai suapan (minimum RM10,000) di bawah Akta SPRM dan denda tidak lebih RM 5 juta atau 5 tahun penjara di bawah kesalahan pengubahan wang haram.”

Setakat ini, SPRM telah membekukan wang simpanan bernilai RM23 juta dan merampas wang tunai lebih RM200,000 serta 13 kereta mewah seperti Lamborghini dan BMW.

Kes ini hanya merupakan satu contoh penyelewengan perolehan yang berlaku. Penyelewengan dalam perolehan ini sekiranya dapat ditangani pastinya memberi manfaat kepada negara. Jumlah wang yang diselamatkan dapat digunakan untuk membina prasarana dan infrastruktur yang lebih baik berbanding sekarang.

CTI & PCI

Oleh: Lt Ariff Muzakkir bin Ali Syabana TLDM
Mk TL - BPS

▶ Cepat, Tepat dan Integriti (CTI) serta *Productivity, Creativity and Innovation* (PCI) merupakan 6 prinsip yang telah digariskan oleh Perdana Menteri, Y.A.B Dato' Seri Mohd Najib bin Tun Abdul Razak. Setiap keputusan dan tindakan yang dibuat dengan CEPAT tanpa tertangguh terutamanya yang melibatkan urusan rakyat dengan agensi kerajaan perlu dilaksanakan supaya dapat **memenuhi** kehendak semasa rakyat. Urusan rakyat bukan sahaja dapat dipermudahkan malah pertumbuhan ekonomi dapat dipertingkatkan seterusnya melonjakkan kedudukan daya saing negara. Kepantasan dalam membuat keputusan sahaja adalah tidak mencukupi. Penjawat awam juga perlu berupaya membuat keputusan yang TEPAT mengambil kira semua faktor-faktor penting khususnya keperluan kumpulan sasar.

▶ Tahap kemajuan sesebuah negara bukan sahaja dinilai daripada aspek kekukuhan ekonomi tetapi merangkumi aspek ketelusan dan INTEGRITI yang dimiliki institusi-institusi negara tersebut termasuklah institusi sektor awam. Mengungkap kata-kata Warren Buffet, tokoh pelaburan tersohor dunia, "In looking for people to hire, you look for three qualities: integrity, intelligence and energy. And if they don't have the first, the other two will kill you". Aspek integriti amat dititikberatkan bagi mengelakkan TLDM dicemari dengan insiden-insiden anggota TLDM yang terlibat dengan amalan rasuah, penyalahgunaan kuasa dan sebagainya. Malah integriti bukan sahaja terhad kepada rasuah dan sebagainya, ia juga termasuk menjalankan tugas dalam tempoh yang diberikan. Kelewatan bekerja yang disengajakan juga merupakan suatu perkara yang tidak berintegriti.

▶ Berhadapan dengan realiti semasa di mana persaingan sengit berlaku ke atas sumber-sumber yang terhad, negara perlu kepada peningkatan PRODUKTIVITI bagi merealisasikan agenda transformasi yang digagaskan oleh kerajaan. Bagi memastikan produktiviti anggota TLDM terus kekal pada tahap yang tinggi, pembangunan organisasi ketenteraan perlu diberikan penekanan. Ini termasuklah mewujudkan modal insan yang berkepakaran, penggunaan sistem teknologi terkini sebagai 'enabler' serta merangka tatacara pengurusan yang efisien dan efektif. Penjawat awam perlu mempunyai kebolehan untuk berfikir secara KREATIF untuk mengolah atau meneroka pendekatan baru dalam meningkatkan penyampaian perkhidmatan kepada rakyat. Penjawat awam juga perlu membebaskan minda daripada kongkongan mentaliti silo yang seringkali mencorakkan cara kita bekerja dan menangani sesuatu isu. Kerajaan kini telah melaksanakan beberapa inisiatif seperti *Rural Transformation Centre* (RTC) dan *Urban Transformation Centre* (UTC), 1Malaysia Privilege Card dan sebagainya yang ditunjangi pemikiran kreatif selaras dengan "Blue Ocean Strategy" yang menekankan prinsip "low cost, high impact and rapid execution". UTC misalnya bertindak sebagai sebuah pusat sehenti yang menempatkan pelbagai agensi awam dan swasta dalam bangunan sedia ada yang diubahsuai. Ia menawarkan perkhidmatan 7 hari seminggu di mana waktu perkhidmatan dilanjutkan melebihi waktu bekerja biasa. Dalam hubungan ini, individu-individu yang kreatif perlu dikenal pasti untuk memasuki perkhidmatan TLDM untuk menzahirkan INOVASI, iaitu ciptaan yang memberikan manfaat nyata kepada rakyat daripada segi memberikan nilai tambah kepada keadaan semasa.



LANGKAH PENJIMATAN ELEKTRIK

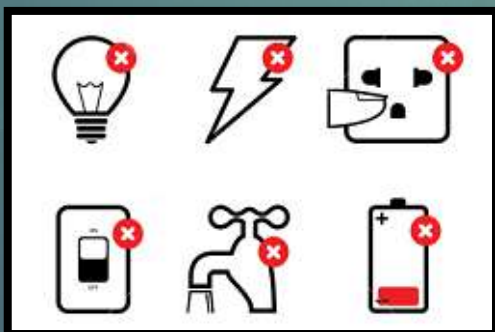
Oleh: Lt Dya Mohd Firdaus bin Saidi TLDM
UPS TLDM Lumut

Sebagaimana yang kita ketahui penjanaan tenaga elektrik di Malaysia dihasilkan dengan gas, petroleum dan arang batu, iaitu sumber yang tidak boleh diperbaharui. Pengurangan sumber-sumber ini menyebabkan berlakunya perubahan iklim dunia dan menghasilkan sisa buangan yang berbahaya. Oleh itu dengan mengurangkan penggunaan tenaga elektrik, ia akan mengurangkan pencemaran dan menyelamatkan alam sekitar.

Kita sebagai warga TLDM seharusnya berasa lebih bertanggungjawab untuk memelihara alam sekitar dengan cara menjimatkan penggunaan elektrik di pejabat mahupun di rumah. Terdapat pelbagai cara yang boleh dilakukan untuk menjimatkan penggunaan elektrik.

LANGKAH PENJIMATAN TENAGA ELEKTRIK

1. Laraskan suhu bilik pada 24°C sebagaimana arahan dari Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM) dan Kerajaan. Ini kerana bilik yang mempunyai suhu di bawah 24°C dianggap terlalu sejuk. Dalam keadaan ini, *compressor* bagi alat penghawa dingin akan menggunakan tenaga yang lebih banyak bagi mencapai suhu yang rendah.
2. Padamkan lampu atau penghawa dingin apabila tidak digunakan atau keluar dari pejabat untuk jangka masa yang panjang.
3. Menguatkuasakan waktu *ON* dan *OFF* sistem elektrik di pejabat am seperti waktu rehat dan mematikan bekalan selepas waktu bekerja.
4. Menjalankan penyelenggaraan berkala untuk penghawa. Ini kerana penyelenggaraan berkala dapat memastikan penghawa dingin dan peralatan elektrik berada dalam keadaan baik dan mencapai keupayaan yang maksima.



5. Menggalakkan penggunaan monitor komputer jenis LCD berbanding monitor jenis CRT. Monitor jenis CRT menggunakan lebih tenaga elektrik berbanding monitor jenis LCD.
6. Tutup tingkap dan pintu apabila menggunakan penghawa dingin.
7. Memastikan suis dimatikan dan plug ditanggalkan apabila peralatan elektrik tidak digunakan. Plug perlu ditanggalkan dan bukan hanya mematikan suis sahaja kerana masih terdapat tenaga elektrik yang mengalir.

Itu adalah antara contoh langkah-langkah yang perlu diambil semasa berada di pejabat. Dengan mempraktikkan panduan tersebut kita sebagai warga TLDM boleh membantu kerajaan dalam menjimatkan duit kerajaan. Oleh yang demikian rasa tanggungjawab perlu diterapkan dalam diri sendiri agar perbelanjaan kerajaan terhadap penggunaan elektrik dapat dikurangkan. Sekiranya nilai murni ini dapat diterapkan dalam diri sendiri, maka TLDM gah dikategorikan sebagai *World Class Navy*.

BAD MANAGEMENT TRAITS

Oleh: Kdr Saharudin bin Bongsu TLDM
Mk TL - BPS

In addition to knowing what it takes to be a good manager, it is also crucial that you know what traits make your employees want to leave your company as well. After all, if you don't know what you're doing that is making them run from you, you won't know what to avoid. Here are a few things that managers do that makes employees start sprucing up their rēsumēs and look for a way out.

Being a Know-it-All

Employees have ideas too and those ideas are usually worth considering. If you constantly insist that it is "your way or the highway," you are going to end up with a lot of your staff taking the next exit and choosing a different road to travel on. Listen to ideas from employees, seriously consider them and, if the idea improves upon the current practice, let the employee know that and consider making a change. Giving employees a chance to be heard will show them that they are a part of the team. If you end up making the change, be sure to give credit to those that deserve it. Do not pass off the idea as being your own if it is not.



Micromanagement

Inspire your employees to work hard because it benefits them and the company. Do not hover over them and make sure that they are always working. Do not correct them the moment they do something you would not have done. Fear is not a good way to inspire your staff. It is important to give your employees the opportunity to think for themselves and room to work in their own style. If you are constantly smothering them and pointing out how and when to complete tasks, you will create a hostile working environment and send them running for the door. For the record, the same is true for any interpersonal relationship, not just at the office, but that is a whole different kind of article.

Trying to be a Friend sometimes, not always a Leader

You should know your staff as people. You should understand their differences and recognize what inspires and motivates them. You should respect them and they should respect you. You should be approachable. But it is also important that you be their manager as well. Sometimes leaders make unpopular decisions. Sometimes managers need to break bad news. Sometimes managers need to let a staff member know that they are not performing up to standards and explore what needs to be done to improve the situation. If you avoid these situations because you want your employees to like you, you are hurting the company and hurting your employees' chances of success.

The same is true with playing favourites. You will naturally have more in common with some staff members than with others, but you cannot play favourites. Including some employees in your inner circle or giving certain people better treatment than others will hurt your team and cause your employees to leave the company.



Secrecy

If you are hiding things from you staff, you are treating them like children. They are not children. There are very few aspects of a company that must remain confidential at all times. When you hide things from your team, you show them that you do not trust them. Whatever you are hiding will likely come out anyway, so why not present it yourself and earn the respect of your staff?



Not Trusting Anyone

You have to trust your staff. They are adults. They are trained in their jobs. They know what is expected from them and if you do not trust them to perform simple tasks or if you are over-suspicious of how they are spending their time, they will grow to resent you. If the problem is in your management skills or style, then do what you have to to become a better and more effective manager. If the problem is truly in their abilities and performance, then help them improve if possible or hire someone else if they are not the right fit for the job. Do not constantly hover over them and question every move they make.

This is true when it comes to delegating tasks as well. If you insist on doing all of the work yourself, you are showing your employees that you do not trust them to complete important tasks. Sometimes you need to believe in your employees and know that you can delegate certain tasks to them. If you do not, you will not have most of these employees for very long, nor will they be very motivated to perform well while you do have them.

At the end of the day, as a manager it is your responsibility to surround yourself with the right people to help you grow and improve your portion of the business. These people will help determine whether you flourish in your career and business, or fail. You need to keep them happy, engaged, and provide them with the tools they need to perform their jobs as effectively as possible. Avoid these negative traits and you will have an easier time climbing the ladder to success.

Source: Steven Tulman, VP of Strategy and Business Development at ICM.

Being Indecisive

Leaders make decisions. They are not afraid to take a stand and reap the rewards or face the consequences of their decisions. Delaying a decision or avoiding conflict due to inaction will weaken your entire team. Even if the decision you make is an unpopular one, it is better to make it than to run away from it. If it is the right decision, make it and be honest with your team about it.



Lying

Employees want honesty in the office. They do not want their managers to fabricate stories, even if they're doing so to explain bad news. Good leaders do not hide behind lies or make excuses. They

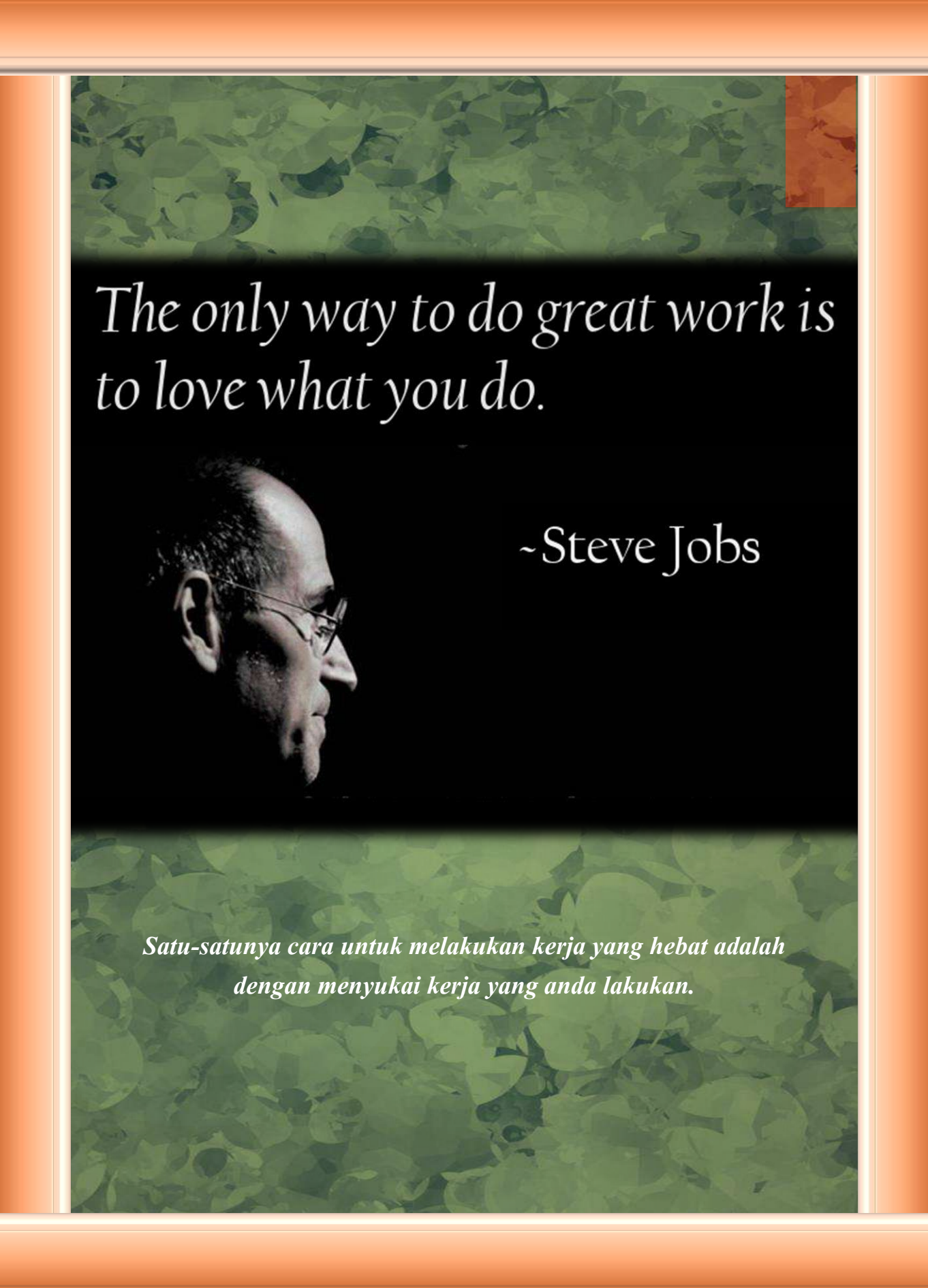
have integrity and are able to communicate effectively with their staff. This is true with how management interacts with staff as well as how they speak to clients and

just about everyone else in the company. Once you start lying, you lose the trust (and respect) of your staff.



TAKE A BREAK!!





*The only way to do great work is
to love what you do.*

~Steve Jobs

*Satu-satunya cara untuk melakukan kerja yang hebat adalah
dengan menyukai kerja yang anda lakukan.*

