

Navy



Kandungan

.. muka surat

SIDANG REDAKSI

PENAUNG

YBhg Laksamana
Datuk Ramlan Mohamed Ali

PENASIHAT

YBhg Laksamana Madya Datuk Abdul Aziz
bin Hj Jaafar

KETUA PENGARANG

Kept Ong Thiam Hock TLDM

SIDANG PENGARANG

Lt Kdr Shahrir bin Hj Ahmad TLDM
Lt Kdr Noraida bte Hj Zulkifli TLDM
PW 1 TNS (S) Zainuddin bin Jaafar
LK TNS (L) Rosdi bin Daud
Puan Hayati bte Hj Mohamad

Bahagian Pengurusan Strategik
Markas Tentera Laut
Kementerian Pertahanan
50634 KUALA LUMPUR

Kata aluan Penasihat	1
Meja Ketua Pengarang	2
Perutusan Ulung PTL	3
4 Cabaran dan Strategi	7
Majlis Hari Q KEMENTAH	9
Retreat TLDM 11/06	11
Navy Plan 2007	12
Lawatan BPS ke MAMPU	13
Anugerah Kualiti MPL	14
Kawat Penghargaan P T L	15
Audit Pengurusan Tahunan BPS	16
Quality Tool Box-Capacity Audit	17
Sistem Pengurusan Alam Sekitar	20
Projek Inovasi KD GANYANG	22
Projek Inovasi KDP	25
Projek Inovasi KD SRI KUANTAN	26
Pelaksanaan AKPTL	27
Kursus Fasilitator	30
Kursus IQA	31
BSC Abbreviations	32

Membudaya &
Memperkasakan
Kualiti



The Queen



Kata-kata Aluan **PENASIHAT THE QUEEN**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Salam Sejahtera. Bersyukur kita ke hadrat Allah S.W.T Kerana dengan izinNya jua penerbitan Buletin Queen 2006 keluaran kedua terlaksana. Saya, sebagai Penasihat Buletin QUEEN ini sememangnya mengalu-alukan penerbitan Buletin ini kerana ia merupakan alat penyebarkan maklumat dan isu berkaitan kualiti dan penambah baik secara berterusan kepada *the Navy People*.

Saya yakin setiap *the Navy People* yang membaca Buletin ini akan mendapat manfaat dari penulisan artikel-artikel yang menumpukan kepada usaha TLDM ke arah membudayakan kualiti dalam perkhidmatan. TLDM khasnya dan ATM amnya, sentiasa memandang positif serta memberi galakan kepada usaha penambah baik berterusan dan inovasi. Setiap warga TLDM digalakkan berusaha meneroka perubahan ke arah penghasilan kerja dan produk yang lebih bermutu.

Justeru, saya menyeru *the Navy People* menghayati isi kandungan Buletin ini dan bersama-sama menyumbang idea dan berkongsi pandangan serta pengalaman dalam menentukan Buletin Queen sentiasa relevan dan berkualiti. Sokongan daripada *the Navy People* menjamin kepada kecemerlangan TLDM di masa akan datang.

Akhir sekali, bertepatan dengan wawasan TLDM iaitu "To Be A Quality Navy", *the Navy People* haruslah memainkan peranan masing-masing dengan mengamalkan budaya kerja berkualiti di dalam pelaksanaan tugas masing-masing, serta bekerja sebagai satu pasukan.

SEDIA BERKORBAN

DATUK ABDUL AZIZ BIN HJ JAAFAR
Laksamana Madya





Daripada Meja **KETUA PENGARANG**

Salam Sejahtera,

Kita kini telah sampai ke penghujung tahun 2006. Berbagai aktiviti untuk menerapkan budaya kualiti telah kita laksanakan demi penambahbaikan berterusan dan inovasi terlaksana di dalam perkhidmatan TLDM. Saya berasa gembira kerana sekali lagi dapat berkongsi idea mengenai kualiti dengan *the Navy People*.

Perjalanan kita mengharungi *The RMN Passage Plan* juga telah membawa kita ke destinasi baru. Kita telah berubah daripada menggunakan kaedah *spreadsheet* kepada metodologi *online*. Buat masa ini, kita hanya melaporkan tentang *output* tetapi untuk tahun mendatang, kita akan menumpukan perhatian terhadap *outcome*. Ini akan memberi lebih pengertian terhadap segala usaha kita bagi menyokong visi dan misi TLDM. Kita perlu sentiasa berada di atas landasan yang betul. Beberapa penjarangan strategik perlu dilaksanakan ke atas *Key Result Areas* dan *Key Performance Indicators* kita yang sedia ada. Pencapaian sasaran *outcomes* akan memberi lebih makna ke atas usaha penambahbaikan yang berterusan ini.

Sukacita dimaklumkan bahawa pada tahun hadapan kita akan menggunakan metodologi BSC untuk menentukan penjarangan strategi TLDM bagi mencapai visi dan misi TLDM. Selain daripada itu kita juga akan mengukur prestasi inisiatif serta aktiviti harian kita dengan KPI atau Petunjuk Prestasi Utama. Ini akan membolehkan kita memastikan kedudukan kita sebenar dalam setiap objektif TLDM dan seterusnya berusaha untuk sentiasa mempertingkatkan prestasi kita. Saya yakin TLDM akan lebih fokus dengan adanya Navy Plan 2007. Adalah diharapkan dengan perancangan Navy Plan 2007 kita akan menghapuskan inisiatif dan kerja yang tidak mendatangkan faedah kepada tugas teras kita.

Salah satu strategi yang digariskan oleh pucuk pimpinan ialah mengadoptasi kaedah baru dalam kerja rutin harian. Seiring dengan sikap inovatif dan kreatif, formasi dan unit TLDM perlu mencari, memperkenalkan dan mengadoptasikan kaedah baru bagi menambah baik proses-proses kerja terdahulu. Proses-proses kerja memerlukan kaedah yang mampan bagi memastikan apa yang dilakukan itu betul pada kali pertama ia dilakukan. Justeru itu, TLDM akan terus melaksanakan program MS ISO, TQM dan *Balanced Scorecard* untuk membawa TLDM kecemerlangan dalam *core business* kita dalam masa yang sama menjimatkan sumber yang terhad dan memberi nilai kepada *stakeholder* kita.

Budaya kerja yang berasaskan kualiti perlu kita terus giatkan dan terapkan di kalangan warga TLDM supaya setiap tugas dapat diukur dan diuruskan dengan efektif. Saya mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua yang telah menyumbang artikel kepada buletin ini.

Sekian, Salam Sejahtera.


ONG THIAM HOCK
Kept TLDM



Perutusan Ulung

PANGLIMA TENTERA LAUT

LAKSAMANA DATUK RAMLAN MOHAMED ALI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

dan salam sejahtera.

Segala puji-pujian khusus bagi Allah Subhanu Wataala, bersamalah kita berdoa semoga selawat dan salam dicucuri ke atas Rasulullah Salallah Alaihi Wasalam dan keluarga serta para sahabatnya.

Saudara-Saudari warga TLDM yang saya hormati sekalian,

1. Alhamdulillah, saya bersyukur kepada Allah Subhanahu Wataala kerana, hanya dengan limpah kurnia dan izinNya, saya berpeluang berdiri di sini untuk menyampaikan perutusan ulung ini pada tika saya mengambilalih teraju kepimpinan TLDM. Saya juga menjunjung kasih ke bawah Duli Yang Maha Mulia Seri Paduka Baginda Yang Dipertuan Agong atas perkenan Baginda melantik saya sebagai Panglima Tentera Laut, yang keempat-belas dalam sejarah TLDM, dan yang kesepuluh antara anak-anak watan. Saya juga ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada Kerajaan Malaysia; Majlis Angkatan Tentera, khususnya Menteri Pertahanan, Yang Amat Berhormat Dato' Sri Mohd Najib bin Tun Haji Abdul Razak; pucuk-pucuk kepimpinan Kementerian Pertahanan dan juga Angkatan Tentera Malaysia, kerana telah memberi kepercayaan kepada saya untuk memegang jawatan penting ini. Saya mempercayai juga, berada saya di sini adalah atas kerjasama dan sokongan padu yang telah Saudara-Saudari berikan kepada saya selama ini. Saudara-Saudari merupakan nadi penggerak kepada jentera-jentera TLDM sehingga membolehkan saya dilantik sebagai Panglima Tentera Laut. Oleh itu, kejayaan saya ialah kejayaan Saudara-Saudari juga.

2. Dengan rasa penuh rendah diri, saya menerima pelantikan ini dengan penuh amanah dan semangat bertanggungjawab, sambil berdoa semoga, dengan pencapaian mercu kerjaya saya dalam TLDM ini, Allah Subhanahu Wataala akan sentiasa memberi saya kekuatan dan petunjuk untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab berasaskan iman dan taqwa. Saya juga berdoa semoga saya akan dapat meneruskan dan memberi kesinambungan corak pentadbiran TLDM yang telah diasas dan diperkernaskan oleh barisan pemimpin-pemimpin TLDM yang terdahulu.

Saudara-Saudari sekalian,

3. Pada hari ini, sebagai Panglima Tentera Laut yang baru, saya ingin berkongsi pemikiran saya cara mana saya bertujuan untuk terus membangun dan mengembangkan keupayaan TLDM, dan sekali gus membawanya menghalu ke mercu kejayaan, agar Saudara-Saudari boleh memahami dari arah mana saya datang dan menghayati hasrat saya. Dengan itu, saya berharap Saudara-Saudari akan dapat menyediakan diri menghadapi cabaran-cabaran dalam jadual pemerintahan saya dan berikhtiar dan berkerja sama-sama dengan saya untuk mengatasi mereka.

Saudara-Saudari yang saya hormati,

4. Izinkan saya memperingatkan semua warga TLDM, termasuk diri saya sendiri, bahawa TLDM telah diwujudkan berasaskan kepercayaan dan amanah rakyat, melalui Kerajaan, agar kawasan maritim negara dapat dipertahankan daripada sebarang ancaman musuh dan kedaulatan negara senantiasanya





terpelihara dan terjamin. Rakyat amat mengharapkan tanah air tercinta kita ini sentiasa aman dan stabil, supaya mereka akan terus dapat mengecapi hasil pembangunan negara dan menikmati keselesaan hidup, sepertimana mereka telah mengecapi dan menikmatinya semenjak tanah air kita mencapai kemerdekaan 49 tahun yang lalu. Untuk melaksanakan peranan dan tanggungjawabnya, rakyat telah mengamanahkan TLDM sebuah Armada yang serba lengkap berharga berbilion-bilion ringgit. Dengan itu, kita, warga TLDM, wajar memegang teguh kepada amanah yang dipertaruhkan oleh rakyat, agar rakyat tidak akan nanti kecewa.

Saudara-Saudari sekalian,

5. Sebagai suatu agensi pelaksana dasar kerajaan, atau *an instrument of government policy*, TLDM wajarlah sentiasa bersedia menyahut cabaran tugas dan tanggungjawab tidak kira tempat dan masa. Sebagai pemimpin TLDM, saya menilaikan TLDM akan menghadapi 4 cabaran utama dalam masa terdekat dan sederhana nanti.

a. Cabaran pertama ialah untuk mengekal dan mempertingkatkan *warfighting capabilities*, ataupun keupayaan bertempur, Armada kita. Seperti mana yang kita sedari, sejak kebelakangan ini TLDM mula menghadapi batas-batas operasi disebabkan oleh kekurangan asetnya. Sebahagian besar daripada platform-platform permukaan TLDM berusia lebih daripada 20 tahun, menghadapi keusangan. Ingin saya tekan di sini, usang tidak bermakna aset-aset itu tidak berguna lagi, tetapi mereka amat memerlukan pemerhatian dan penjagaan yang sedikit berbeza dan rapi. Dengan penyerahan beberapa buah aset kepada Agensi Penguatkuasaan Maritim Malaysia (APMM) dalam setahun dua ini, TLDM telah mula menghadapi pula jurang untuk melaksanakan latihan di laut. Walaupun, kapal-kapal selam jenis-SCORPENE yang Kerajaan perolehi daripada Perancis tidak akan pulang ke tanah air sehingga tahun 2009, kita perlu menyediakan segala infrastruktur mulai sekarang, agar kapal-kapal selam itu boleh terus beroperasi sekembali ke tanah air. Menyedari hakikat ini, kita perlu mengubal beberapa rancangan dan pendekatan untuk memastikan Armada TLDM sentiasa bersiap siaga.

b. Cabaran kedua ialah berhubung dengan pengendalian sumber manusia. Sumber manusia, khususnya Saudara-Saudari sekalian, merupakan aset yang amat penting sekali di dalam TLDM. Walau bagaimana moden dan canggihnya Armada TLDM sekalipun, sekiranya warga yang mengendalinya tidak berilmu, tidak terlatih, tidak sihat dan tidak mempunyai sikap yang baik, semuanya akan menjadi sifar.

c. Cabaran ketiga ialah pengurusan sumber yang amat terhad. Daripada petunjuk-petunjuk yang diperhatikan beberapa tahun yang lalu ini, TLDM akan terus diharapkan melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang sama atau mungkin lebih dengan peruntukan sumber yang semakin susut atau berkurangan. Banyak peruntukan kewangan kita telah dibelanja secara tidak efisien atau membazir sahaja. Begitu juga, banyak masa kualiti terluang kerana kita kerap perlu menangani membetulkan kesalahan yang sepatutnya tidak wajar berlaku dan yang boleh dielakkan. Banyak inisiatif dan kerja yang dilaksanakan tidak mendatangkan faedah kepada tugas teras, ataupun *core business*, TLDM. Di segi personel, masih terdapat banyak "lemak" dalam sesuatu organisasi.

d. Cabaran keempat ialah untuk mewujudkan kepimpinan yang berkesan di kalangan warga TLDM. Dengan perkembangan pesat di dalam Angkatan Tentera Malaysia, amnya, dan TLDM, khasnya, kebelakangan ini, TLDM ditafsirkan akan menghadapi suatu krisis kepimpinan disebabkan warganya yang semakin lama semakin muda dan kurang berpengalaman. Banyak masalah yang dihadapi oleh TLDM sejak kebelakangan ini disebabkan oleh kepimpinan yang lemah dan tidak berkesan. Hasilnya ialah TLDM telah terpaksa membelanjakan sejumlah wang yang besar bagi memperbetulkan kesalahan yang disebabkan oleh kepimpinan seperti itu. Begitu juga, dengan kepimpinan yang lemah dan tidak berkesan, terdapat bunga-bunga yang mencadangkan anak-anak buah kita mula terabai.

Saudara-Saudari sekalian,

6.a. Bagi menghadapi keempat-empat cabaran yang baru saya rungaikan, saya menggariskan empat strategi yang wajar diimplimentasikan semasa pemerintahan saya.





(1) Strategi pertama ialah untuk memberi tumpuan membangunkan sumber manusia secara menyeluruh. Saya percaya hanya seseorang warga TLDM yang berilmu, bersikap profesional, sihat dan bersikap baik akan dapat memberi khidmat yang terbaik kepada Perkhidmatan.

(2) Dengan itu, untuk mencapai matlamat ini, sebagai Panglima Tentera Laut, saya akan memberi penekanan kepada pembangunan sumber manusia. Saya berkehendakkan semua warga TLDM terlatih dan cekap dalam profesion masing-masing dengan menghadiri kursus-kursus kepakaran. Begitu juga, saya menggesa warga TLDM berusaha memperolehi ilmu tambahan melalui kemudahan-kemudahan pembelajaran akademik yang disediakan oleh Kementerian Pertahanan. Dalam aspek pembelajaran, baik dalam profesion atau akademik, saya ingin mengingatkan agar semua yang dipelajari diamalkan, bukan dibiarkan lapok di dalam buku-buku rujukan dan catatan. TLDM telah banyak melabur ke atas individu-individu untuk mempertingkatkan ilmu. Sekurang-kurangnya individu-individu ini membalas budi dengan mempraktikkan apa yang dipelajari dan berkongsi pengetahuan.

(3) Kesejahteraan hidup warga TLDM juga akan diberi tumpuan. Kesejahteraan hidup yang saya maksudkan ialah penjagaan kesihatan dan kebajikan. Saya hendak melihat warga TLDM sentiasa sihat dan cergas dari segi fizikal dan mental, dan mengamalkan cara hidup dan pemikiran yang sihat. Seperti yang kita tersedia maklum, kesiagaan sesebuah unit TLDM itu, bukan hanya ditentukan oleh tahap kesediaan materialnya, tetapi juga tahap kesediaan sumber manusianya. Saya ingin mengingatkan semua warga TLDM bahawa mereka-mereka yang mengidapi masalah kesihatan yang sepatutnya boleh dielak atau dikawalkan, tidak akan dipertimbangkan untuk memajukan kerjaya mereka, iaitu seperti yang diperuntukkan oleh perintah, arahan dan dasar yang dikeluarkan.

(4) Saya juga percaya seseorang warga TLDM yang bersikap positif dan mempunyai landasan kerohanian yang kukuh tidak akan mudah terlibat dengan gejala-gejala negatif seperti penyalahgunaan dadah, rasuah, penyelewengan, penderaan (*ragging*), khalwat dan masalah-masalah sosial yang lain. Saya akan menggunakan segala kuasa yang diperuntukkan dan bersikap tegas, tanpa bertolak ansur, untuk membendung masalah ini daripada merebak.

(5) Saya berkehendakkan kebajikan warga TLDM terus dipertingkatkan, supaya mereka sentiasa bermoral tinggi. Sementara Markas Tentera Laut terus berusaha memperbaiki terma-terma perkhidmatan dan mempelbagaikan imbuhan dan insentif, tumpuan hendaklah diberikan untuk memastikan "sistem bahagian", ataupun *divisional system* dipraktikkan secara *rigid* dan sebaik mungkin. Begitu juga, saya berkehendakkan semua warga TLDM memberi sokongan padu kepada BAKAT Laut, kerana ianya melaksanakan banyak program kemasyarakatan dan kebajikan untuk manfaat semua keluarga, tanpa mengira pangkat dan kedudukan. Saya ingin mengingatkan semua warga TLDM, kalaulah kita tidak menjaga kebajikan kita sesama sendiri, tidak ada orang lain yang akan dapat berbuat sedemikian. Dengan itu, anggaplah BAKAT Laut itu sebagai organisasi kebajikan untuk kebajikan kita juga.

b. Strategi kedua saya ialah untuk mengopitumkan sumber yang sedia ada dan yang diperuntukkan. Dengan ini, saya berkehendakkan semua warga TLDM bersikap berhemah dalam berbelanja dan menggunakan peruntukan. Saya tidak mahu lagi melihat pembaziran dan penyalahgunaan sumber, dan akan mengambil tindakan-tindakan yang tegas sekiranya ia masih berlaku. Maka adalah menjadi tanggungjawab kita semua untuk merancang dengan teliti dan kreatif, iaitu berusaha mencari pelbagai peluang atau penyelesaian, terhadap semua sumber yang sedia ada. Kita perlu berinovatif, iaitu mencari perubahan cara ataupun jalan baru, untuk mengoptimumkan sumber tersebut bagi mempertingkatkan kesiagaan dan keupayaan Armada kita.

c. Strategi ketiga ialah untuk melaksanakan kepimpinan yang berkesan. Kepimpinan amatlah penting kerana ianya menyentuh perhubungan antara insan dan penggunaan hak dan kuasa. Kepimpinan berkesan tidak hanya tertumpu kepada pihak-pihak atasan TLDM sahaja, malahan ianya seharusnya menyeluruh, melibatkan semua peringkat warga TLDM. Dengan apa yang terjadi di kalangan warga-warga muda TLDM pada dewasa ini, anak-anak buah kita amat memerlukan mereka dipimpin. Di sini, saya hendak menekankan tidak cukup menunjuk kepimpinan dengan





memberi perintah atau arahan sahaja. Sebagai seorang pemimpin, kita bertanggungjawab menyelia, melatih dan mengambil berat tentang anak-anak buah kita. Saya berkehendakkan kepimpinan secara memasuki campur, ataupun *leadership by intervention*, dipraktikkan. Dengan ini, seseorang pemimpin hendaklah mempunyai naluri bertanggungjawab untuk memasuki campur dan menghalang sesuatu yang tidak baik berlaku, sebelum ia berlaku. Beliau akan dianggap gagal sebagai seorang pemimpin andainya sesuatu perkara yang tidak baik berlaku ke atas anak buahnya, setelah beliau mentafsir atau mendengar ia boleh berlaku. Selain daripada itu, saya juga berhendakkan kepimpinan secara mengambil bahagian, ataupun *participative leadership*, dipraktikkan. Dengan ini, saya bermaksud seseorang pemimpin itu hendaklah berkecimpung dengan aktiviti-aktiviti anak buahnya. Dengan pendekatan-pendekatan sebegini, saya berharap bukan sahaja kita akan dapat membangunkan sikap berpasukan dan *esprit de corp*, tetapi juga menjaga kebajikan anak-anak buah yang kita pimpin.

d. Strategi keempat dan terakhir ialah mengadoptasi kaedah-kaedah baru dalam rutin harian. Seiring dengan sikap-sikap inovatif dan kreatif, saya berkehendakkan unit dan formasi TLDM mencari, memperkenalkan dan mengadoptasikan kaedah-kaedah baru bagi mendokong proses-proses kerja selama ini. Proses-proses kerja memerlukan kaedah yang mampan bagi memastikan apa yang dilakukan itu betul pada kali pertama ia dilakukan. Ini bagi memastikan proses kerja kita itu telus, tidak korup dan tidak membazir. TLDM akan terus melaksanakan program-program ISO, TQM dan Balanced Scorecard, tetapi saya berpandangan masih terdapat banyak lagi kaedah-kaedah baru di luar sana yang boleh diadoptasikan oleh TLDM yang mampu memperbaiki cara mana kita selama ini membuat kerja. Saya berkeyakinan kaedah-kaedah baru ini mampu mempertingkatkan mutu kerja kita, menjimatkan sumber dan memberi kepuasan berlipat ganda.

Saudara-Saudari yang saya hormati,

7. Saya telah berkongsi penilaian yang TLDM bakal menghadapi empat cabaran utama dalam masa terdekat dan sederhana. Saya juga telah menggariskan empat strategi cara mana cabaran-cabaran itu boleh diatasi. Strategi itu akan hanya tinggal strategi sahaja sekiranya Saudara-Saudari tidak bersama saya. Amatlah mustahak agar Saudara-Saudari semua memahami, menghayati dan seiring dengan saya untuk memastikan TLDM terus membangun dan berkembang untuk mencapai visi yang telah kita semua sepakati, iaitu "untuk menjadikan TLDM suatu angkatan laut yang berkualiti". Saya amat mempercayai dengan ungkapan yang menyatakan, "Sekira kita semua melaksanakan tugas dan tanggungjawab kita masing-masing, nescaya tidak akan ada masalah dalam TLDM". Apa tidaknya, kalau kita boleh melihat sebarang masalah yang wujud di dalam TLDM dewasa ini, tidak kira apa saja, saya amat yakin yang kita boleh mengenal pasti ada individu atau organisasi yang telah gagal untuk melaksanakan tugas dan bertanggungjawabnya. Dengan itu, Saudara-Saudari perlu melaksanakan tugas dan tanggungjawab masing-masing. Sokongan dan kerjasama Saudara-Saudari sekalian amat diperlukan untuk memastikan strategi-strategi yang telah saya gariskan berjaya. Di sini, saya mencabar kepada Saudara-Saudari yang tidak bermaya atau tidak mempunyai stamina untuk seiring dengan saya, ataupun tidak mempunyai sikap berpasukan untuk mencapai visi TLDM supaya "*please, get out of the way*", atau dalam Bahasa Melayunya, "sila ketepi dan memberi laluan" supaya tidak menghalang atau menjadi penghalang kepada inisiatif-inisiatif yang bakal kita bersama ambil.

8. Akhir kata, saya berdoa semoga Allah Subhana Wataala melimpahkan kurnia dan kesejahteraan hidup yang berpanjangan kepada Saudara-Saudari sekalian. Sebagai Panglima Tentera Laut, saya berikrar akan berusaha untuk memantapkan lagi kecemerlangan TLDM sebagai tonggak pertahanan negara.

Selamat Menjalankan Tugas & Sedia Berkorban!





4 CABARAN DAN STRATEGI

Panglima Tentera Laut mengingatkan semua bahawa TLDM wujud atas asas amanah rakyat melalui kerajaan bagi mempertahankan perairan negara. Rakyat juga mengamankan TLDM dengan aset berjumlah berbilion-bilion ringgit. Justeru, PTL mengariskan 4 cabaran dan 4 strategi seperti berikut:

4 Cabaran

1. **Mengekalkan dan meningkatkan *Warfighting Capabilities*.**
 - a. Terdapat jurang melaksanakan latihan di laut akibat kekurangan aset.
 - b. Keperluan infrastruktur untuk Pasukan Kapal Selam.
2. **Pengendalian Sumber Manusia.**
 - a. Warga TLDM adalah aset yang amat penting.
 - b. Sekiranya tidak terlatih dan berkebolehan, mereka adalah SIFAR.
3. **Pengurusan Sumber yang Terhad.**
 - a. Perbelanjaan yang tidak efisien dan membazir.
 - b. Masa berkualiti berkurang akibat kesilapan.
 - c. Inisiatif dan kerja yang tidak faedah kepada tugas teras TLDM.
 - d. Banyak LEMAK dalam organisasi.
4. **Kepimpinan yang Lemah.**
 - a. TLDM ditafsir menghadapi krisis kepimpinan disebabkan warganya semakin muda dan kurang berpengalaman.
 - b. Perbelanjaan wang yang besar akibat kepimpinan yang lemah.
 - c. Anggota TLDM yang terabai.

4 STRATEGI

1. **Tumpuan Penekanan Sumber Manusia Secara Menyeluruh.**
 - a. Semua warga TLDM terlatih dan cekap dalam profesion masing-masing.
 - (1) Berusaha bersungguh memperolehi ilmu tambahan melalui kemudahan kerajaan seterusnya mengamalkan ilmu tersebut.
 - (2) Berkongsi pengalaman dan pengetahuan.
 - b. Kesejahteraan Hidup (Kesihatan dan Kebajikan).
 - (1) Sentiasa sihat cergas fizikal dan mental dengan cara hidup pemikiran yang sihat.





- (2) Tidak dipertimbangkan untuk memajukan kerjaya sekiranya mengabaikan kesihatan.
- (3) Akan menggunakan segala kuasa membendung gejala negatif seperti penyalahgunaan dadah, rasuah, penderaan, khalwat dan masalah sosial.
- (4) Kebajikan warga TLDM dipertingkatkan.
- (5) Markas Tentera Laut mempertingkatkan terma perkhidmatan dan insentif.
- (6) Sistem Bahagian diamalkan secara *RIGID*.
- (7) Memberi sokongan padu kepada BAKAT LAUT dan menganggapnya sebagai salah satu organisasi kebajikan.

2. **Pengoptimum Sumber.**

- a. Sikap berhemah dalam membelanjakan peruntukan dan elak pembaziran dan penyalahgunaan sumber.
- b. Merancang secara teliti dan kreatif mencari peluang dan penyelesaian.
- c. Perlu inovatif dalam mencari perubahan cara jalan baru mengoptimumkan kesiagaan Armada.

3. **Kepimpinan yang Berkesan.**

- a. Kepimpinan berkesan secara menyeluruh.
- b. *Leadership by Intervention*. Perintah dan arahan tidak mencukupi dan anak-anak buah perlu dipimpin dan diselia. Sekiranya apa-apa berlaku kepada anak-anak buah, pemimpin dianggap telah gagal.
- c. *Leadership by Involvement*. Kepimpinan secara mengambil bahagian dan berkecimpung dalam aktiviti anak-anak buah diamalkan. Ini turut meningkatkan *teamwork* dan *esprit de corps*.

4. **Pengadoptasikan Kaedah Baru dalam Rutin Harian.**

- a. Mencari, memperkenalkan, mengadoptasi kaedah baru proses kerja yang mampan dan memastikan yang betul pertama kali. Juga memastikan proses kerja telus, tidak korup dan membazir.
- b. Meneruskan metodologi ISO, TQM dan BSC tetapi masih terdapat banyak kaedah boleh digunakan yang akan membantu TLDM mencapai kecemerlangan.



MAJLIS SAMBUTAN HARI Q KEMENTERIAN PERTAHANAN 2006

Majlis Hari Q KEMENTAH pada tahun ini telah diadakan pada 17 Nov 06 di Auditorium KEMENTAH dengan tema '**Budaya Kualiti Menjana Kecemerlangan**'. Majlis sambutan Hari Q ini merupakan satu penyatuan kerjasama ATM dan sektor awam KEMENTAH untuk menganjurkan majlis Hari Q KEMENTAH.

Di dalam majlis tersebut, diadakan penyampaian hadiah untuk pemenang Anugerah Kualiti Menteri Pertahanan (AKMP) dan Kementerian Pertahanan (AKKP) 2006 serta penyampaian Sijil Pengiktirafan MS ISO 9001:2000. Majlis telah disempurnakan oleh Ketua Setiausaha Kementerian Pertahanan YBhg Dato' Ahmad Latffi bin Hashim.

Anugerah-anugerah ini diwujudkan dengan tujuan seperti berikut:

- Memberi penghargaan dan pengiktirafan secara formal kepada organisasi dan Kementerian Pertahanan yang telah menunjukkan prestasi cemerlang dalam bidang-bidang pengurusan yang khusus.
- Memberi perangsang dan menjadi pendorong kepada semua organisasi untuk menitikberatkan pelaksanaan usaha-usaha peningkatan produktiviti dan kualiti secara sistematik, teratur dan berterusan.
- Memberi publisiti tentang pencapaian kecemerlangan dalam bidang pengurusan tertentu.
- Menggalakkan persaingan yang sihat di antara semua organisasi ke arah memperbaiki lagi amalan pengurusan organisasi pada keseluruhannya.



Pemenang AKMP/AKP 2006

Pencapaian TLDM dalam AKKP 2006 amat menggalakkan dan membanggakan. TLDM telah memenangi 5 daripada 8 kategori yang dipertandingkan. Kejayaan tercapai dengan komitmen semua lapisan warga TLDM. Ini menggambarkan TLDM sentiasa komited untuk penambahbaikan secara berterusan.

Sebanyak 30 markas/unit TLDM telah menyertai kesemua kategori yang diper-tandingkan pada tahun ini. TLDM juga telah menghantar Ahli Panel yang berpengetahuan dan berpengalaman di dalam pertandingan tersebut bagi mewakili TLDM. Ahli Panel yang dilantik seperti berikut:

Anugerah Kualiti Menteri Pertahanan -
Laksamana Pertama Jaffar bin Mohd Yassin

Anugerah Kualiti Kementerian Pertahanan

- Kategori Pengurusan Sumber Manusia - Kdr Mohamed Salleh bin Shahdan TLDM.
- Kategori Pengurusan Projek - Kdr Fatimah Bee bte Mohd Hashim TLDM.
- Kategori Pengurusan Logistik - Kdr A Halim bin Hairiji TLDM.
- Kategori Pengurusan Kewangan - Kdr Abdul Aziz bin Abd Ghafor TLDM.
- Kategori Inovasi Sistem - Kdr Ir Azhar bin Jumat TLDM.
- Kategori Inovasi Teknikal - Kdr Anuar bin Murad TLDM



Panglima Pendidikan dan Latihan sedang menerima mock cheque dan Piala AKMP

- Kategori Pengurusan Aplikasi Teknologi Maklumat - Kdr Hj Kamaruddin bin Hj Idris TLDM

Pencapaian TLDM secara terperinci di dalam AKMP/AKKP 2006:

- **Anugerah Kualiti Menteri Pertahanan MARKAS PENDIDIKAN DAN LATIHAN TLDM – Johan**

Anugerah Kualiti Kementerian Pertahanan

- **Kategori Pengurusan Sumber Manusia - KD SULTAN ISMAIL Johan dan MARKAS SISTEM ARMADA – Kedua**
- **Kategori Pengurusan Projek – SKN 502 – Kedua**
- **Kategori Pengurusan Logistik – DEPOT BANTUAN TLDM – Johan**
- **Kategori Pengurusan Kewangan MARKAS WILAYAH LAUT 1 – Kedua**
- **Kategori Pengurusan Aplikasi Teknologi Maklumat DEPOT BEKALAN ARMADA – Kedua dan KD MALAYA – Ketiga**
- **Kategori Inovasi Sistem DEPOT SENGGARAAN ARMADA – Johan**
- **Kategori Inovasi Teknikal MARKAS WILAYAH LAUT 2 Johan dan KD DUYONG – Kedua**
- **Kategori Anugerah Khas Kementerian Pertahanan (Kesiagaan). KD HANG TUAH** sekali lagi telah mengekalkan kesiagaan

dan tahap operasi yang tinggi telah dianugerahkan sebagai pemenang di peringkat TLDM .

Pada tahun ini 2 unit TLDM telah menerima Sijil Penghargaan MS ISO 9001:2000 iaitu Wisma Samudera dengan skop Pendaftaran “Pengurusan dan Penyediaan Perkhidmatan Hospitaliti dan Katering” dan Depot Logistik Wilayah 1 dengan skop pendaftaran “Pengurusan Perkhidmatan Logistik Merangkumi Fungsi-Fungsi Bantuan Material dan Teknikal kepada Kapal-kapal dan Unit-unit Di bawah Markas Wilayah Laut 1”.

Kumpulan koir **Suara Warisan** daripada TLDM sekali lagi diberi penghormatan bagi menyerikan Majlis Hari Q KEMENTAH. Kumpulan koir tersebut telah menyumbang 4 buah lagu. Hasil dari persembahan yang berkualiti, kumpulan koir tersebut telah mendapat sambutan yang memberangsangkan daripada para hadirin serta mendapat pujian daripada Ketua Setiausaha Kementerian Pertahanan.



RETREAT TLDM 11/2006

Retreat TLDM telah dilaksanakan di Hotel Marriott Putrajaya pada 6 hingga 8 Nov 06 dan dirasmikan oleh Timbalan Panglima Tentera Laut, Datuk Ramlan bin Mohamed Ali manakala penutup oleh Panglima Tentera Laut, Tan Sri Ilyas bin Hj Din. Seramai 35 Pegawai Kanan tertinggi terdiri daripada pucuk kepimpinan TLDM telah menghadiri acara tersebut dan juga Pengurus BSC TLDM.

Retreat ini bertujuan untuk membentangkan pencapaian prestasi setiap Formasi/Unit bagi tahun 2006 serta pengesahan *RMN Corporate Strategy Map* dan *Scorecard 2007* serta meluluskan *RMN BSC Policy and Guidelines*.

Pada hari pertama, Pengarah Bahagian Pengurusan Strategik, Kept Ong Thiam Hock TLDM telah membentangkan pencapaian TLDM 2006.

Manakala pada hari kedua, perbincangan berkisar kepada *RMN Corporate Strategy Map* and *Scorecard 2007*. Perbincangan diketuai oleh Timbalan Panglima Tentera Laut. Perbincangan dijalankan secara brainstorming di mana peserta telah memberi pandangan dan sumbangan pendapat untuk mereka KPI bagi mengukur prestasi TLDM dalam tahun 2007.

Majlis penutup Retreat TLDM telah disempurnakan oleh Panglima Tentera Laut.

Dalam majlis tersebut Panglima Tentera Laut telah menandatangani dan melancarkan *RMN BSC Policy and Guidelines* serta menyerahkan *The Navy Plan 2007* kepada Timbalan Panglima Tentera Laut.



Pengarah BPS Membentangkan Pencapaian TLDM 06



PTL menyerahkan *The Navy Plan 2007* kepada TPTL

The Navy Plan 2007



Stakeholder

This perspective articulates the strategy to bring sustainable differentiated value propositions to the stakeholder

Enabling Process

This perspective articulates the strategy of various processes that create stakeholder satisfaction

Learning & Growth

This perspective articulates the strategy to create a climate to build long term intangible human resource through organization change, growth and innovation

Resource

This perspective articulates the strategy to acquire the resources to create value through effective, efficient and innovative usage of the resources

To Be A Quality Navy

Prepare And Deploy Naval Forces To Protect Malaysia's Maritime Interest In Peace And Ensure Victory In War

Team Work

Ethical

Caring

Excellence

Timeliness

Improve Joint Capability

Safeguard Sovereignty

Sustain Mission-Capable Fleet

Enhance CIMIC

Develop Flexible Diplomatic Responses

Maximize Extant Technology

Execute Strategic Planning

Execute Continuous & Coordinated Exercises

Build Reliable Logistics

Implement Good Governance & Security

Develop Robust Research & Development

Inculcate Culture of Continuous Improvement

Provide Adequate Education & Training

Make Data & Information Readily Available

Maintain Good PR & Image

Exercise Prudent Finance Management

Make Available Adequate Infrastructure

Produce Quality Workforce

Prepare Capable Combat Units

Provide Effective Materiel Support

War fighting Capabilities

Human Capital

Scarce Resources

Leadership

SEDIA BERKORBAN

Achieve Mission & Vision



LAWATAN/TAKLIMAT BAHAGIAN PENGURUSAN STRATEGIK KE MAMPU

Oleh MK TL- BPS

Bahagian Pengurusan Strategik (BPS) adalah bertanggungjawab untuk mengkoordinasikan Sistem Pengurusan Kualiti (SPK) MS ISO dalam TLDM. BPS perlu memantau pelaksanaan yang telah dijalankan serta mendapatkan kelulusan skop daripada Unit Pemodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia (MAMPU). Semasa ini sebanyak 14 Markas dan unit telah dipersijilkan dengan SPK MS ISO 9001:2000 melalui badan persijilan SIRIM dan sebuah Markas yang telah dipersijilkan oleh MAMPU iaitu Markas Pendidikan dan Latihan TLDM.



Sesi Taklimat oleh Pengarah

Pada 4 Ogos 06 yang lalu BPS telah dijemput oleh MAMPU untuk mengadakan perbincangan dan taklimat mengenai perancangan dan pelan pelaksanaan TLDM ke arah mempersijilkan unit TLDM. Perbincangan dan taklimat tersebut telah diadakan di Bilik Mesyuarat Bahagian Dasar dan Pengurusan Kualiti. Pegawai MAMPU yang telah menghadiri perbincangan tersebut adalah:

Puan Kathrine Lee Fay Foon -
Pengarah Bahagian Dasar dan Pengurusan Kualiti.

Puan Noraini bte Muhd Ali -
Timbalan Pengarah.

En Khalid bin Ibrahim -
Penolong Pengarah.

Puan Noriah bte Che Mud.

BPS juga memberi taklimat berkenaan dengan perancangan BPS sendiri untuk menuju ke arah pelaksanaan Sistem Pengurusan Kualiti MS ISO 9001:2000 dengan skop iaitu **Pengurusan Penilaian Dan Pemantauan Prestasi Markas Dan Unit TLDM.**

Sesi taklimat itu telah disampaikan oleh Pegawai Staf 1 BPS Lt Kdr Shahrir bin Hj Ahmad TLDM. Pegawai dan staf BPS yang turut serta dalam lawatan/taklimat tersebut adalah:

Lt Kdr Noraida bte Hj Zulkifli TLDM - Pegawai Staf 2 Cawangan Kualiti

PW1 TNS (S) Zainuddin bin Jaafar

PW11 KNA Jeffry bin Ibrahim



Sesi Taklimat oleh Pegawai BPS

Hasil daripada lawatan tersebut, BPS telah merumuskan bahawa perancangan TLDM untuk masa akan datang bagi melaksanakan Sistem Pengurusan Kualiti bagi unit TLDM perlu menjurus kepada perkhidmatan teras sesebuah organisasi secara menyeluruh. Pelaksanaan SPK MS ISO 9001: 2000 secara menyeluruh akan memberi impak kepada pengurusan kualiti demi membantu TLDM mencapai tujuan *Total Quality Organisation*.

KUALITI MPL TIDAK BOLEH DIPERTIKAIKAN

Oleh: Kareem Mozlan

Aungerah Kualiti Menteri Pertahanan (AKMP) merupakan salah satu anugerah kualiti berprestij, agak sukar untuk diperolehi dan menjadi kebanggaan kepada semua agensi kerana memperolehinya satu penghormatan.

Markas Pendidikan dan Latihan Tentera Laut Diraja Malaysia (MPL TLDM) diberi tanggungjawab oleh pihak tertinggi TLDM menyertai AKMP tahun 2006.

Sememangnya tanggungjawab yang diberikan amat besar memandangkan AKMP merupakan anugerah yang menjadi idaman kepada semua agensi. MPL TLDM menerima amanah dan tanggungjawab dengan penuh dedikasi. Bagi memastikan proses mendapatkan anugerah tersebut berjalan lancar, Tim Penulisan AKMP telah ditubuhkan dengan rasmi pada 2 Mei 06.

Tim Penulisan tersebut terdiri daripada sembilan ahli yang diketuai oleh Kepten Hj Mohamad Imran bin Hj Abd Hamid TLDM sebagai Pengerusi. Bagi memudahkan pemprosesan kerja tersebut, Tim Penulisan dibahagikan kepada dua bahagian dan dipecahkan kepada empat kategori iaitu: Kategori Pertama (Pencapaian Output), Kategori Kedua (Pengurusan Proses Penghasilan Output), Kategori Ketiga (Pengurusan Sumber) dan Kategori Keempat (Komitmen Pengurusan Atasan).

Perjumpaan pertama Tim Penulisan bersama Panglima Pendidikan dan Latihan TLDM (PPL TLDM) ketika itu, Laksamana Pertama Tan Eng Seng telah diadakan pada 16 Mei 2006 di Auditorium KD PELANDOK. Perjumpaan pertama ini merupakan amanah yang disampaikan oleh PPL TLDM bagi memastikan Tim Penulisan MPL TLDM sentiasa berfikir positif agar hasrat TLDM untuk memperolehi anugerah tercapai. Beliau juga menjelaskan laporan AKMP perlu dihantar ke Bahagian Pengurusan Strategik, Markas Tentera Laut (BPS-MTL) sebelum 15 Julai 2006.

Tarikh yang ditetapkan telah mencabarkewibawaan Tim Penulisan memandangkan tempoh tersebut terlalu singkat sedangkan kebanyakan ahli mempunyai tanggungjawab wajib yang perlu diutamakan di samping menyiapkan laporan AKMP.

Atas dasar tanggungjawab dan amanah pihak tertinggi TLDM, Tim Penulisan mengamalkan istilah 'sambil menyelam minum air' dan 'alang-alang menyeluk pekasam biar sampai ke pangkal lengan' sebagai kata perangsang kepada Tim Penulisan bagi menyiapkan laporan tersebut.

Walaupun majoriti tim tersebut terdiri daripada kaum ibu yang telah mendirikan rumahtangga

tetapi tiada halangan untuk mereka menghabiskan masa di Bilik Operasi AKMP pada sebelah malam bagi menyiapkan laporan tersebut.

Deadline yang diberi semakin dekat, namun MPL TLDM bersyukur kerana mendapat Tim Penulisan yang amat komited dengan tugas yang diberi.

Setiap pekerjaan yang dilakukan pasti ada dugaannya, begitu juga yang dihadapi Tim Penulisan yang mana ketika mereka leka menyiapkan laporan tersebut, salah seorang daripada Tim Penulisan telah diarahkan menyertai Eksesais Angsa (awal Julai) sebagai salah seorang Tim Penilai di dalam eksesais tersebut. Secara tidak langsung ia telah memberi kesan kepada Tim Penulisan memandangkan setiap ahli telah diberi tugas masing-masing. Penyerapan serta merta seorang ahli baru daripada Bahagian Kawalan Mutu (Kapten Shafizal Khairudin) telah dilakukan bagi memastikan laporan tersebut dapat disiapkan seperti yang ditetapkan.

Bak pepatah 'setiap kesukaran pasti ada kesenangan', Tim Penulisan AKMP MPL TLDM berasa lega apabila BPS-MTL memaklumkan tarikh menghantar laporan tersebut dilanjutkan kepada 15 Ogos 2006. Berita tersebut telah memberi peluang Tim Penulisan untuk menyiapkan laporan tersebut dengan lebih terperinci, padat dan lengkap.

Draf pertama telah ditunjukkan kepada PPL TLDM pada 9 Ogos 2006 dan diikuti draf kedua dan seterusnya dicetak di Percetakan Nasional Berhad (PNB) Ipoh, Perak.



Tanggal 17 Nov 06 menyaksikan PPL TLDM menaiki pentas mengambil piala AKMP yang membuktikan MPL TLDM layak memiliki anugerah tersebut yang turut direbut oleh lapan lagi agensi lain. Sememangnya kemenangan yang diperolehi MPL TLDM amat berbaloi dengan usaha yang dijalankan oleh Tim Penulisan memandangkan tempoh yang diberikan amat singkat namun sikap tanggungjawab, komited dan kerjasama Tim Penulisan telah membawa MPL TLDM menjadi juara dan seterusnya menaikkan nama TLDM di mata Kementerian Pertahanan dan juga masyarakat Malaysia.



KAWAT PENGHARGAAN DARI PANGLIMA TENTERA LAUT

IN	TLDMNET(MTL)	TOR: 1900H	B36	22/11
OUT	DEMS ATM	TOD: 2245H		22/11
	TLDMNET(MTL)	TOD: 0600H		23/11
D/REL PENGARAH BPS				
DIST FULL LOG				
T/CHK SHAH/LINA				
WATCH B R A V O				

[illegible]

UNTUK PASUKAN PENGAWAS PROJEK TLDM TELUK SAPANGAR DAN TIM NUKLEUS MAWILLA 3. ANUGERAH KUALITI KEMENTERIAN PERTAHANAN (AKKP).

1. PENCAPAIAN TLDM DALAM AKKP 2006 AMAT MEMBANGGA DAN MENGGALAKKAN TLDM TELAH MEMENANGI 5 DARIPADA 8 KATEGORI YANG DI PERTANDINGKAN. KEJAYAAN TERCAPI DENGAN KOMITMEN SEMUA LAPISAN WARGA TLDM. INI MENGGAMBARAKAN TLDM SENTIASA KOMITTED DENGAN PENAMBAHBAIKAN YANG BERTERUSAN DAN INOVASI.
2. SAYA MENYERU SEMUA PANGlima FORMASI MENENTUKAN KECEMERLANGAN INI BERTERUSAN DENGAN MEMAINKAN PERANAN MENGGALAKKAN UNIT DI BAWAH NAUNGAN TERLIBAT DALAM AKKP DAN MENANG DI TAHUN MENDATANG. SESUNGGUHNYA PENULISAN LAPORAN PERTANDINGAN ANUGERAH AKAN MEMBAWA MANFAAT ORGANISASI MENGENAL PASTI PELUANG UNTUK PENAMBAHBAIKAN PENGURUSAN, GALAKAN DAN PENGLIBATAN SEMUA LAPISAN PEMIMPIN AMAT PENTING DALAM MENYUMBANG KECEMERLANGAN TLDM.
3. BRAVO ZULU.

BT



AUDIT PENGURUSAN TAHUNAN BAHAGIAN PENGURUSAN STRATEGIK

Oleh MK TL - BPS

Memperkatakan tentang Audit Pengurusan Tahunan, pada masa lalu setiap Markas/Unit akan mempersiapkan pasukan ke tahap maksimum bagi menentukan kejayaan dan seterusnya ingin diiktiraf sebagai unit terbaik. Amalan ini merupakan budaya kerja yang telah lama diamalkan dan tidak hairan Tentera Laut Diraja Malaysia (TLDM) merupakan salah satu cabang perkhidmatan yang amat dibanggakan kerana sentiasa dipantau oleh pihak yang telah dipertanggungjawabkan.

Bahagian Pengurusan Strategik yang sebelum ini dikenali sebagai Inspektorat Jeneral bertanggungjawab menentukan sesuatu formasi atau unit pasukan simpanan sentiasa bersedia dalam semua aspek demi meningkatkan keberkesanan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab. Selaras dengan perkembangan TLDM, Bahagian ini telah dirombak mulai 1 Nov 05 dengan 3 cawangan di bawahnya termasuk Cawangan Kualiti, Cawangan Audit dan Keutuhan dan Cawangan Strategik.

Antara ketiga cawangan tersebut Cawangan Audit dan Keutuhan telah diberi tanggungjawab bagi melaksanakan audit ke atas unit Pasukan Simpanan Tentera Laut dan markas formasi yang telah ditetapkan. Peranan dan tanggungjawab ini sesuai dengan arahan Pemeriksaan Tahunan yang terkandung dalam Perintah Majlis Angkatan Tentera (PMAT) Bilangan 125 Tahun 1961.



Carta Organisasi BPS

Cawangan ini mensasarkan 10 unit simpanan dan 4 markas formasi untuk diaudit pada tahun ini dan sehingga akhir bulan Dis 2006, cawangan ini telah berjaya melaksana audit ke atas 7 unit pasukan simpanan dan 3 markas. Unit simpanan yang dimaksudkan adalah KD SRI KLANG pada 3 hingga 4 Apr 06, PSTL CHENDERING pada 18 hingga 19 Apr 06, PSTL KUANTAN pada 20 hingga 21 Apr 06, KD SRI PINANG pada 5 hingga 6 Mei, PSTL LABUAN pada 13 hingga 14 Jun 06, Markas Pendidikan dan Latihan TLDM pada 5 hingga 7 Jul 06, Markas Armada pada 12 Jul 06, KD SRI MEDINI pada 24 hingga 25 Ogos 06, KD SRI MANJUNG pada 14 hingga 15 Sep 06 dan Markas Bantuan TLDM dan 96 HAT LUMUT

pada 19 hingga 22 Dis 06.

Pemerhatian ke atas unit Simpanan dan Markas yang diaudit, secara keseluruhan adalah memuaskan dan dapat mengekalkan prestasi unit masing-masing. Cawangan ini juga sentiasa berkongsi pandangan dengan masalah unit dalam merumuskan permasalahan yang dihadapi dan seterusnya mencadang peluang untuk penambahbaikan kepada organisasi yang diaudit.

Dalam menentukan keberkesanan pengurusan hariannya cawangan ini sentiasa terbuka untuk mendapatkan kaedah terbaik dan tidak hairanlah pelaksanaan Sistem Pengurusan Kualiti MS ISO 9001:2000.

Audit Pengurusan MPL TLDM telah dilaksanakan dari 5 hingga 7 Jul 06 di Pangkalan TLDM Lumut Perak diketuai oleh YBhg Laksamana Tan Sri Ilyas bin Hj Din selaku Ketua Audit, Kept Ong Thiam Hock TLDM sebagai Timbalan Ketua Audit dan dibantu oleh 3 orang pegawai serta 3 bintara.

Tujuan audit dilaksanakan tidak lain adalah untuk menilai keberkesanan tugas dan tanggungjawab yang dilaksanakan oleh sesebuah markas selaras dengan keperluan perkhidmatan.

Pada audit kali ini kaedah Balanced Scorecard diguna oleh ahli audit untuk menilai keberkesanan Markas, melaksana kursus dan latihan kepada pelatih. Justeru skop yang dipilih meliputi Bahagian Kawalan Mutu dan pengurusan latihan. Status ISO 9001:2000 yang diperolehi turut diaudit untuk melihat kesempurnaan dokumen yang diuruskan.

Penutup kepada Audit Pengurusan Tahunan Markas adalah Acara Pembentangan Hasil Audit yang diadakan di Auditorium Markas pada 7 Jul 06 yang disampaikan oleh Timbalan Ketua Audit iaitu Kept Ong Thiam Hock TLDM. Selaku Ketua Audit YBhg Laksamana Tan Sri Ilyas bin Hj Din turut memberi pandangan dan penjelasan semasa sesi soal jawab bersama pegawai atasan markas mengenai keperluan dan masalah semasa. MPL turut dimaklumkan peluang penambahbaikan yang ditemui oleh Tim Audit.

Secara keseluruhan Audit MPL TLDM Tahun 2006 telah berjaya dilakukan dan pihak MPL TLDM telah memberikan kerjasama sepenuhnya dan menerima pandangan yang diberikan oleh Tim Audit. Dengan terlaksananya audit tahunan ini diharap pihak markas akan dapat memperbaiki dan meningkatkan pengurusan sedia ada ke tahap yang lebih cemerlang.



QUALITY TOOLBOX: CAPACITY AUDIT

By: Kdr Ganesh Navaratnam TLDM

In my previous article, *Quality Toolbox: Continuous Improvement Reflections*, I mentioned that audits are the way ahead to sharpen an organisation's cutting edge and as such in this article, I would like to share my recent experience with such an audit known as **Capacity Audit**. When informed of my selection as one of the auditors to conduct a Capacity Audit on the Malaysian Armed Forces Headquarters (MAF HQ), I was flabbergasted as well as honoured. Stunned because the nature of audit was foreign to me and enquires to my learned colleagues drew a resounding zilch. Honoured because of the opportunity given to work and learn from my fellow auditors from the Army and Air Force, auditors who possessed academic qualifications and professional experience that far exceeded my own.

The term Capacity Audit rarely used in the quality circles within the RMN and surprisingly on the internet too. Through some time consuming surfing, I had one hit on this expression but had numerous hits on terms such as Capacity Assessment and Organisation Assessment. From material available on the net, it is obvious that Capacity Audit or Assessment proliferated with an increasing realisation, that poor performance was probably due to internal organisational problems and as such, audits were done to assess the organisational capacity in terms of their effectiveness. An effective organisation is one that makes the best use of its resources to maximise performance, which is measured in different ways but primarily should relate to the organisation's purpose and objective.

Literature reviews contends that there is no single factor, which will guarantee organisational effectiveness, but the following may contribute to success:
Clearly defined goals and strategies to achieve them.

- Strong visionary leadership.
- A strong well-organised staff.
- A sound resource.
- Good systems for management and decision-making.
- Appropriate mechanisms for monitoring performance.
- A good relationship with key external organisations especially collaborates.
- A value system, which emphasises performance, mutual support, creativity, and flexibility.
- The ability to respond fast to opportunities and threats.

The Capacity Audit carried out on MAF HQ focussed on the effectiveness and efficiency of its various departments to achieve organisational goals vis-à-vis their organisational structure, core functions, strategic planning, processes, resource utilisation, and environment. The audit team's task was to measure the current capability and capacity of each sub-organisation within the headquarters as well as to identify future capabilities and capacities. The purpose of the audit outcome is to ensure that MAF HQ remained relevant to the constant change in the glocal (global and local) environment. Other implied tasks were to identify gaps that inhibit seamless joint structure, overlaps in roles and job functions and the effective optimization or reduction in wastage of unused capacity.

Not to let ignorance hinder the task given, the internet came to my assistance again to provide a wide range of tools and methods developed to assess organisations. There is no "best way" of tackling capacity assessment i.e. no staff answer. The key to success is to understand and internalise the core principles of the process and to select an appropriate mix of methods and tools that can guide the organisation through such a process, customising them to the specific situation. There are numerous tools available and you should select those most suited to the organisation in question. To do this, consider time available, the size of the organisation and the capacities of staff members to participate. Consider the tools and techniques provided below for use and surf the net for further details on each of them:

Tools. Organisational Assessment Framework, Checklist for Organisational Assessment, Open Systems Analysis, Mc Kinsey 7-S Study, Organisational Elements Model, Burke Litwin Model, EFQM Excellence Model, Capacity Assessment Guide, Organisational Effectiveness Questionnaire, Discussion Orientated Self-Assessment Participatory Organisational Analysis Process, Culture Audit, SWOT Analysis, PESTLE Analysis, Stakeholder Analysis, and Change Plan Development.

Techniques. Visioning, Force Field Analysis, Problem Tree Analysis, Questionnaires, Focus Group Discussions and \$Interviews.

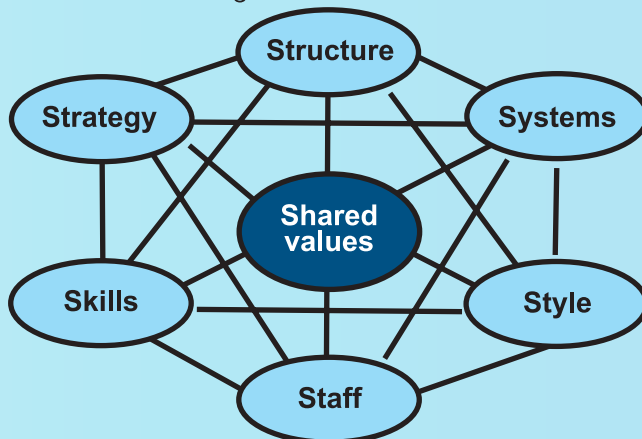
After deliberating on the various tools available, the team chose the **7-S Framework of McKinsey Model** for MAF HQ's Capacity Audit. It is a management model that describes seven factors to organise an organisation in a holistic and effective way. Together these factors determine the way in which an entity operates and all seven of these factors have to integrated as to ensure



of successful implementation of a strategy. Large or small, they are all interdependent, so if you fail to pay proper attention to one of them, this may affect all others as well. On top of that, the relative importance of each factor may vary over time. The team decided on the model based on the strengths and benefits listed below:

- Diagnostic tool for understanding organisations that is ineffective.
- Guides organisational change.
- Combines rationale and hard elements with emotional and soft elements.
- Managers must act on all factors in parallel and all factors are interrelated.

Richard Pascale and Anthony Athos first mentioned the framework in "The Art of Japanese Management" in 1981. They had been investigating how the Japanese industry had been so successful. At round, the same time that Tom Peters and Robert Waterman were exploring what made a company excellent. The 7-S Model was born at a meeting of these four authors in 1978. The meaning of the 7-S:



Mc Kinsey 7-S Framework

- **Shared Values.** This is the interconnecting centre of McKinsey model. What does the organisation stands for and what it believes in.
- **Strategy.** Plans for the allocation of an organisation's scarce resources over time to reach identified goals, environment, stakeholders, and threats.
- **Structure.** The way in which the organisation's units relate to each other, centralised, functional divisions (top-down), decentralised, a matrix, a network, a holding, etc.

- **Systems.** The procedures, processes, and routines that characterise how the work should be done: financial systems, recruiting, promotion and performance appraisal systems, information systems.
- **Staff.** Numbers and types of personnel within the organisation.
- **Style.** The cultural and management style of the organisation and behaviour of leaders in achieving the organisation's goals.
- **Skills.** Distinctive core competencies and capabilities of personnel or of the organisation as a whole.

The model only provides the framework and if your organisation intends to carryout the audit than you must develop the actual audit kit, which is the **Audit Protocol**. The protocol provides guidance on the audit methodology, data collection, analysis and ensures consistency in the auditing process. Where does this protocol come from would be your first question, well it is developed by you using ingenuity and creativity supported by material available in books and elsewhere. What would a protocol's content look like, could be your next question, based on the protocol prepared for the MAF HQ, it has two parts:

- **Part I - Audit Preparation Checklist.** The checklist provides the auditees an opportunity to prepare their departments for the audit. The tabulated checklist could list the following:
 - **Aim.** The auditees will be aware of the overall purpose of the audit and this will create the buy-in mindset.
 - **Objectives.** This will inform the auditees of the areas that the audit will focus on and its specific intend.
 - **Documentation.** It lists the documents required for audit e.g. approved organisation structure and billets, strategic plans, job specifications and competency matrices, standing operating procedures, work instructions, future development service papers, quality plans, etc.
- **Part II - Audit Process Checklist.** This checklist although is used by auditors, it is also given to the auditees as to allow familiarise themselves with the questions that would be asked during the audit. The checklist differs in contents as listed:



- Objective. States the objective that is focussed on different endstates such as:
 - The effectiveness of departmental manning structures vis-à-vis the Joint Force Commander's HQ roles and responsibilities.
 - The effectiveness of human resource utilisation in the execution of departmental core functions.
 - Whether work procedures and processes are still relevant and efficient.
 - The efficiency of delivery systems vis-à-vis the use of administrative enablers such as computers, intranet, etc.
 - The work environment quality, ergonomics, and cleanliness of workspaces.
- Questions. List a series of questions when answered would provide a clear understanding of the present situation in the department compared to the objective measured.
- Evidence. List a number of documents that will assist in the audit process especially when the auditor has to generate additional questions as well as when a document review is used as a method of data collection.
- Audit Status. Provides a number of categories of grading that the auditor needs to choose based on the audit findings e.g. No Evidence, Some Evidence, Good Evidence, Extensive Evidence, and Comprehensive Evidence.
- Comments. Provides the opportunity to the auditor to state his / her observations as to support the grading selected.

The third question on your mind could be, why provide these checklists to the auditees. Well, audits are to assist organisations identify their strengths and weaknesses and not to persecute the auditees. Subsequently, the auditors are responsible to propose the means that could help these entities achieve their ends. By being transparent, the approach not only facilitates an opportunity for a self-audit by the auditees prior to the actual second or third Party Audit. It also benefits the auditors, as the auditees are prepared to interact with them more openly and readily accept comments and recommendations made by the auditors. The fourth question would probably be how the audit is conducted; well the MAF HQ's audit took the team to all parts of the MINDEF complex and other locations where her departments were housed. One-to-one interviews with the Departmental Heads, followed-up with the entire management staff, observations on surrounding work environment and quality of life, and document reviews were the techniques for data collection.

I presume the fifth and final question would be how different is this audit compared to the bi-annual management audit that all RMN units undergo or even the MS ISO 9001:2000 audits. Well the RMN bi-annual management audit focuses on ascertaining compliance in accordance with documented orders and instructions. Where as, the MS ISO 9001:2000 audits also includes the above element but takes the audit one notch higher by demanding evidence for continuous improvement and customer satisfaction. However, the Capacity Audit done on MAF HQ

Based on the endstates, the team was able to propose changes and action plans to be adopted in all 7-S areas, however due to classified nature of the audit report; I am unable to share the findings of the audit. However, it's suffice to say that Capacity Audit is in fact very different from all other audits as its sole purpose to ascertain whether an organisation is actually optimising its capacity or otherwise. I strongly recommend this audit to be adopted by organisations that perceive or experience being over-worked, understaffed, not pulling together, limited resources; the findings of the audit could in fact paint a picture that would surprise many a management team.

This phenomena was very evident during the MAF HQ's Capacity Audit, where Departmental Heads and staff were unaware that they were working in silos, overstaffed, underemployed, not optimising office enablers, working in unhealthy conditions, doing all other jobs except their core functions, possessing non-competent staff due to no in-house training, and the list goes on. In closing, although Capacity Audit is a new term or jargon within the Navy, I implore all management teams whether at the strategic, operational, and tactical levels to try it out and identify whether current capacities have been truly optimised, remain relevant, or are new capacities required. On the hindsight, probably the RMN Strategic Planning Department could consider developing / customising a model that could assist subordinate units to carryout this type of audit in a formalised and standardised manner.



KD MALAYA MENUJU KE ARAH PERSIJILAN MS ISO 14001:2004

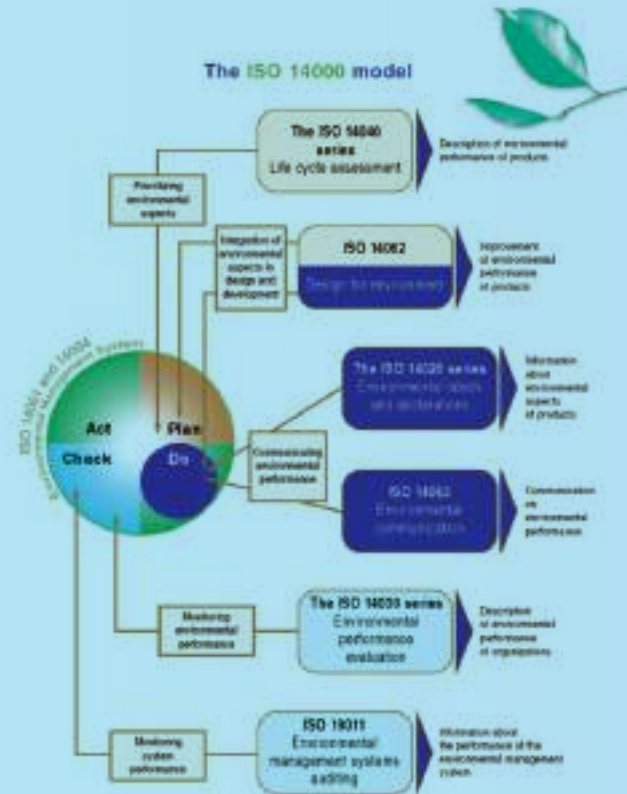
Oleh: Kdr Mohd Zolkefeli bin Abd Rahman TLDM - KMAT KD MALAYA

Apakah Piawaian ISO 14001:2004 dan Siri Piawaian ISO 14000

MS ISO 14001:2000 adalah piawaian Malaysia yang sama dengan piawaian antarabangsa ISO 14001:2004. Ia adalah salah satu siri piawaian ISO 14000 bagi Sistem Pengurusan Alam Sekitar (SPAS), yang dikenali sebagai 'Environmental Management System'.

Dalam siri ISO 14000, terdapat beberapa piawaian dan siri piawaian seperti:

- ISO 14001 dan ISO 14004 – sistem pengurusan alam sekitar.
- Siri ISO 14020 – pelabelan dan deklarasi alam sekitar.
- Siri ISO 14030 – penilaian pencapaian alam sekitar.
- Siri ISO 14040 – penilaian kitaran hayat.
- ISO 14062 – rekabentuk untuk alam sekitar.
- ISO 14063 – komunikasi alam sekitar.



Model ISO 14000

Berhubung kait dengan siri ISO 14000 juga ialah ISO 9001 untuk sistem audit yang boleh diguna pakai untuk SPAS dan SPK (Sistem Pengurusan Kualiti).

Mandat Panglima Tentera Laut

Pada 16 Nov 2005, Panglima Tentera Laut, Laksamana Tan Sri Ilyas bin Hj Din telah menyerahkan Mandat PTL kepada Pegawai Memerintah KD MALAYA untuk pelaksanaan ISO 14001:2000 *Environmental Management System*.

Keperluan Sistem Pengurusan Alam Sekitar (SPAS)

Keperluan utama yang dinyatakan dalam MS ISO 14001:2004 adalah:

- Keperluan Umum (*General Requirements*).
- Polisi Alam Sekitar (*Environmental Policy*).
- Perancangan (*Planning*).
- Pelaksanaan dan Operasi (*Implementation and Operation*).

- Pemeriksaan (*Checking*).
- Penilaian Semula Pihak Pengurusan (*Management Review*).

Polisi Alam Sekitar telah diwujudkan oleh Pegawai Memerintah pada masa itu, Kept Syed Zahiruddin Putra bin Syed Othman TLDM dan disusuli oleh Pegawai Memerintah baru, Kept Roslan bin Idris TLDM untuk melaksanakan mandat yang diberi oleh PTL.

Perancangan SPAS merangkumi aktiviti:

- Mengenal pasti kesemua aspek alam sekitar. Menilai kesemua aspek alam sekitar dan impaknya untuk menentukan aspek alam sekitar yang signifikan (*significant environmental aspects*).
- Mendaftarkan aspek alam sekitar yang signifikan.
- Mengkaji setiap aspek perundangan



berkaitan Akta Kualiti Alam Sekitar dan peraturan-peraturan.

- Mendaftarkan keperluan perundangan berkaitan alam sekitar.
- Menentukan objektif dan sasaran berasaskan aspek alam sekitar yang signifikan.
- Merancang program alam sekitar sejajar dengan objektif dan sasaran yang ditetapkan.

Pengimplimentasian SPAS telah melibatkan penubuhan suatu Jawatankuasa SPAS yang dipengerusi oleh Komander Material selaku Wakil Pengurusan MS ISO 14001:2004. Di bawah naungan Jawatankuasa SPA, beberapa Jawatankuasa Kecil ditubuhkan termasuk JKK Pematuhan Perundangan, JKK Penjimatan Elektrik, JKK Kebakaran, JKK Bahan Buangan, JKK Pengindahan dan Landskap.

Program Alam Sekitar

Salah satu program yang telah dilaksanakan ialah pemasangan peralatan penghapusan sisa makanan (*waste food disposal*). Ini memudahkan sisa makanan (*kitchen waste*) dikisar halus dan dimasukkan ke dalam Sistem Kumbahan (*sewage system*). Ini dapat mengurangkan sampah sarap yang perlu dibuang ke tapak pelupusan (*landfill*).



Peralatan Penghapusan Sisa Makanan

Satu lagi program kebersihan sekitar ialah dengan penubuhan pusat kitar semula. Diharapkan pusat ini dapat memungut barangan plastik, botol kaca, tin aluminium dan tin keluli untuk dikitar semula. Ini adalah sejajar dengan konsep 3R iaitu *Reduce, Reuse, Recycle* (Pengurangan, Penggunaan Semula, Kitar Semula).

Kawasan hijau di Pangkalan TLDM Lumut melebihi 40% daripada jumlah keluasannya. Pelestarian Alam selaras dengan status *Green Lung* ini bertemakan *Garden Naval Township*. Ini adalah agak tinggi berbanding kawasan perumahan di Lembah Kelang yang biasanya mempunyai kawasan hijau melebihi 10% sahaja. Projek pengindahan landskap juga telah dirancang untuk pelaksanaan sejajar dengan tema *Garden Naval Township*.



Majlis Pelancaran Program Kitar Semula TLDM Bersama Wakil Majlis Perbandaran Manjung



Kawasan Hijau di Pangkalan TLDM Lumut
Kepentingan SPAS kepada Warga Pangkalan

Dengan pelaksanaan SPAS dan beberapa program alam sekitar, KD MALAYA berharap dapat memupuk "*Quality of Life*" dan alam sekitar yang baik untuk seluruh warga di Pangkalan TLDM, Lumut.

Jangkaan Persijilan

Audit Dokumentasi telah dilakukan pada November 2006. Audit Pematuhan telah dilaksanakan pada 27 dan 28 Disember 06. Jika KD MALAYA dipersijilkan MS ISO 14001:2004, ia akan menjadi satu kebanggaan kepada TLDM dan agensi kerajaan pada amnya kerana mempunyai 2 persijilan (MS ISO 9001:2000 dan MS ISO 14001:2004) yang jarang diperolehi oleh agensi lain. BPS mengucapkan selamat maju jaya kepada KD MALAYA semoga dapat persijilkan MSI ISO 14001:2004 diawal 2007.



PROJEK INOVASI KD GANYANG (SPLINTER TIGHT)

Anugerah Kualiti Panglima Tentera Laut (AKPTL) yang diadakan pada tahun ini telah dijuarai oleh KD GANYANG yang menampilkan projek inovasi yang boleh kita kongsi bersama dan diguna pakai di unit dan kapal TLDM. KD GANYANG telah mencipta satu inovasi yang telah diguna pakai di KD PERDANA, KD PERKASA, KD PENDEKAR dan KD HANDALAN dan memberikan satu idea yang cukup berkesan iaitu SPLINTER TIGHT. Kumpulan yang berusaha untuk mencetuskan idea ini dinamakan KALAM yang dibarisi oleh anggota yang berkonsepkan Right Man For The Right Job. KALAM terdiri daripada 7 orang anggota seperti berikut:

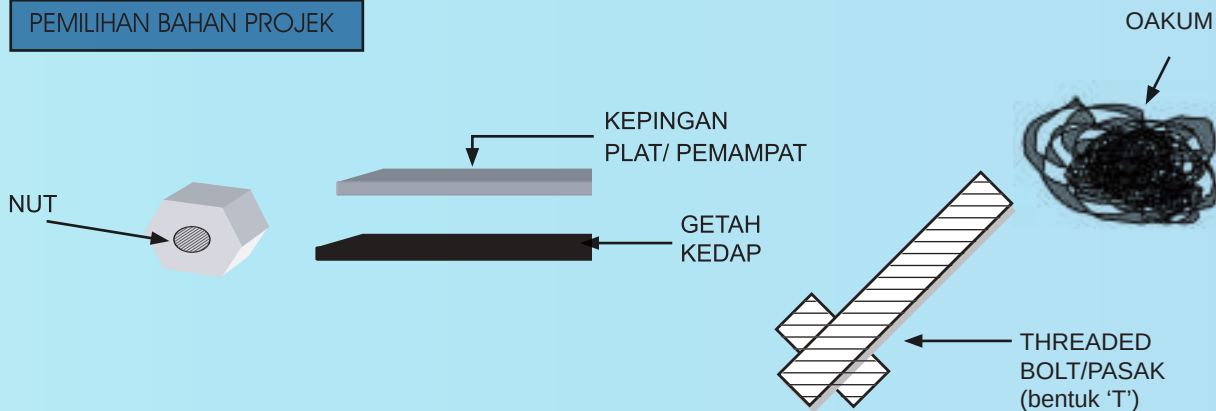
- Lt Marzuki bin Md Noh TLDM - Fasilitator
- PW I TLS Azamin bin Itam - Ketua Tim
- BK TMK Yussery bin Mat Yusoff - Ahli Tim
- LK RDP Sugiman bin Ahmad - Ahli Tim
- LK TME(S) Mohd Akmal bin Abdullah - Ahli Tim
- LK TMM Ezril Ezrin bin Ab Rahman - Ahli Tim
- APP TME(P) Nor Sazali bin Ardi - Ahli Tim

Kumpulan KALAM telah mengenal pasti masalah banjir di kapal sebagai tema projek inovasi. Masalah bermula di mana pada awal Mei 05 satu kebocoran kecil telah dapat dikesan di bilga Mes Lasykar Kanan. Kebocoran kecil yang di luar jangkaan anak-anak kapal mendapati saiz lubang dan ruang tindakan adalah terhad dan menyukarkan kerja-kerja mengatasi kebocoran.

Penyelesaian masalah telah diatasi dengan mencipta SPLINTER TIGHT sebagai objek yang menyelesaikan masalah kebocoran tersebut.

KOMPONEN UTAMA SPLINTER TIGHT

PEMILIHAN BAHAN PROJEK



Bahan

BAHAGIAN	BAHAN
Threaded bolt / pasak	Stainless steel
Kepingan plat / pemampat	Stainless steel
Getah kedap	Gasket Getah
Nut	Stainless steel
Oakum	Tali jut

Spesifikasi menghasilkan produk :

BAHAGIAN	NAMA GELARAN	SAIZ
Threaded bolt	Pasak	12mm x 120mm
Kepingan plat	Pemampat	3mm x 70mm x 110mm
Getah kedap	Bekam	3mm x 70mm x 110mm
Nut	Kunci	SAIZ 8
Oakum	Oakum	2 inci
Berat alat (lengkap)		± 350 gm

2 jenis pasak dan 2 jenis pemampat dihasilkan menurut keperluan keadaan. Pasak adalah seperti gambar rajah:

JENIS PASAK	KEGUNAAN	JENIS PEMAMPAT	KEGUNAAN
	UNTUK KEBOCORAN 		UNTUK PERMUKAAN RATA
	UNTUK KEBOCORAN 		UNTUK KEBOCORAN SUDUT 

Langkah-langkah penggunaan alat adalah amat mudah digunakan. Berikut adalah langkah-langkah yang perlu dipatuhi

	1. Pilih pasak yang sesuai merujuk kebocoran.
	2. Lengkapkan semua komponen splinter tight.
	3. Hala muncung splinter tight kelubang, hentak menembusi lubang dan ketatkan nut hingga semua komponen merapat.

KOS BAHAN

BAHAN	KUANTITI	KOS SEUNIT	JUMLAH
Threaded bolt	100	RM 1.50	RM 150.00
Kepingan plate	100	RM 2.25	RM 202.50
Gasket	100	RM 0.50	RM 50.00
Nut	100	RM 1.20	RM 120.00
Oakum	Bahan sedia ada pada DC bag		-
Jumlah			RM 522.00



Kelebihan dan ciri-ciri keistimewaan SPLINTER TIGHT ialah hasil reka cipta inovasi ini tidak memerlukan sebarang penahan atau tupang. Secara tidak langsung penjimatan tenaga manusia dapat dibuktikan.

Sebagai permulaan anggota PBP telah menjadikan SPLINTER TIGHT sebagai satu lagi alat tambahan *DC Party* membendung banjiriran.



Jenis-jenis Pasak



Jenis-jenis Pemampat

Susulan daripada kejayaan ini Pegawai Memerintah KD GANYANG telah menemui Skuadron Terkanan KD PERDANA untuk berkongsi hasil inovasi ini. Sebagai permulaan 3 set SPLINTER TIGHT telah diserahkan kepada kapal skuadron untuk diuji dan diguna pakai sebagai satu alat tambahan membendung banjiriran kepada KD PERDANA, KD PERKASA, KD GANYANG, KD PENDEKAR dan KD HANDALAN.

Ketika ini SPLINTER TIGHT telah diguna pakai dalam Skuadron Kapal Pembinas Laju (FAC M1) sebagai penyeragaman tambahan peralatan *DC Party*.





PROJEK INOVASI KD PELANDUK (ARTE EVO II)



Gambar – ARTE EVO II sebenar

Fakulti Kejuruteraan KD PELANDOK telah menubuhkan kumpulan inovasi bernama LETRIK yang terdiri daripada pegawai dan anggota yang mengambil inisiatif supaya idea dapat dicetuskan dengan mengoptimalkan penggunaan sumber dalam penyelesaian masalah. Keanggotaan Kumpulan LETRIK adalah seperti berikut:

Lt Leong Tzu Hou TLDM	- Ketua
Lt Mohd Fazwan bin Sulaiman TLDM	- Pen Ketua
PW I TLS Mohd Nazim bin Wagiman	- Setiausaha
PW II TLR Abd Aziz bin Hasim	- Bendahari
PW I TLR Ahmad Nizam bin Jamaluddin	- Ahli Tim
PW II TLR Dzulkeffly bin Hassan	- Ahli Tim
BK TLS Zaidon bin Embong	- Ahli Tim
BM TME(P) Azahar bin Abd Karim	- Ahli Tim

Komunikasi berkesan amat penting dan menjadi nadi dalam sesebuah organisasi untuk menggerakkan objektif dan misinya. Telefon adalah satu peralatan komunikasi dupleks yang amat berkesan diguna di seluruh dunia sebagai media perhubungan yang praktikal dan berkesan. Ini tidak terkecuali Armada TLDM, yang mana setiap kapal dilengkapi dengan talian telefon yang disambungkan pada terminal di jeti untuk tujuan perhubungan.

Penyambungan telefon dari terminal kapal ke jeti ialah dengan menggunakan kabel. Keadaan kabel yang sempurna membolehkan talian telefon dapat berfungsi sebagai komunikasi antara kapal dan pihak luar. Kerosakan kabel telefon merupakan masalah utama yang perlu dipantau dan diperbaiki segera.

Kumpulan LETRIK telah mencipta inovasi yang boleh mengatasi masalah ini. Dengan terpasangnya *Automatic Rolling Telephone Extension Evo II* (ARTE EVO II), kabel telefon kapal dapat dikawal secara automatik di mana ia akan digulung serta dilepaskan keluar apabila ada perubahan ketinggian kapal

berbanding jeti. Ia boleh mengelakkan daripada kabel telefon daripada putus akibat terlalu tegang, kendur atau terendam dalam air laut. Penjimatan masa, penggunaan sumber tenaga manusia dan kepuasan pelanggan juga dapat dipertingkatkan dengan ketara.

Teknik Pengendalian ARTE EVO II. Pemasangan peralatan adalah cukup mudah dan ia mampu dikendalikan oleh warga kapal. Teknik pengendalian peralatan adalah seperti berikut

- a. Langkah PERTAMA - Pasangkan ARTE EVO II pada *stanchion* dan sambungkan kabel telefon pada terminal ARTE EVO II.



- b. Langkah KEDUA – Tarik kebel ARTE EVO II ke terminal telefon di jeti.

- c. Langkah KETIGA – Sangkutkan penyangkut dan sambungkan dengan talian yang sediada.



- d. Kos pembuatan ARTE EVO II yang diperlukan bagi membina ARTE tidaklah tinggi, kerana ia menggunakan bahan – bahan yang berada di pasaran dan mudah untuk diperolehi. Kos yang diperlukan bagi pembuatan ARTE adalah seperti berikut.

BIL	BAHAN	KUANTITI	KOS (RM)
1.	Kepingan Aluminium 3mm	143cm persegi	10.00
2.	Kabel Telefon	20 meter	74.00
3.	Butterfly Nut	4 in nos	6.00
4.	Set spring terpakai	1 in no	20.00
5.	Peranti elektronik	2 x LED dan suis	5.00
JUMLAH			115.00



PROJEK INOVASI SRI KUANTAN (TIANG SERBAGUNA)

Kumpulan OBOR daripada Pejabat Sukan SRI KUANTAN mengambil inisiatif supaya idea dapat dicetuskan dengan mengoptimalkan penggunaan sumber dalam menyelesaikan masalah. Keanggotaan Kumpulan OBOR adalah seperti berikut:

Lt Ahmad Termizi bin Hasbollah TLDM	- Ketua
Kapt Rosli bin Umar	- Pen Ketua
Lt Dya Mohd Hafiz bin Mohd Radzi TLDM	- Ahli Tim
BK PTI Ayob bin Mamat	- Ahli Tim
BK TMS Azam bin Aziz	- Ahli Tim
BK TMS Khairil bin Mohd Ali	- Ahli Tim
LK PTI Hisham bin Mohamed	- Ahli Tim
LK PTI Razlan bin Ramli	- Ahli Tim
LK I PTI Mohd Baharienze bin Abd Halim	- Ahli Tim
LK I PTI Khairul bin Daud	- Ahli Tim
LK I PTI Mugilan a/l Dorasmy	- Ahli Tim
LK I PTI Missbah binti Yahya	- Ahli Tim
Lt Kdr Francis Abligado Ak Bujet TLDM	- Fasilitator

Permainan-permainan sukan yang sangat popular atau yang digemari oleh anggota-anggota TLDM khususnya dan ATM amnya ialah bola sepak. Bagi sukan yang menggunakan gelanggang seperti badminton, sepak takraw dan bola jaring adalah sangat digemari.

Justeru itu, penggunaan tiang-tiang jaring adalah sangat diperlukan. Bagi sesetengah tempat terdapat gelanggang dalam dewan. Ini terjadi kerana kawasan tersebut tidak mempunyai ruang untuk membuat gelanggang. Masalah yang sering dihadapi oleh pengguna ialah terdapat banyak tiang jaring. Tiang serbaguna ini boleh dilaraskan ketinggian mengikut permainan seperti badminton, sepak takraw dan bola jaring. Tiang ini hanya dikhususkan untuk tempat di dalam dewan dan ruang tempat yang terhad.

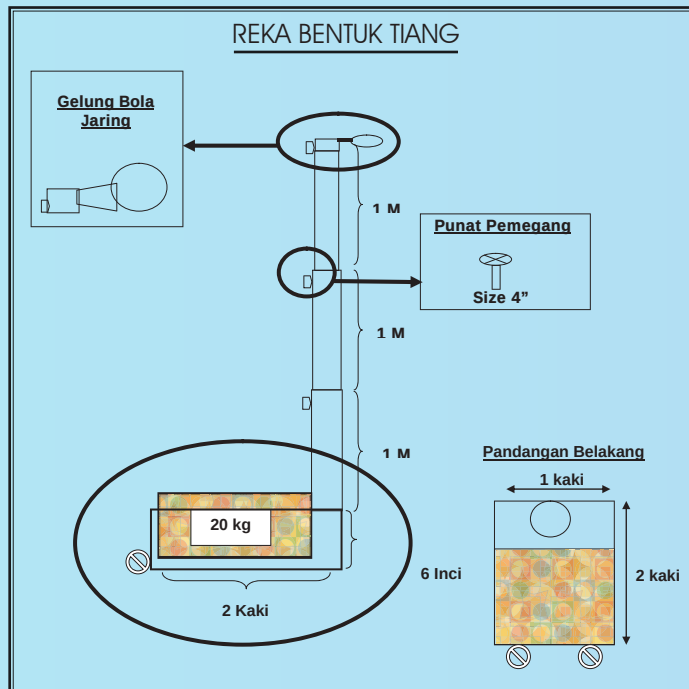
Tiang Serbaguna Bagi Tiga Acara Sukan. Penambahbaikan kepada tiang tersebut adalah untuk menjadikan tiang tersebut boleh digunakan untuk 3 acara sukan iaitu:

- Badminton
- Sepak Takraw
- Bola Jaring

SINOPSIS TIANG SERBA GUNA

- Tiang yang digunakan berbentuk silinder.
- Boleh dilaraskan mengikut ketinggian yang diperlukan setiap sukan yang dijalankan seperti Badminton, Sepak Takraw dan Bola Jaring. Maksimum ketinggian tiang adalah 3.05 meter.
- Tiang boleh dipendekkan sehingga 1.42 meter.
- Setiap bahagian tiang mempunyai ketinggian 1 meter.
- Setiap bahagian tiang dipasang punat untuk mengelakkan daripada tiang bergerak semasa acara sukan dijalankan dan berfungsi menentukan ketinggian tiang yang diperlukan.
- Gelung Bola Jaring boleh dilekatkan di puncak tiang.
- Menambahkan ketinggian tiang supaya mengikut ukuran tinggi tiang bola jaring (ukuran tiang 0.05 meter).
- Tapak tiang dilekatkan 2 buah roda di bahagian belakang untuk memudahkan kerja-kerja penyelenggaraan.
- Dipasangkan pemberat 20 kilogram.

GAMBAR RAJAH TIANG SERBAGUNA



TEKNIK PENGENDALIAN TIANG

Teknik pengendalian tiang ini sangat mudah dan ia mampu dilakukan oleh dua anggota. Teknik pengendalian peralatan adalah seperti berikut:

- Langkah Pertama – laraskan ketinggian mengikut ketinggian tiang yang dikehendaki.
- Langkah Kedua – setelah ketinggian tiang dilaraskan, kuncikan tiang tersebut.

FAEDAH

Projek didapati beberapa faedah yang diperolehi adalah seperti di bawah.

- Bilangan tiang terlalu banyak dan menyebabkan ruang penyimpanan tiang terhad tetapi setelah projek ini dilaksanakan, bilangan tiang dapat dikurangkan.
- Memberi kepuasan kepada pengguna, kerana dapat meneruskan permainan di ruang gelanggang yang terhad.
- Kerja baik pulih berkurangan dengan adanya hasil projek ini dapat dipantau dan dijaga dengan baik.



PELAKSANAAN PENGADILAN ANUGERAH KUALITI PANGLIMA TENTERA LAUT (AKPTL)

Rujuk: Memo Am TLDM 8/2006.

1. Anugerah Kualiti Panglima Tentera Laut (AKPTL) diadakan untuk memberi pengiktirafan kepada Pasukan Bertindak Proses (PBP) yang terbaik dalam TLDM pada setiap tahun. Ini adalah merupakan satu cara yang berkesan bagi Markas/Unit menilai cadangan atau inovasi yang di cadangkan oleh warga kepada pihak pengurusan tertinggi TLDM. Cadangan atau idea yang diberikan oleh warga amat dialu-alukan dan menggalakkan inovasi dikalangan *The Navy People*.

2. Bagi menentukan pemilihan PBP yang layak merangkul AKPTL, pengadilan AKPTL telah diubahsuai seperti yang termaktub Rujuk di atas dan dilaksanakan secara berperingkat iaitu seperti berikut:

a. Peringkat Pertama. Peringkat ini adalah di peringkat formasi di mana ahli panel penghakiman dipilih oleh formasi sendiri. Setiap formasi akan memilih 3 PBP terbaik daripada unit di bawah naungan mereka untuk bertanding di peringkat kedua.

b. Peringkat Kedua. Bahagian Pengurusan Strategik (BPS) mengkoordinasikan pemilihan ahli panel yang terdiri daripada pegawai berpangkat Kdr TLDM daripada 4 formasi berikut dan akan diketuai oleh pegawai berpangkat Kept TLDM daripada formasi yang dipilih mengikut giliran:

- (1) Markas Armada.
- (2) Markas Bantuan TLDM.
- (3) Markas Sistem Armada.
- (4) Markas Pendidikan dan Latihan TLDM.

Pengadilan dibuat terhadap 24 atau mengikut jumlah PBP yang telah dipilih daripada formasi masing-masing semasa peringkat pertama. Pemilihan ini tidak terhad kepada memilih juara bagi setiap formasi tetapi terbuka kepada 8 pasukan yang terbaik (markah tertinggi) untuk ke peringkat akhir AKPTL.

c. Peringkat Akhir. BPS mengkoordinasikan pemilihan ahli panel yang diketuai oleh Pengarah BPS bersama dengan 4 orang pegawai berpangkat Kdr TLDM daripada 4 formasi seperti di peringkat kedua. Peringkat ini akan memilih tempat pertama, kedua dan ketiga daripada 8 PBP yang dicalonkan di peringkat kedua.

3. Sistem Penilaian yang digunakan terbahagi kepada 2 bahagian iaitu:

a. Penilaian Laporan Projek. Penilaian dibuat ke atas Buku Laporan Projek yang dimajukan kepada BPS, 2 minggu sebelum tarikh ahli panel peringkat kedua dan akhir bersidang. Bahagian ini dibahagikan kepada 4 kriteria seperti berikut:

- (1) Pendahuluan.
- (2) Objektif.
- (3) Metodologi.
- (4) Tim.

Bahagian ini membawa 70 markah.

b. Penilaian Persembahan. Penilaian ini terbahagi kepada 4 kriteria seperti berikut:

- (1) Penyelesaian Masalah.
- (2) Persembahan.
- (3) Soal Jawab.
- (4) Hasil.

Selain daripada 4 kriteria di atas, ahli panel juga akan memberi markah untuk aspek berikut:

- (1) Persembahan Lisan.
- (2) Objektif.
- (3) Peralatan/Teknik.
- (4) Semangat Berpasukan.
- (5) Kos Menyelesaikan Masalah.
- (6) Keberkesanan Menjawab Soalan.
- (7) Hasil Projek.

Bahagian ini membawa 80 markah.

4. Keseluruhan markah ialah 150.

5. Format yang dibentangkan agar dapat mewujudkan satu panduan kepada Markas/Unit untuk menjadikan satu garis panduan yang mudah difahami.





Siri	Aktiviti	Tempoh Masa/Tarikh	Tindakan
(a)	(b)	(c)	(d)
1.	<u>Peringkat Pertama</u>		
	a. Mengeluarkan kawat kepada semua formasi TLDM untuk mengadakan pertandingan Pasukan Bertindak Proses (PBP) peringkat formasi.	1 Sep	Semua formasi BPS MK TL
	b. Formasi/unit mengadakan pertandingan AKPTL di peringkat formasi.	Sep – Nov	Setiap formasi dikehendaki memilih maksimum 3 PBP yang terbaik untuk peringkat kedua.
	c. Formasi memajukan buku laporan PBP yang terpilih mewakili formasi masing-masing kepada BPS setelah diambil tindakan atas teguran ahli panel.	15 Dis	Semua Formasi BPS MK TL
2.	<u>Peringkat Kedua</u>		
	a. BPS mengeluarkan kawat untuk formasi mencalonkan nama seorang pegawai kanan TLDM sebagai ahli panel pengadil peringkat kedua sebelum 10 Jan.	2 Jan	Markas Armada Markas Bantuan TLDM Markas Sistem Armada MPL TLDM BPS MK TL
	b. Mengeluarkan kawat pelantikan ahli panel pengadil peringkat kedua.	15 Jan	BPS MK TL
	c. Mengagihkan buku laporan PBP yang terpilih daripada setiap formasi kepada setiap ahli panel untuk penilaian sebelum bersidang.	15 Jan	BPS MK TL Ahli Panel



(a)	(b)	(c)	(d)
	d. Mengeluarkan kawat untuk memaklumkan kepada formasi/unit tarikh persembahan kepada ahli panel.	20 Jan	BPS MK TL
	e. Ahli panel bersidang mengikut giliran formasi/unit.	1 – 28 Feb	BPS MK TL Formasi/unit terlibat
	f. Keputusan peringkat kedua diumumkan melalui kawat.	1 - 5 Mac	BPS MK TL
	g. Formasi memajukan buku laporan PBP yang terpilih kepada BPS MK TL setelah penambahbaikan dibuat berdasarkan kepada komen ahli panel	6 Mac	BPS MK TL akan menerima 8 naskah laporan daripada PBP yang terpilih.
3.	<u>Peringkat Akhir</u>		
	a. BPS mengeluarkan kawat untuk formasi mencalonkan nama seorang pegawai kanan TLDM sebagai ahli panel pengadil AKPTL sebelum 22 Mac.	15 Mac	Markas Armada Markas Bantuan TLDM Markas Sistem Armada MPL TLDM BPS MK TL
	b. Mengeluarkan kawat pelantikan ahli panel pengadil AKPTL.	25 Mac	BPS MK TL
	c. Mengagihkan buku laporan PBP kepada ahli panel AKPTL.	6 Apr	BPS MK TL
	d. Mengeluarkan kawat untuk memaklumkan kepada formasi/unit terlibat mengenai tarikh persembahan dan lawatan tapak oleh ahli panel.	6 Apr	BPS MK TL Formasi/unit terlibat
	e. Ahli panel bersidang mengikut giliran formasi/unit.	13 – 20 Apr	Ahli Panel
	f. Keputusan AKPTL diumumkan melalui kawat.	21 Apr	BPS MK TL



KURSUS FASILITATOR TQM

Kursus Fasilitator TQM (Pemudahcara TQM) telah diadakan di KD DUYONG selama 5 hari dari 31 Jul hingga 4 Ogos 06. Kursus ini dihadiri oleh 12 pegawai dan 17 bintara.

Kursus ini dilaksanakan dalam bentuk penyampaian ceramah, latihan praktikal (aktiviti dan persembahan kumpulan) dan sesi soal jawab di antara penceramah dan peserta.



Objektif utama yang ingin dicapai daripada kursus ini adalah melahirkan pegawai dan anggota yang berpengetahuan dan berkemahiran untuk melaksanakan projek-projek TQM untuk memasuki pertandingan anugerah kualiti di semua peringkat dan menambahbaik organisasi.

Untuk menerapkan nilai-nilai TLDM kepada semua peserta kursus, peserta telah diterangkan *Value Statement* (Pernyataan Nilai). Semua peserta telah diedarkan dengan Buku Pernyataan Arah TLDM.

Peserta kursus telah diberi penerangan tentang kategori anugerah kualiti yang dianjurkan dan dipertandingkan oleh Kementerian Pertahanan pada setiap tahun.

Kategori anugerah adalah seperti berikut:

- Anugerah Kualiti Panglima Tentera Laut.
- Anugerah Kualiti Menteri Pertahanan.
- Anugerah Kualiti Kementerian Pertahanan.
- Anugerah Khas Kementerian Pertahanan.
- Anugerah Kualiti Kementerian Pertahanan (Kesiagaan).

Untuk melaksanakan kualiti menyeluruh sesebuah organisasi, prinsip-prinsip TQM turut didedahkan dan diajar kepada peserta seperti berikut:

- Penglibatan menyeluruh.
- Kepimpinan.
- Fokus kepada pelanggan (Pemanduan berasaskan pelanggan).
- Fokus kepada proses.
- Pengurusan berdasarkan fakta.
- Pembangunan manusia.
- Penambajaan berterusan.
- Perhubungan dengan pembekal.

Peserta telah dibahagikan kepada 5 kumpulan di mana

setiap kumpulan mempunyai ahli seramai 5 hingga 6 orang termasuk pegawai dan bintara. Ahli kumpulan akan duduk berbincang (brainstorming) melaksanakan/ menyiapkan projek yang hendak dipersembahkan. Projek yang dilaksanakan akan menggunakan tool-tool yang sesuai dan telah diajar kepada peserta kursus. Contoh tool-tool yang telah diajar dan digunakan untuk penyelesaian masalah adalah seperti berikut:

- 5W+1H.
- *Force Field Analysis*.
- *Brainstorming*.
- Gambar rajah Ishikawa.
- *Nominal Group Technique*.
- *Force Ranking*.
- Undian (*Multi Voting*).
- *Arrow Diagram*.
- Gambar rajah Hubungkait (*Relational Diagram*).
- Senarai Semak (*Check Sheet*).
- Konsep SMART.

Dalam melaksanakan projek berkumpulan, peserta akan menganalisis data menggunakan analisis seperti berikut:

- *Matrix Diagram*.
- *Stratification*.
- Carta Pareto.
- Graf (garisan & bar).
- Carta Kawalan.
- Histogram.
- *Process Capability*.
- *Tree Diagram*.

Peserta telah diberi masa selama 30 minit untuk mempersembahkan projek mereka di mana semua peserta diberi peluang bercakap untuk menerangkan projek yang mereka laksanakan.



Tajuk projek yang mereka laksanakan adalah seperti berikut:

- Masalah kecurian di Markas Sistem Armada.
- Tiada keseragaman dalam kerja pembetulan carta.
- Masalah gangguan monyet di Pangkalan TLDM Lumut.
- Masalah kebal telefon di kapal sering terputus.
- Tempat rehat anggota tentera/keluarga.





KURSUS INTERNAL QUALITY AUDITING (IQA)

Kursus *Internal Quality Auditing* (IQA) telah dilaksanakan dari 3 hingga 5 Jul 06 di KD DUYONG, Pangkalan TLDM, Lumut. Kursus ini dikendalikan selama 3 hari oleh tenaga pengajar daripada Syarikat EQ Management Associates Sdn Bhd (EQMA) melibatkan 30 orang Bintara daripada semua formasi/unit TLDM.

Kursus ini dilaksanakan dalam bentuk penyampaian ceramah, latihan praktikal (kajian kes dan pelaksanaan *live audit*), interaksi/soal jawab di antara penceramah dan peserta.

Objektif kursus ini adalah untuk memberi pendedahan kepada peserta tentang pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan untuk melaksanakan audit terutama audit dalaman ke atas Sistem Pengurusan Kualiti (SPK) ISO 9001:2000 dan seterusnya melahirkan juruaudit yang berkelayakan dan berkemahiran serta berkesan terhadap SPK.

Untuk memahami SPK dan ISO 9001:2000, peserta telah didedahkan dengan perkara-perkara berikut:

- Asas-asas kepada kualiti, Sistem Pengurusan Kualiti dan 8 prinsip Sistem Pengurusan Kualiti.
- ISO 9001:2000 dan pendekatan proses.
- Keperluan-keperluan ISO 9001:2000
- Audit dan ISO 9001:2000
- Proses-proses perancangan dan pelaksanaan audit.

Untuk memastikan peserta memahami dan faham dengan kursus ini, perkara-perkara berikut telah dilaksanakan:

- Melaksanakan perancangan dan persediaan audit.
- Melaksanakan audit yang berkesan. Mengumpul dan mengesahkan bukti-bukti audit.
- Mengenal pasti ketidakpatuhan dan peluang-peluang penambahbaikan dalam sistem.
- Melaksanakan tindakan susulan dan menentukan keberkesanan tindakan pembetulan.

Penglibatan peserta akan dinilai semasa berinteraksi dengan penceramah (sesi soal jawab) dan latihan praktikal (menyumbangkan idea dan mempersembahkan hasil latihan).

Kertas peperiksaan akan diedarkan kepada peserta pada hari terakhir kursus. Kertas peperiksaan ini mengandungi 30 soalan iaitu 20 soalan daripada Bahagian 1 (Metodologi Audit) dan 10 soalan daripada Bahagian 2 (Membuat keputusan berdasarkan situasi audit). Masa peperiksaan adalah 45 minit dengan markah penuh 90 markah dan markah lulus sekurang-kurangnya 70 markah yang diambil daripada markah penglibatan dan peperiksaan.

Sijil hanya dikeluarkan kepada peserta yang menghadiri kursus ini sepenuhnya dan lulus dalam peperiksaan iaitu 2 minggu selepas kursus. Peserta yang gagal dalam peperiksaan, peperiksaan semula akan dilakukan dalam masa 12 bulan dari tarikh peperiksaan yang pertama dan akan menggunakan kertas peperiksaan yang berbeza.



BALANCED SCORECARD ABBREVIATIONS

- **Key Performance Indicators (KPI):** A short list of metrics that a company's managers have identified as the most important variables reflecting mission success or organizational performance.
- **Performance measurement:** The process of developing measurable indicators that can be systematically tracked to assess progress made in achieving predetermined goals and using such indicators to assess progress in achieving these goals. A performance gap is the gap between what customers and stakeholders expect and what each process and related subprocesses produces in terms of quality, quantity, time, and cost of services and products.
- **Primary customer:** The customer group that must be satisfied if the overall mission of the organization is to succeed. Generally this is the end user or direct recipient of an organization's products or services, and has the capabilities to report satisfaction and give feedback. In a commercial organization, it is the group that is the main source of income.
- **Return on Investment (ROI):** In the private sector, the annual financial benefit after an investment minus the cost of the investment. In the public sector, cost reduction or cost avoidance obtained after an improvement in processes or systems, minus the cost of the improvement.
- **Stakeholder:** An individual or group with an interest in the success of an organization in delivering intended results and maintaining the viability of the organization's products and services. Stakeholders influence programs, products, and services.
- **Strategic goal or general goal:** An elaboration of the mission statement, developing with greater specificity how an agency will carry out its mission. The goal may be of a programmatic, policy, or management nature, and is expressed in a manner which allows a future assessment to be made of whether the goal was or is being achieved. (OMB). The quantifiable aims of strategic activities, including outcome goals and output goals.
- **Strategic objective or general objective:** Often synonymous with a general goal. In a strategic plan, an objective may complement a general goal whose achievement cannot be directly measured. The assessment is made on the objective rather than the general goal. Objectives may also be characterized as being particularly focused on the conduct of basic agency functions and operations that support the conduct of programs and activities.
- **Strategic activities:** Activities or initiatives that a company or agency does for itself, to achieve its overall strategic goals.
- **Strategic business unit:** A portion of an organization aligned to a particular strategy.
- **Strategic elements:** Mission, vision, values, assessment data, strategic plans and other information that serves to support strategic planning.
- **Strategic imperatives:** Organizational values.
- **Strategic initiatives:** Specific activities or actions undertaken to achieve a strategic goal, including the plans and milestones.
- **Strategic measures or metrics:** Quantifiable indicators of status of a strategic activity.
- **Strategy Map:** A 2-dimensional visual tool for designing strategies and identifying strategic goals. It usually shows the four perspectives of the balanced scorecard in four layers, with learning & growth at the bottom, followed by business processes, customer satisfaction, and financial results (or mission value in the case of nonprofits). Activities to achieve strategic goals are mapped as 'bubbles' linked by cause-effect arrows that are assumed to occur. Sometimes called "strategic map".



TLDM telah diwujudkan berasaskan kepercayaan dan amanah rakyat, melalui Kerajaan, agar kawasan maritim negara dapat dipertahankan daripada sebarang ancaman musuh dan kedaulatan negara senantiasa terpelihara dan terjamin. Rakyat telah mengamanahkan TLDM sebuah Armada yang serba lengkap berharga berbilion-bilion ringgit.

.....perutusan ulung PTL



VISION

“TO BE A QUALITY NAVY”

[What it means in essence is operational excellence to be a credible deterrent and have a competitive advantage]

MISSION

“PREPARE AND DEPLOY NAVAL FORCES TO PROTECT MALAYSIA'S MARITIME INTERESTS IN PEACE AND ENSURE VICTORY IN WAR”