



Memahami surat tawaran kerja

Tentunya calon berasa gembira menerima surat yang mengatakan anda ditawarkan kerja apatah lagi jawatan itu sememangnya amat diminati. Keluarga dan rakan-rakan juga turut menumpang gembira atas kejayaan itu.

Surat tawaran kerja biasanya mengandungi maklumat mengenai syarat dan terma berhubung pekerjaan yang ditawarkan itu. Teliti dan fahami kandungan surat tawaran kerja itu termasuk syarat, peraturan, terma tugas dan tanggungjawab kerja.

Antaranya, nama jawatan, gaji yang ditawarkan, tempoh percubaan, bayaran bonus selain caruman kepada Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) dan Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO).

Selain itu, kemudahan perubatan, perlindungan insurans, waktu bekerja, jumlah cuti tahunan, kerahsiaan, kemudahan pinjaman seperti perumahan, kenderaan dan komputer di samping kemudahan lain yang ditawarkan.

Setiap surat tawaran mengandungi tempoh tertentu yang diberikan untuk calon memberi maklum balas sama ada menerima atau menolak tawaran itu. Lazimnya,

tempoh tawaran antara dua minggu hingga sebulan. Jika bersetuju, jawab secepat mungkin dan elak bertangguh.

Hubungi bakal majikan calon diikuti dengan menghantar borang atau surat jawapan seperti yang ditetapkan. Ini disebabkan jika majikan tidak menerima jawapan daripada calon dalam tempoh yang ditetapkan, mereka me-

anggap calon menolak tawaran itu dan akan ditawarkan kepada calon simpanan.

Calon sudah boleh merancang untuk membeli beberapa helai pakaian baharu atau memilih pakaian dalam koleksi yang masih elok untuk ke tempat kerja, namun tidak semua jawatan memerlukan pekerja yang mengenakan kemeja kerana terdapat kerja yang memerlukan pekerja

berpakaian khas.

Dalam pada itu, terdapat organisasi atau majikan yang menyediakan pakaian seragam kepada pekerja mereka. Di sektor awam misalnya, banyak jabatan yang mensyaratkan kakitangannya memakai pakaian seragam seperti Polis Diraja Malaysia, Angkatan Tentera Malaysia, Jabatan Imigresen, Jabatan Kastam, Jabatan Penjara dan Jabatan Bomba dan Penyelamat.

Di sektor swasta khususnya kilang, banyak majikan menyediakan pakaian seragam kepada pekerja. Penyediaan pakaian seragam sedikit sebanyak memudahkan dan meringankan kos untuk pakaian kepada pekerja baharu.

Bermula satu tanggungjawab

Selepas calon melaporkan diri dengan majikan baharu pada hari pertama, bermulalah satu pengalaman baharu yang belum pernah dilalui. Tugas dan tanggungjawab baharu itu akan menjadi sebahagian

daripada hidup calon sehingga bersara sekiranya terus kekal dengan majikan itu, atau mungkin untuk tempoh tertentu jika calon berhasrat untuk bertukar kerja.

Selepas melaporkan diri, calon akan diperkenalkan kepada ketua jabatan atau penyelia, seterusnya diperkenalkan kepada staf sepejabat. Proses ini penting dan sebagai permulaan untuk mengenali mereka dan mereka pula menerima calon sebagai pekerja baharu.

Calon juga akan dibawa melihat suasana dan persekitaran tempat bertugas dan anda perlu memahami peraturan sedia ada syarikat berkenaan terutama sepanjang tempoh percubaan. Di sektor awam misalnya, tempoh percubaan adalah satu hingga tiga tahun. Jika kurang memuaskan calon mungkin diberi peluang untuk tempoh tertentu. Untuk disahkan ke jawatan itu, calon harus mengikuti dan lulus kursus khas untuk tempoh tertentu serta diperakukan

oleh ketua jabatan.

Di sektor swasta pula, tempoh percubaan mengambil masa selama antara tiga hingga enam bulan. Jika tidak mencapai tahap yang diharapkan, calon mungkin diberi peluang untuk tempoh beberapa bulan atau diberhentikan.

Untuk disahkan jawatan pula, ketua jabatan harus memperakukan kebolehan dan keupayaan calon dalam menjalankan tugas yang diamanahkan. Jangan pula ketika tempoh percubaan calon bekerja begitu komited dan rajin, tetapi selepas disahkan ke jawatan, kurang pula menitikberatkan aspek itu.

Pihak majikan atau ketua akan melakukan pemantauan dan penilaian secara berterusan setiap tahun untuk tujuan kenaikan gaji atau pangkat kerana ini diambil kira berdasarkan prestasi sepanjang tahun.

Sama ada sektor awam atau swasta, kenaikan gaji bergantung kepada penilaian prestasi kerja tahunan calon. Untuk kenaikan pangkat pula, seseorang itu akan dinilai dari segi tempoh berkhidmat, prestasi yang cemerlang serta komitmen yang ditunjukkan sepanjang tempoh berkhidmat.