

BAB IV SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh senioritas dalam perkembangan karir karyawan diperusahaan Jepang maupun perusahaan non Jepang dilihat dari berbagai faktor diantaranya adalah :

1. Jenis Kelamin
2. Usia
3. Lama Bekerja
4. Pendidikan
5. Pengalaman terhadap promosi jabatan.

Dari 5 faktor diatas, semuanya sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan karir karyawan. Namun yang menjadi faktor utama dalam peningkatan karir adalah Pendidikan dan Pengalaman, kemudian disusul lama bekerja karyawan tersebut, dan usia karyawan, terakhir dinilai berdasarkan jenis kelamin. Perempuan sangat sulit dalam mengembangkan karirnya, karena pada dasarnya pengaruh terhadap karir seorang perempuan adalah variabel lingkungan kerja. Pegawai perempuan yang merasa lingkungan kerja saat ini sudah kondusif memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai karir yang tinggi dibandingkan dengan pegawai perempuan yang merasa lingkungan kerja saat ini tidak kondusif.

Dalam sistem *Nenkojoretsu* terdapat keuntungan yang memungkinkan para karyawan yang lebih tua untuk mencapai tingkat gaji yang lebih tinggi sebelum pensiun, dan mereka biasanya membawa lebih banyak pengalaman kepada jajaran eksekutif. Namun kenyataannya di dunia yang semakin maju ini tidak memungkinkan digabungkannya karyawan baru yang berbakat dengan karyawan yang berpengalaman. Sistem ini juga tidak menjamin atau bahkan berupaya untuk menempatkan "orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat"

Peranan pendidikan sangat penting dalam perkembangan karir, namun perlu dipahami bahwa itu bukan segalanya. Terkadang kita dapat melihat banyak Pimpinan Puncak sebuah perusahaan berlatar belakang pendidikan hanya S1.

Pendidikan dan karir secara tidak langsung memang berhubungan, namun banyak faktor lainnya pula yang mendukung mencapai prestasi di puncak manajemen. Pendidikan tidak selalu berbanding lurus dalam perolehan karir luar biasa secara otomatis, dan ini akan menjadi kenyataan bahwa kita harus siap kecewa dengan adanya kondisi demikian. Sebaliknya bila kita hanya berpendidikan formal yang cukup memadai bukan alasan untuk berputus harapan dan membangun karir yang dikehendaki. Pendidikan dalam jenjang karir, selalu tergantung dengan obsesi atau tujuan karir dari masing masing orang. Jika orang tersebut memilih menjadi pegawai dengan bercita cita memiliki jabatan tinggi dalam suatu perusahaan besar, maka pendidikan akan sangat penting dan diperlukan bahkan menjadi harga mati yang harus dibayarkan.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah Perusahaan yang tidak menerapkan sistem *nenkojoretsu* lebih baik dari sisi perkembangan karir karyawannya. Karena di perusahaan karyawan bisa mengandalkan pengalaman dan sikap kerja yang baik untuk ditunjukkan kepada atasan agar mendapat nilai lebih dan promosi jabatan yang lebih baik lagi. Dibandingkan dengan perusahaan Jepang yang menerapkan sistem senioritas yang terpaku pada jenjang pendidikan. Memang kenyataannya semua perusahaan selalu memandang latar belakang pendidikan, namun nilai lebih yang kita miliki mampu menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.

SARAN untuk PT Griyaton Indonesia

1. Lebih memperhatikan jenjang pendidikan karyawan dalam hal kenaikan jabatan.
2. Memberikan kesempatan kepada karyawan wanita untuk maju pada posisi jabatan yang lebih baik.
3. Memberikan *jobdesc* yang sesuai dengan keahlian dan pengalaman karyawan.
4. Memberikan berbagai pelatihan kepada karyawan.

SARAN untuk PT Toyota

1. Memberikan kesempatan kepada seluruh karyawannya dengan tidak menerapkan pandangan suka atau tidak suka.
2. Memberikan berbagai pelatihan kepada karyawan.
3. Memberikan kesempatan kepada karyawan wanita untuk maju pada posisi jabatan yang lebih baik.

