

BAB IV

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Kegiatan penelitian yang dilakukan oleh Penulis berlangsung pada *Subsidiary and Joint Venture Governance and Compliance* PT Pertamina (Persero), dilakukan selama \pm dua Bulan. Selama kegiatan penelitian, Penulis mengobservasi mengenai penerapan pengambilan keputusan pemimpin pada divisi tersebut. Setelah kegiatan penelitian selesai Penulis mendapat kesimpulan bahwa penerapan pengambilan keputusan pemimpin pada divisi *Subsidiary and Joint Venture Governance and Compliance* belum berjalan dengan baik. Dari hasil observasi itu, Penulis memutuskan untuk menarik tajuk dalam karya ilmiah yaitu “Analisis Pengambilan Keputusan Pemimpin Pada PT Pertamina (Persero)”. Dari hasil Penelitian, Penulis menyimpulkan:

1. Pelaksanaan kegiatan observasi dan analisis mengenai gaya kepemimpinan paternalistik pada divisi *Subsidiary and Joint Venture Governance and Compliance* bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan Praktik Kerja Lapangan yang berlangsung selama \pm 2 bulan, dimulai pada tanggal 15 Juli – 15 September 2019. Diperoleh masalah dari hasil observasi tersebut yaitu, kurangnya kesempatan karyawan untuk

berinisiatif dan cara pengambilan keputusan yang hanya dilakukan secara independen oleh pemimpin divisi tersebut.

2. Dalam penerapan gaya kepemimpinan paternalistik pada *Subsidiary and Joint Venture Governance and Compliance*, masih terdapat dissimilaritas antara penerapan gaya memimpin dengan teori yang ada, sehingga menimbulkan masalah yang berdampak terhadap kemajuan karyawan akibat terbatasnya pengembangan kreativitas dan inisiatif dari karyawan itu sendiri.

B. Saran

Berikut merupakan saran yang dapat Penulis berikan guna perbaikan dari masalah yang terjadi agar tercipta kemajuan bagi semua pihak:

1. Dilihat dari masalah yang muncul akibat penerapan gaya kepemimpinan pada *Subsidiary and Joint Venture Governance and Compliance* yang sangat menekankan pada pembatasan karyawan untuk berargumentasi dan berkreaitivitas, gaya kepemimpinan yang sangat cocok untuk perusahaan di masa modern seperti ini adalah gaya kepemimpinan demokrasi. Mengingat dominan karyawan perkantoran merupakan generasi yang kritis dan memiliki pemikiran yang terbuka, sehingga kepemimpinan demokrasi sangat dianjurkan karena pada gaya kepemimpinan ini karyawan diberikan kebebasan dalam berinisiatif dan juga memiliki kesempatan untuk berandil dalam pengambilan keputusan.

2. Perbaikan dalam penerapan gaya memimpin pada divisi *Subsidiary and Joint Vneutre* agar menjadi lebih terbuka dan mencontoh gaya kepemimpinan demokrasi. Sikap dari pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan demokrasi juga bersikap terbuka dalam arti pemimpin siap untuk menerima kritik dan saran dari karyawannya, proses ini bisa menjadi acuan untuk perbaikan diri satu sama lain demi tercapainya tujuan bersama perusahaan.