PENGARAHAN

4.1. DEFINISI

Pengarahan merupakan cara pemimpin mengeluarkan perintah/instruksi pada bawahan dan menunjukkan apa yang seharusnya dilakukan. Pengarahan dilakukan oleh penyelia dan meliputi hubungan sehari-hari antara penyelia dan bawahannya bertalian dengan pelatihan, pengarahan, pengawasan dan motivasi, disiplin dan penyesuaian rencana dengan situasi.

4.2. TUJUAN PERINTAH

a. Menunjukkan kepada bawahan rel yang benar

b. Menjamin hubungan baik antara pimpinan dengan bawahannya

c. Memberikan pendidikan kepada bawahan

d. Merealisasikan tujuan perusahaan

4.3. PRINSIP-PRINSIP PERINTAH

Prinsi-prinsip perintah adalah:

a. Perintah harus jelas

b. Perintah diberi satu persatu

c. Perintah harus positip

d. Perintah harus diberikan kepada orang yang tepat

e. Perintah harus erat dengan motivasi

f. Perintah satu aspek berkomunikasi

Prinsip yang perlu diikuti yaitu sekali perintah diberikan, perlu ditindaklanjuti. Apabila tidak maka bawahan cenderung untuk menundanya. Jadi perlu semacam tindak paksa untuk menghindari kecerobohan yang dapat berakibat ketidakefisienan kegiatan. Selain itu perintah-perintah perlu diberi identifikasi tertentu agar mudah dikenali dan dilaksanakan sebagaimana mestinya. Selanjutnya arahan harus diberikan secara hati-hati, ditentukan prioritasnya dan bila tidak diperlukan lagi harus diinformasikan secepatnya. Menerapkan alasan mengapa suatu perintah itu dikeluarkan kiranya perlu dilakukan agar dapat menghindari kesalahpahaman dan salah tafsir, dengan demikian dapat disesuaikan dengan tujuan semula. Tentu saja ini bergantung pada inisiatif bawahan, kapasitas bawahan, latihan yang diperoleh bawahan, kemungkinan perintah tak popular bagi bawahan dan sejauh mana bawahan mengerti alasan perintah. Akhirnya pengarahan konsultatif perlu disarankan, artinya sebelum arahan itu diberikan, mereka yang tersangkut diajak berbicara terlebih dahulu dengan demikian mereka akan tergugah untuk bekerja sama dan berminat membantu, karena arahan tersebut merupakan sebagian daripadanya. Selain itu rencana yang dibuat juga akan dapat dengan lebih mudah karena pelaksana merasa bahwa perintah dalam rencana pada hakikatnya adalah bagian daripadanya. Pimpinan hanya bersifat koordinatif saja. Pengembangan pribadi didorong karena inisiatif dan kreativitas diuji. Ini menyederhanakan pemberian dan interpretasi perintah.

Bagaimanapun juga pengarahan konsultatif ada segi negatifnya, yaitu (1) pengarahan dapat tidak lengkap dan jelas, (2) menimbulkan kebosanan setiap kali ada perintah, (3) bawahan merasa lebih superior dari atasan karena selalu diajak bicara.