

FUNGSI MANAJEMEN DALAM ORGANISASI BISNIS DAN KAITANNYA DENGAN KONTEKS BK

Ni Ketut Puspita Sari¹, Nursalina², Lismawati³, Rosmawati Taherong⁴

¹⁻⁴ Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Buton

Email: sariip43@gmail.com¹, nsalina397@gmail.com², lismawativivo54@gmail.com³,
rosmawatitaherong123@gmail.com⁴

ABSTRAK

Manajemen merupakan elemen fundamental dalam organisasi bisnis yang mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) kontemporer, integrasi layanan Bimbingan dan Konseling (BK) profesional telah menjadi pendekatan strategis untuk mengatasi tantangan dinamika kerja, adaptasi karyawan, dan keberlanjutan organisasi. Artikel ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara fungsi manajemen dalam organisasi bisnis dan peran strategis konselor sebagai fasilitator perencanaan karier, asisten pengambilan keputusan kerja, dan pelaksana pemantauan dan evaluasi perilaku kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah tinjauan pustaka dengan pendekatan kualitatif, melalui analisis jurnal nasional dan internasional, buku, dan sumber ilmiah yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih termotivasi dan lebih fokus pada pekerjaan mereka ketika menerima bantuan dari konselor dalam merencanakan karier mereka. Sementara peran konselor sebagai mentor mendukung fungsi pengarahan dalam pengambilan keputusan kerja, integrasi konselor ke dalam struktur organisasi SDM meningkatkan efektivitas organisasi. Pengendalian juga dilakukan dengan memantau dan mengevaluasi perilaku kerja untuk mengidentifikasi stres, konflik, dan kelelahan. Studi menunjukkan bahwa bekerja sama dengan manajemen dan layanan BK merupakan cara penting untuk menciptakan tenaga kerja yang fleksibel, produktif, dan berkelanjutan yang membantu perusahaan mencapai tujuan jangka panjang.

Kata Kunci: Manajemen; Bimbingan Dan Konseling; Sumber Daya Manusia; Perencanaan Karier

ABSTRACT

Management is a fundamental element in business organizations that includes the functions of planning, organizing, directing, and controlling to achieve organizational goals effectively and efficiently. In the development of contemporary human resource (HR) management, the integration of professional Guidance and Counseling (BK) services has become a strategic approach to address the challenges of work dynamics, employee adaptation, and organizational sustainability. This article aims to examine the relationship between management functions in business organizations and the strategic role of counselors as career planning facilitators, work decision-making assistants, and implementers of monitoring and evaluating employee work behavior. The research method used is a literature review with a qualitative approach, through analysis of national and international journals, books, and relevant scientific

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism Checker No
77

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed
under a [Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

sources. The results of the study indicate that employees feel more motivated and more focused on their work when they receive assistance from counselors in planning their careers. While the counselor's role as a mentor supports the directive function in work decision-making, the integration of counselors into the HR organizational structure increases organizational effectiveness. Control is also carried out by monitoring and evaluating work behavior to identify stress, conflict, and fatigue. Studies show that working with management and BK services is an important way to create a flexible, productive and sustainable workforce that helps companies achieve long-term goals.

Keywords: *Management; Guidance And Counseling; Human Resources; Career Planning*

PENDAHULUAN

Dalam organisasi bisnis mana pun, manajemen dianggap sebagai proses yang sangat penting. Fokusnya adalah pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian semua sumber daya untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Baik dari perspektif klasik maupun kontemporer, daftar fungsi manajemen ini mewakili tugas-tugas utama yang harus dilakukan oleh seorang manajer. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat beroperasi secara optimal sambil beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Para ahli sepakat bahwa manajemen adalah proses terorganisir dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kerangka manajemen tradisional, yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, berfungsi sebagai dasar bagi manajer dalam membuat keputusan dan strategi operasional, menurut Wianto & Astuti (2025). Dalam kerangka ini, perencanaan berfungsi untuk menetapkan visi dan strategi keseluruhan, sementara pengorganisasian bertanggung jawab untuk mengalokasikan sumber daya dan membangun struktur organisasi. Selanjutnya, fungsi kepemimpinan atau pengarahan bertanggung jawab untuk memotivasi dan membimbing individu di dalam organisasi. Sementara itu, fungsi pengendalian bertanggung jawab untuk memastikan pencapaian target organisasi melalui evaluasi dan, jika perlu, tindakan korektif.

Fungsi manajemen telah diterapkan dalam organisasi bisnis kontemporer di luar proses internal. Saat ini, kemampuan suatu organisasi untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi, pergeseran pasar, dan berbagai tantangan kompetitif lainnya sangat bergantung pada manajemen. Seperti yang dinyatakan oleh Robbins & Coulter (2021), efisiensi manajemen adalah kunci untuk mencapai tingkat efisiensi yang tinggi dalam suatu organisasi. Beberapa studi terbaru bahkan menunjukkan bahwa untuk mempertahankan daya saing dan terus tumbuh dalam jangka panjang, manajemen harus memasukkan transformasi digital dan prinsip keberlanjutan ke dalam operasinya.

Layanan Bimbingan dan Konseling Profesional (BK) memainkan peran penting dalam meningkatkan fungsi manajemen umum. Meskipun BK mirip dengan pendidikan, prinsip-prinsip konseling karir dan pelacakan perilaku sangat relevan untuk implementasi di perusahaan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan strategi pengembangan karir, membantu karyawan membuat keputusan karir yang tepat, serta melacak dan mengevaluasi perilaku kerja. Dalam situasi ini, konselor membantu dengan menggunakan analisis berbasis data dan pendekatan psikologis untuk mendukung kinerja organisasi.

Keterlibatan konselor dalam organisasi bisnis mencakup berbagai aspek, mulai dari mengembangkan kompetensi individu dan mengidentifikasi hambatan karir hingga membantu karyawan dalam membuat keputusan yang selaras dengan potensi mereka. Mengintegrasikan layanan konseling ke dalam sistem manajemen organisasi diyakini dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih adaptif, produktif, dan loyal (Motsomotso, 2025). Beberapa studi menunjukkan

bahwa konseling karyawan dianggap sebagai strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif karena dapat mengurangi pergantian karyawan, ketidakhadiran, dan risiko kelelahan, sekaligus secara signifikan meningkatkan keterlibatan kerja.

Lebih lanjut, penelitian tentang hubungan antara fungsi manajemen dan bimbingan serta konseling menunjukkan bahwa penerapan siklus POAC (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian) secara sistematis dalam layanan bimbingan dan konseling dapat meningkatkan kualitas intervensi konselor. Dalam konteks bisnis, manajemen bimbingan dan konseling mencakup pengembangan program layanan terstruktur, evaluasi efisiensi intervensi, dan penyesuaian rencana layanan untuk memenuhi kebutuhan bisnis.

Sinergi ini selaras dengan paradigma manajemen SDM kontemporer, yang memandang pengembangan karier sebagai investasi strategis bagi bisnis. Dalam model ini, konselor tidak hanya membantu individu secara individual tetapi juga berkolaborasi dengan manajemen sebagai mitra strategis untuk meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan. Referensi dari jurnal internasional seperti *Journal of Employment Counseling* dan *Journal of Counseling & Development* memberikan landasan teoritis yang kuat untuk praktik konseling karier profesional. Hal ini terutama berkaitan dengan teori bimbingan berbasis bukti dan teori adaptasi kerja (Latvia University of Life Sciences and Technologies et al., 2023).

Artikel ini bertujuan untuk memberikan gambaran komprehensif tentang bagaimana fungsi manajemen digunakan dalam organisasi bisnis, serta bagaimana peran strategis konselor dapat meningkatkan aspek perencanaan karier, membantu pengambilan keputusan pekerjaan, dan memantau perilaku kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Perencanaan sebagai Pilar Strategis dalam Organisasi Bisnis

Menurut Terry (Munawar, 2016) perencanaan merupakan tahap penting dalam kerangka manajemen yang bertanggung jawab untuk menetapkan visi strategis organisasi dan tindakan operasional yang diperlukan untuk mencapainya. Perencanaan bisnis mencakup hal-hal seperti memproyeksikan kebutuhan sumber daya, membuat rencana karir tenaga kerja, dan merancang strategi untuk beradaptasi dengan perubahan pasar. Untuk tetap kompetitif dan bertahan dalam persaingan global yang ketat, perencanaan komprehensif sangat penting.

Dari perspektif Bimbingan dan Konseling (BK), sebagai layanan profesional, program pengembangan diri merupakan cara untuk memenuhi fungsi perencanaan ini. Tujuannya adalah untuk membantu orang menetapkan tujuan karir, menyelaraskan jalur karir dengan kemampuan mereka, dan menganalisis potensi risiko profesional yang mungkin mereka hadapi di masa depan. Dalam hal ini, konselor membantu karyawan mencapai aspirasi pribadi mereka sehingga dapat selaras dengan tujuan perusahaan dengan membuat rencana karir yang realistis.

Pendekatan perencanaan karier ini secara teoritis terkait dengan konsep adaptabilitas karier dan manajemen diri karier, yang keduanya banyak dipelajari dalam psikologi karier. Studi menunjukkan bahwa orang-orang dengan strategi pengembangan diri yang kuat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan peran di tempat kerja. Mereka juga dianggap memiliki kemampuan pengambilan keputusan yang lebih baik selama transisi karier (Hikmah et al., n.d.).

2. Mengorganisasi Peran Konselor dalam Struktur Organisasi

Pengorganisasian pada dasarnya adalah proses pembentukan struktur organisasi yang mencakup pembagian tugas, wewenang, dan pengelolaan sumber daya untuk mewujudkan rencana (Sihombing, 2025). Struktur ini berfungsi sebagai kerangka kerja di mana departemen-departemen seperti pemasaran, keuangan, dan sumber daya manusia bekerja sama untuk mencapai visi perusahaan.

Ketika suatu organisasi membentuk departemen sumber daya manusia yang mencakup fungsi konseling, hubungan antara pengorganisasian dan layanan bimbingan dan konseling (CDC) menjadi jelas. Dalam situasi seperti itu, konselor dapat ditempatkan di dalam unit

pengembangan karyawan untuk melakukan tugas-tugas spesifik, seperti membantu karyawan dalam perencanaan karier, menawarkan dukungan dalam pemecahan masalah, dan membantu mereka beradaptasi dengan perubahan peran kerja (Motsomotso, 2025). Struktur organisasi yang menyediakan akses yang memadai ke layanan konseling akan meningkatkan peran konselor dalam meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Menurut literatur tentang manajemen bimbingan dan konseling, kinerja layanan sangat bergantung pada sistem organisasi yang baik. Contoh sistem organisasi yang baik meliputi penetapan standar layanan yang terstandarisasi, proses rujukan yang jelas, dan integrasi yang kuat antara program konseling dan kebijakan strategis di dalam departemen SDM.

3. Kepemimpinan dan Mentoring dalam Proses Pengambilan Keputusan Kerja

Memberikan inspirasi, motivasi, dan dukungan kepada karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka secara produktif merupakan fungsi direktif (kepemimpinan), atau kepemimpinan dalam manajemen (Munawar, 2016). Sejauh mana seorang pemimpin dapat memimpin timnya, menciptakan budaya kerja yang positif, dan membantu anggota organisasi mengatasi tantangan kerja merupakan bukti keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi.

Dalam hal ini, konselor memainkan peran strategis sebagai mentor dalam proses pengambilan keputusan karier. Konselor membantu individu menilai berbagai pilihan karier dan merencanakan tindakan konkret yang akan diambil dalam lingkup profesional mereka. Pendampingan (mentoring) sangat penting bagi bisnis, terutama ketika karyawan menghadapi tantangan seperti perubahan tanggung jawab, evaluasi kinerja, atau kebutuhan untuk menguasai keterampilan baru (Kathukya, Mwangi, Machogu, 2022).

Karyawan diharapkan dapat membuat keputusan kerja yang lebih baik melalui proses pendampingan (mentoring) yang teratur. Selain membantu orang mencapai tujuan pribadi mereka, hal ini memastikan bahwa tindakan yang diambil selaras dengan kebutuhan dan tujuan strategis organisasi.

4. Pengendalian dan Evaluasi Perilaku Kerja Melalui Layanan Bimbingan dan Konseling

Menurut Sihombing (2025), fungsi kontrol dalam manajemen pada dasarnya adalah kumpulan tindakan yang dilakukan untuk memantau pelaksanaan rencana dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan. Secara teknis, sistem ini beroperasi dengan menetapkan standar kinerja, melakukan pengukuran berkala, dan mengevaluasi hasil kerja terhadap standar organisasi.

Fungsi pengendalian ini diimplementasikan dalam konteks Bimbingan dan Konseling (BK) melalui proses pemantauan dan evaluasi perilaku kerja. Ada banyak cara untuk mencapai hal ini, seperti melakukan observasi lapangan langsung, mengisi kuesioner perilaku, atau melakukan wawancara konseling mendalam. Sepanjang proses ini, konselor memainkan peran penting dalam menyediakan data perilaku dan psikologis yang berdampak pada kinerja karyawan. Dengan menggunakan data ini, manajemen dapat memahami sumber masalah yang berdampak pada kinerja, seperti stres tinggi, konflik interpersonal, dan gejala kelelahan kerja, yang juga dikenal sebagai burnout (Motsomotso, 2025).

Rekomendasi dari konselor kemudian digunakan sebagai dasar bagi perusahaan untuk membuat rencana peningkatan yang terarah. Kebijakan ini dapat mencakup pelatihan tambahan, penugasan ulang pekerjaan, dan bahkan perancangan ulang pekerjaan. Seiring dengan gaya manajemen SDM kontemporer, evaluasi perilaku dan kinerja telah menjadi bagian penting dari keseluruhan proses pengembangan organisasi.

5. Sinergi antara Manajemen Bisnis dan Layanan Bimbingan dan Konseling dalam Mencapai Tujuan Organisasi

Pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik menggabungkan fungsi manajemen konvensional dengan bimbingan dan konseling profesional. Tujuan kolaborasi ini adalah untuk menghasilkan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki keahlian teknis tetapi juga memiliki etos kerja yang tinggi dan kemampuan adaptasi yang kuat. Dalam situasi ini,

konselor berfungsi sebagai mitra strategis bagi organisasi; mereka bertugas mengintegrasikan berbagai dinamika psikologis individu ke dalam rencana spesifik untuk pengembangan sumber daya manusia. Langkah ini sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis jangka panjang (Kathukya, Mwangi, Machogu, 2022).

Dengan demikian, banyak penelitian tentang hubungan antara pengembangan karier dan organisasi menunjukkan bahwa konseling pekerjaan dan layanan dukungan karier yang memadai memiliki dampak signifikan pada keterlibatan kerja, kinerja operasional, dan tingkat retensi karyawan dalam suatu perusahaan. Pada akhirnya, modal manusia akan diperkuat sebagai aset strategis yang menentukan keberlanjutan perusahaan jika manajemen dan layanan konseling bekerja sama secara efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui kajian literatur. Metode ini dipilih berdasarkan tujuan utama penelitian, yang berfokus pada studi konseptual dan teoritis tentang relevansi fungsi manajemen dalam organisasi bisnis terhadap peran layanan Bimbingan dan Konseling (BK). Lebih spesifik lagi, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji posisi konselor dalam kapasitas mereka sebagai fasilitator dalam perencanaan karir, pendamping bagi karyawan dalam proses pengambilan keputusan kerja, dan peran mereka dalam memantau dan mengevaluasi perilaku kerja karyawan. Data dikumpulkan melalui artikel jurnal, buku, dan sumber online yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tinjauan literatur, beberapa temuan penting muncul mengenai hubungan antara fungsi manajemen dalam organisasi bisnis dan peran bimbingan dan konseling (BK) dalam lingkungan korporat. Hasil penelitian ini disusun secara tematik sesuai dengan fungsi manajemen dan peran konselor yang dianalisis.

Pertama, temuan penelitian menunjukkan bahwa tugas perencanaan dalam organisasi bisnis berkaitan erat dengan peran konselor dalam membantu karyawan merencanakan karier mereka. Tinjauan literatur menunjukkan bahwa perencanaan karier yang konsisten dan terarah dapat meningkatkan motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Perencanaan karier yang difasilitasi oleh konselor merupakan bagian penting dari perencanaan sumber daya manusia dalam manajemen bisnis karena konselor membantu karyawan mengidentifikasi potensi, minat, dan tujuan karier mereka sehingga rencana karier mereka selaras dengan kebutuhan individu dan tujuan strategis perusahaan.

Kedua, terkait dengan fungsi organisasi, penelitian menunjukkan bahwa bisnis yang memasukkan layanan bimbingan dan konseling ke dalam struktur sumber daya manusianya cenderung memiliki sistem manajemen karyawan yang lebih efektif. Penambahan konselor pada unit pengembangan SDM memungkinkan koordinasi yang lebih baik antara kebutuhan psikologis karyawan dan kebijakan manajemen; hal ini menghasilkan program pengembangan karyawan yang lebih efektif, mengurangi konflik di tempat kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Studi ini juga menekankan fungsi direktif (menggerakkan/memimpin), di mana konselor membantu karyawan dalam mengambil keputusan kerja. Bantuan ini membantu karyawan ketika menghadapi tantangan di tempat kerja, transisi peran, atau tekanan tuntutan organisasi yang selalu berubah. Menurut tinjauan literatur, karyawan yang menerima dukungan konseling ketika mengambil keputusan profesional cenderung lebih percaya diri. Selain itu, mereka memiliki jalur karier yang lebih jelas dan lebih mampu mengambil keputusan yang bertanggung jawab dan logis. Sebagai manajer, konselor mendukung fungsi direktif dengan meningkatkan produktivitas dan mengoptimalkan kinerja individu di dalam perusahaan.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Kajian Literatur

Fungsi Manajemen	Peran BK	Dampak Terhadap Organisasi
Perencanaan	Meningkatkan motivasi dan komitmen kerja	Meningkatkan motivasi dan komitmen kerja
Pengorganisasian	Mengintegrasikan konselor ke dalam unit SDM	Sistem manajemen karyawan yang lebih efektif
Pengarahan	Pendamping pengambilan keputusan kerja	Kejelasan jalur karier dan kepercayaan diri
Pengendalian	Mengevaluasi perilaku kerja	Dasar kebijakan Meningkatkan kinerja

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, memainkan peran yang sangat strategis dalam mendukung keberhasilan organisasi bisnis. Implementasi fungsi manajemen yang terintegrasi dan sistematis tidak hanya membantu mencapai tujuan organisasi tetapi juga memperkuat manajemen sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan.

Dalam organisasi bisnis, integrasi layanan Bimbingan dan Konseling (BK) telah terbukti relevan dan memberikan nilai tambah pada praktik manajemen kontemporer. Konseling secara langsung mendukung fungsi manajemen, khususnya dalam meningkatkan motivasi karyawan, kepuasan kerja, kejelasan jalur karier, dan efektivitas pengendalian perilaku kerja. Konseling juga membantu dalam perencanaan karier dan pengambilan keputusan terkait pekerjaan.

Secara keseluruhan, paradigma manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada pembangunan berkelanjutan mencerminkan sinergi antara fungsi manajemen dan layanan bimbingan serta konsultasi. Oleh karena itu, organisasi bisnis disarankan untuk secara strategis mengintegrasikan layanan bimbingan dan konsultasi ke dalam sistem manajemen mereka untuk meningkatkan kinerja individu, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan membantu mencapai tujuan organisasi jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Hikmah, N. L., Azmi, P., Wahidah, Z., SabilaRubwatin, N., Supratman, D., & Bulantika, S. Z. (n.d.). *Relationship Between Career Adaptability And Self-Efficacy And Career Decision-Making*.
- Kathukya, Mwangi, Machogu, L. C., Caroline Igoki, Caroline Igoki. (2022). *Effect of Career Counselling on Employee Performance in Murang'a Water and Sanitation Company Limited Christine Syombua Kathukya, Caroline Igoki Mwangi, Caroline Igoki Machogu* (Vol. 8). International Journal of Management and Humanities (IJMH).
- Latvia University of Life Sciences and Technologies, Soika, I., Vronska, N., & Latvia University of Life Sciences and Technologies. (2023). *Career Counselling in Human Resource Management*. 20-28. <https://doi.org/10.22616/REEP.2023.16.002>
- Motsomotso, M. (2025). The Impact of Workplace Counselling on Employee Performance. *Indonesian Journal of Advanced Research*, 4(4), 381-392. <https://doi.org/10.55927/ijar.v4i4.14153>
- Munawar, H. (2016). *IDENTIFIKASI PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN DALAM ORGANISASI UKM (Studi Kasus Pada Asosiasi Industri Kecil Menengah Agro/AIKMA)*. 4.
- Robbins & Coulter. (2021). (2021). *Management (15th ed.)*. Pearson. Pearson.
- Sihombing, C. O. (2025). *ANALISIS PENGARUH FUNGSI MANAJEMEN POAC (PLANING, ORGANIZING, ACTUATING, CONTROLLING) DALAM PENINGKATAN KINERJA DI PT SOCFINDO ACEH BARAT* (Vol. 6). Jurnal Inovasi Manajemen dan Kewirausahaan.