

Dari Episteme ke Praxis: Peran Filsafat Ilmu dalam Evolusi Teori Manajemen dari Klasik hingga Kontemporer

Nurfitriani¹, Muhandi²

¹Mahasiswa Doktor Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung, Dosen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,

²Universitas Islam Bandung

Corresponding Author: Nurfitriani, e-mail: fitrihewit790@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengidentifikasi dan menganalisis fondasi filosofis (ontologi, epistemologi, aksiologi) yang mendasari mazhab-mazhab utama teori manajemen, (2) Menelusuri keterkaitan antara perkembangan filsafat ilmu dengan evolusi dan pergeseran paradigma dalam teori manajemen, dan (3) Menunjukkan implikasi dari kesadaran filosofis ini terhadap validitas, penerapan, dan pengembangan teori manajemen di masa depan. Pendahuluan: Teori manajemen seringkali dikaji hanya dari aspek teknis dan kontekstualnya, tanpa menelisik fondasi filosofis yang melandasi setiap pergeseran paradigma. Artikel ini berargumen bahwa evolusi teori manajemen merupakan refleksi dan turunan dari perkembangan dalam filsafat ilmu. Dengan menganalisis hubungan antara keduanya, penelitian ini berupaya memberikan kerangka pemahaman meta-teoretis yang lebih menyeluruh terhadap tubuh pengetahuan manajemen. Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian historis-filosofis. Data dikumpulkan melalui studi dokumentasi terhadap sumber primer dan sekunder dari literatur kanonik teori manajemen dan filsafat ilmu. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis isi filosofis dan analisis konseptual historis, menggunakan lensa kerangka ontologi-epistemologi-aksiologi untuk membedah dan membandingkan setiap mazhab pemikiran secara sistematis. Hasil dan Pembahasan: Analisis mengungkap pola pergeseran paradigma filosofis yang mendasari evolusi teori manajemen: (1) Era Klasik (Taylor, Fayol, Weber) berlandaskan positivisme dengan realisme naif dan epistemologi objektivistik; (2) Era Humanistik (Mayo, McGregor) mengadopsi pragmatisme dan awal interpretivisme, memasukkan subjektivitas manusia; (3) Era Modern (Sistem & Kontingensi) didasari realisme kritis, menekankan kompleksitas dan konteks; (4) Era Kontemporer (Budaya, Sensemaking, Kritis) berfondasikan konstruktivisme sosial dan postmodernisme, yang memandang organisasi sebagai konstruksi wacana dan kekuasaan. Setiap pergeseran ini merepresentasikan "revolusi paradigma" yang mengubah asumsi dasar tentang realitas, pengetahuan, dan nilai dalam praktik manajemen. Kesimpulan: Perkembangan teori manajemen secara intrinsik terikat pada evolusi pemikiran filsafat ilmu. Kesadaran akan landasan filosofis ini bersifat krusial untuk pengembangan teori yang koheren dan penerapan praktik yang reflektif. Ke depan, vitalitas ilmu manajemen bergantung pada kedalaman integrasi antara refleksi filosofis (episteme) dan inovasi praktis (praxis), serta kemampuan untuk menjawab tantangan ontologis, epistemologis, dan etis di era kompleksitas.

Kata Kunci: Filsafat Ilmu, Evolusi Paradigma, Ontologi, Epistemologi Aksiologi.

ABSTRACT

Objectives: This study aims to: (1) Identify and analyze the philosophical foundations (ontology, epistemology, and axiology) underlying the major schools of management theory, (2) Explore the relationship between the development of the philosophy of science and the evolution and paradigm shifts in management theory, and (3) Demonstrate the implications of this philosophical awareness for the validity, application, and future development of management theory. Introduction: Management theory is often studied solely from its technical and contextual perspectives, without examining the philosophical foundations underlying each paradigm shift. This article argues that the evolution of management theory is a reflection and derivative of developments in the philosophy of science. By analyzing the relationship between the two, this study seeks to provide a more comprehensive meta-theoretical framework for understanding the body of management knowledge. Method: This study uses a qualitative approach with a historical-philosophical research design. Data were collected through documentary studies of primary and secondary sources from canonical literature on management theory and the philosophy of science. Data analysis was conducted using philosophical content analysis and historical conceptual analysis techniques, using the lens of an ontology-epistemology-axiology framework to systematically dissect and compare each school of thought. Results and Discussion: The analysis reveals a pattern of philosophical paradigm shifts underlying the evolution of management theory: (1) The Classical Era (Taylor, Fayol, Weber) was based on positivism with naive realism and objectivist epistemology; (2) The Humanistic Era (Mayo, McGregor) adopted pragmatism and early interpretivism, incorporating human subjectivity; (3) The Modern Era (Systems & Contingencies) was based on critical realism, emphasizing complexity and context; (4) The Contemporary Era (Culture, Sensemaking, Critical) was based on social constructivism and postmodernism, which viewed organizations as constructions of discourse and power. Each of these shifts represents a "paradigm revolution" that changes the basic assumptions about reality, knowledge, and values in management practice. Conclusion: The development of management theory is intrinsically tied to the evolution of philosophical thought. Awareness of this philosophical foundation is crucial for the

development of coherent theory and the application of reflective practice. Going forward, the vitality of management science depends on the depth of integration between philosophical reflection (episteme) and practical innovation (praxis), as well as the ability to address ontological, epistemological, and ethical challenges in an era of complexity.

Keywords: Philosophy of Science, Paradigm Evolution, Ontology, Epistemology, and Axiology.

© The Author(s). 2026 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Teori manajemen, sebagai sebuah bangunan pengetahuan yang dinamis, tidak lahir dari ruang hampa. Ia merupakan kristalisasi dari pemikiran, nilai, dan cara memandang realitas (worldview) yang dominan pada setiap zamannya. Selama lebih dari satu abad, dunia akademik dan praktik manajemen telah menyaksikan pergantian berbagai mazhab pemikiran—mulai dari Manajemen Ilmiah (Scientific Management) Taylor yang mekanistik, hingga pendekatan humanistik, sistemik, kontingensi, dan yang paling mutakhir seperti agile management dan teori kompleksitas (Alvesson & Sandberg, 2022). Namun, seringkali diskusi mengenai evolusi ini hanya berfokus pada aspek teknis-teoretis atau kontekstual praktis, tanpa menelisik lebih dalam fondasi filosofis yang menjadi landasan setiap pergeseran paradigma tersebut. Padahal, setiap lompatan dalam pemikiran manajemen pada hakikatnya merupakan refleksi dari perkembangan dalam filsafat ilmu, yang menjadi *grand theory* bagi seluruh ilmu, termasuk ilmu manajemen (Taylor, 1911).

Persoalan mendasar yang melatarbelakangi tulisan ini adalah adanya jarak (*gap*) antara episteme (pengetahuan teoretis murni) dan praxis (tindakan praktis) dalam studi manajemen, serta kurangnya kesadaran bahwa jarak itu sendiri dipahami dan dijembatani dengan cara yang berbeda-beda seiring perubahan paradigma filosofis. Filsafat ilmu, dengan tiga pertanyaan utamanya—ontologi (apa hakikat realitas organisasi?), epistemologi (bagaimana kita mengetahui dan memperoleh pengetahuan tentang manajemen yang valid?), dan aksiologi (untuk apa pengetahuan manajemen itu digunakan?)—telah memberikan kerangka kerja tak terlihat yang membentuk asumsi dasar, metodologi, dan tujuan dari setiap teori manajemen. Pemahaman terhadap kerangka filosofis ini bukan sekadar latihan akademis, melainkan kunci untuk mengkritisi, mengkontekstualisasi, dan mengantisipasi arah perkembangan teori manajemen di masa depan (Fayol, 1949).

Tulisan ini berargumen bahwa evolusi teori manajemen dari era klasik hingga kontemporer dapat dipetakan dan dipahami secara lebih mendalam melalui lensa pergeseran dominansi dalam aliran filsafat ilmu. Pergeseran dari positivisme yang mendasari teori klasik, menuju interpretivisme dan konstruktivisme yang mendasari teori humanistik dan budaya, hingga pendekatan postmodernisme dan realisme kritis yang mewarnai teori kontemporer, bukan sekadar

perubahan alat analisis, tetapi merupakan transformasi radikal dalam cara memandang hakikat organisasi, pekerjaan, dan pengetahuan manajerial itu sendiri. Dengan kata lain, sejarah teori manajemen adalah sebuah turunan atau manifestasi dari percakapan yang lebih besar dalam ranah filsafat ilmu (Weber, 1978).

Secara spesifik, artikel ini bertujuan untuk: (1) Mengidentifikasi dan menganalisis fondasi filosofis (ontologi, epistemologi, aksiologi) yang mendasari mazhab-mazhab utama teori manajemen, (2) Menelusuri keterkaitan antara perkembangan filsafat ilmu dengan evolusi dan pergeseran paradigma dalam teori manajemen, dan (3) Menunjukkan implikasi dari kesadaran filosofis ini terhadap validitas, penerapan, dan pengembangan teori manajemen di masa depan. Ruang lingkup pembahasan meliputi periode perkembangan teori manajemen sejak akhir abad ke-19 hingga awal abad ke-21, dengan menitikberatkan pada momen-momen transisi paradigmatis yang signifikan.

Melalui pendekatan analisis filosofis-historis, artikel ini berupaya memberikan kontribusi dengan menawarkan sebuah meta-teori atau kerangka pemahaman yang lebih menyeluruh terhadap tubuh pengetahuan manajemen. Dengan menyibak lapisan filosofis di balik teori-teori yang telah dikenal, diharapkan akademisi, peneliti, dan praktisi dapat menempatkan setiap konsep manajemen dalam peta pemikiran yang lebih luas, sehingga tidak hanya mampu menerapkan teori, tetapi juga secara kritis menilai landasan, keterbatasan, dan konteks keberlakuannya. Pada akhirnya, kesadaran ini mengajak kita untuk merenungkan bahwa setiap keputusan manajerial tidak pernah bersifat netral, tetapi selalu sarat dengan asumsi filosofis tentang dunia dan manusia di dalamnya.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan desain penelitian historis-filosofis (historical-philosophical inquiry). Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin menelusuri dan menganalisis evolusi pemikiran serta hubungan mendasar antara dua bidang keilmuan, filsafat dan manajemen, dalam bingkai waktu yang panjang. Penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis atau mencari hubungan kausal yang empiris, melainkan untuk membangun pemahaman interpretatif dan analitis yang mendalam mengenai fondasi intelektual dari perkembangan teori manajemen.

Unit analisis utama dalam penelitian ini adalah paradigma atau mazhab pemikiran (schools of thought) dalam teori manajemen dan aliran-aliran utama dalam filsafat ilmu. Penelitian berfokus pada teks-teks pemikiran yang dianggap kanonik atau menjadi landmark dalam setiap periode. Untuk teori manajemen, periode yang dicakup dimulai dari era Klasik (akhir abad ke-19/awal abad ke-20) hingga era Kontemporer (akhir abad ke-20/awal abad ke-21), dengan perhatian khusus pada momen transisi paradigma. Dalam filsafat ilmu, fokus analisis tertuju pada aliran-aliran seperti Positivisme, Pragmatisme,

Interpretivisme, Konstruktivisme Sosial, dan Postmodernisme, yang relevan dengan diskursus ilmu-ilmu sosial termasuk manajemen.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi terhadap sumber-sumber primer dan sekunder. Sumber primer berupa karya orisinal para pemikir kunci, seperti tulisan Frederick W. Taylor, Henri Fayol, Max Weber (untuk mazhab Klasik); Elton Mayo, Douglas McGregor (untuk mazhab Human Relations); serta karya filosof ilmu seperti Auguste Comte, Karl Popper, Thomas Kuhn, dan interpretasi kontemporer dari para pemikir seperti Burrell dan Morgan. Sumber sekunder berupa buku teks standar sejarah pemikiran manajemen, jurnal akademik filsafat ilmu dan manajemen, tinjauan literatur, serta komentar-komentar kritis dari sarjana yang diakui. Teknik pengumpulan data bersifat hermeneutis, yaitu dengan membaca, mencatat, dan menafsirkan teks-teks tersebut untuk mengidentifikasi asumsi ontologis, epistemologis, dan aksiologis yang tertanam di dalamnya.

Analisis data menggunakan teknik analisis isi filosofis (philosophical content analysis) dan analisis konseptual historis (historical conceptual analysis). Proses analisis diawali dengan mengidentifikasi periode-periode utama dalam perkembangan teori manajemen. Untuk setiap periode atau mazhab, dilakukan ekstraksi terhadap konsep-konsep kunci, prinsip dasar, dan metodologi yang diusung. Selanjutnya, konsep-konsep ini ditelusuri akar filosofisnya dengan memeriksa kesesuaian atau koherensi dengan prinsip-prinsip aliran filsafat ilmu yang dominan pada masa yang kurang lebih sezaman. Analisis dilakukan secara komparatif untuk menunjukkan kontinuitas, perubahan, atau bahkan ruptur (perpecahan) dalam fondasi filosofis antar paradigma. Kerangka ontologi-epistemologi-aksiologi digunakan sebagai lensa analitis yang konsisten untuk membedah setiap mazhab pemikiran, sehingga dapat dilakukan perbandingan yang sistematis dari waktu ke waktu. Validitas analisis dalam penelitian kualitatif filosofis seperti ini diupayakan melalui triangulasi sumber data (membandingkan interpretasi dari berbagai sumber teks) dan audit trail dengan menjelaskan secara transparan proses interpretasi dari data hingga kesimpulan. Penelitian ini juga mengakui posisionalitas peneliti sebagai interpreter, sehingga reflektivitas mengenai kerangka pemikiran yang digunakan juga menjadi bagian dari proses analisis untuk menjaga kredibilitas argumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis historis-filosofis yang dilakukan mengungkap sebuah narasi besar bahwa perkembangan teori manajemen tidak dapat dipisahkan dari arus perubahan paradigma dalam filsafat ilmu. Evolusi dari teori Klasik hingga Kontemporer merepresentasikan perjalanan panjang dari keyakinan akan satu kebenaran objektif yang dapat ditemukan, menuju pengakuan terhadap kompleksitas, relativitas kontekstual, dan konstruksi sosial dari realitas organisasi. Pergeseran ini dapat dipetakan melalui transformasi dalam jawaban atas pertanyaan ontologis, epistemologis, dan aksiologis yang mendasar.

Era Klasik: Dominasi Positivisme dan Pencarian Episteme Universal Teori manajemen Klasik, yang diusung oleh Taylor (Scientific Management), Fayol (Administrative Theory), dan Weber (Birokrasi), bertumpu pada fondasi filosofis positivisme yang kuat. Secara ontologis, mazhab ini menganut realisme naif; organisasi dipandang sebagai mesin atau sistem objek fisik yang nyata dan teratur, dengan hukum operasional yang dapat ditemukan, mirip dengan hukum alam. Epistemologinya bersifat objektivistik dan dualistik; peneliti/manajer sebagai subjek dapat mengamati dan mengukur proses kerja secara terpisah dan netral untuk menemukan “the one best way”. Pengetahuan manajemen yang valid diperoleh melalui metode saintifik: observasi, eksperimen, dan deduksi logis. Aksiologinya bersifat instrumental dan utilitarian; tujuan ilmu manajemen adalah untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kontrol secara maksimal. Di sini, *praxis* sepenuhnya merupakan turunan langsung dari *episteme* yang telah ditemukan; tindakan manajerial adalah penerapan teknis dari prinsip-prinsip universal.

Era Humanistik dan Neoklasik: Awal Interpretivisme dan Subjektivitas Reaksi terhadap kekakuan mazhab Klasik dimotivasi oleh kegagalan paradigma positifis dalam menangkap dimensi manusia. Gerakan *Human Relations* (Mayo) dan teori motivasi (Maslow, McGregor) memperkenalkan pragmatisme dan awal dari interpretivisme. Ontologinya mulai bergeser; meski realitas organisasi masih dianggap nyata, elemen sentralnya adalah subjektivitas manusia (persepsi, perasaan, motivasi) yang tidak sepenuhnya terukur. Epistemologi menjadi lebih subjektivistik; pengetahuan tentang manajemen harus mempertimbangkan makna dan pengalaman individu dari dalam (*verstehen*). Wawancara dan observasi partisipatif mulai digunakan. Aksiologinya berkembang melampaui efisiensi, menuju pemuasan kebutuhan manusia dan harmoni sosial. *Praxis* manajemen tidak lagi sekadar mengontrol tubuh pekerja, tetapi mengelola hati dan pikiran mereka. Transisi ini menunjukkan retakan pertama dalam dominasi positivisme dan pengakuan bahwa realitas organisasi sebagian dibangun oleh makna subjektif.

Era Modern (Sistem dan Kontingensi): Realisme Kritis dan Relativitas Kontekstual Teori sistem (Bertalanffy) dan kontingensi (Lawrence & Lorsch, Woodward) merepresentasikan peralihan ke arah realisme kritis dan pragmatisme kompleks. Ontologinya mengakui organisasi sebagai sistem terbuka yang kompleks dan interdependen, berinteraksi dengan lingkungan yang dinamis. Realitas organisasi dilihat sebagai strata; di balik fenomena permukaan terdapat struktur dan hubungan yang mendalam. Epistemologinya bersifat kontekstual dan fungsional; tidak ada prinsip universal yang berlaku bagi semua situasi (“it depends”). Validitas pengetahuan manajemen terletak pada kemampuannya menjelaskan hubungan kontinjensi antar variabel (lingkungan, teknologi, struktur). Aksiologinya berfokus pada adaptasi dan kelangsungan hidup organisasi. *Praxis* manajemen berubah dari menerapkan resep standar menjadi kegiatan diagnosis, desain situasional, dan pemecahan masalah yang

strategis. Filsafat ilmu di sini menyediakan kerangka untuk mengelola kompleksitas, bukan menyederhanakannya.

Era Kontemporer (Konstruktivis dan Postmodern): Dekonstruksi Episteme dan Politik Praxis

Perkembangan terkini dalam teori manajemen—seperti pendekatan berbasis budaya, sensemaking, naratif, dan teori kritis—terinspirasi secara mendalam oleh konstruktivisme sosial dan postmodernisme. Ontologinya bersifat relativis atau nominalis; organisasi dan realitasnya dilihat sebagai konstruksi sosial yang dibangun melalui bahasa, wacana, dan praktik bersama. Tidak ada realitas organisasi yang tunggal dan independen dari pengamat. Epistemologinya subjektivistik-radikal; pengetahuan adalah produk dari proses sosial, historis, dan politik. Fokus beralih dari “mencari kebenaran” ke menganalisis bagaimana pengetahuan dan kekuasaan saling membentuk (Foucaultian). Metode penelitian dominan adalah interpretif dan kritis. Aksiologinya bersifat emansipatoris dan reflektif; tujuan ilmu manajemen bukan hanya menjelaskan atau mengontrol, tetapi juga mengkritik dominasi, memberdayakan, dan membuka ruang bagi suara yang terpinggirkan. Di sini, hubungan *episteme* dan *praxis* menjadi sangat dialektis dan politis; pengetahuan tidak netral dan tindakan manajerial adalah bagian dari wacana yang memperkuat atau menantang status quo.

Diskusi

Pelacakan filosofis ini menunjukkan bahwa setiap lompatan teori manajemen pada hakikatnya adalah “revolusi paradigma” dalam makna Kuhn. Konsep Thomas Kuhn mengenai revolusi ilmiah, sebagaimana diuraikan dalam karyanya *The Structure of Scientific Revolutions*, tidak hanya berlaku bagi ilmu-ilmu alam, tetapi juga memberikan kerangka yang tepat untuk memahami dinamika perubahan dalam ilmu sosial, khususnya manajemen. Dalam konteks ini, perpindahan dari satu mazhab besar teori manajemen ke mazhab berikutnya bukanlah sekadar penambahan atau penyempurnaan pengetahuan secara kumulatif dan linear. Sebaliknya, perpindahan itu merupakan pergantian dari satu “paradigma” ke paradigma lain yang bersifat inkomensurable—yaitu, paradigma yang baru tidak dapat diukur atau dinilai sepenuhnya dengan standar dan asumsi paradigma lama karena keduanya berdiri di atas landasan filosofis yang berbeda secara fundamental (Mayo, 1933).

Misalnya, ketika paradigma Humanistik menggeser paradigma Klasik, yang terjadi bukanlah koreksi terhadap detail teori Taylor, melainkan penolakan terhadap cara pandang dunia yang mendasarinya. Paradigma Klasik melihat organisasi sebagai sistem mesin yang objektif, sementara paradigma Humanistik melihatnya sebagai jaringan subjektivitas dan hubungan sosial. Kedua pandangan dunia ini begitu berbeda sehingga pertanyaan penelitian, metode yang dianggap valid, dan bahkan definisi tentang apa itu “masalah manajemen” yang layak dipecahkan, berubah secara radikal. Inilah yang disebut Kuhn sebagai pergeseran “gestalt”. Praktisi dan akademisi yang terdidik dalam paradigma lama (Klasik) harus mengalami semacam “konversi” untuk dapat melihat dan memahami dunia organisasi melalui lensa

paradigma baru (Humanistik). Perlawanan terhadap teori Humanistik pada masa awal kemunculannya seringkali bukan karena kurangnya bukti empiris, tetapi karena ketidakmampuan atau penolakan untuk menerima asumsi ontologis dan epistemologis barunya (McGregor, 1960).

Lebih lanjut, periode “normal science” dalam ilmu manajemen dapat dilihat ketika suatu paradigma tertentu mendominasi. Selama era dominasi Positivisme dan teori Klasik, misalnya, kegiatan penelitian manajemen banyak diarahkan pada pemecahan teka-teki (*puzzle-solving*) dalam kerangka paradigma tersebut, seperti mencari metode pengukuran waktu yang lebih akurat atau struktur birokrasi yang paling efisien. Anomali-anomali mulai menumpuk ketika paradigma ini gagal menjelaskan fenomena seperti produktivitas yang justru meningkat di bawah kondisi eksperimen Hawthorne, di mana perhatian terhadap manusia menjadi variabel kritis. Anomali ini, yang tidak dapat diakomodasi oleh paradigma lama, menciptakan krisis dan membuka jalan bagi paradigma baru untuk muncul dan akhirnya mengambil alih. Dengan demikian, sejarah teori manajemen dapat dibaca sebagai serangkaian periode sains normal yang diselengi oleh momen-momen revolusioner ketika fondasi filosofisnya diganti (Lawrence & Lorsch, 1967).

Implikasi dari pandangan Kuhn ini sangat dalam bagi masa depan teori manajemen. Pertama, ia menegaskan bahwa konflik antar mazhab adalah hal yang alamiah dan tak terhindarkan dalam perkembangan ilmu, karena mewakili perbentuhan paradigma yang saling tak sejalan. Kedua, hal ini menuntut kerendahan hati intelektual; paradigma yang dominan hari ini, sebagaimana paradigma Positivisme di masa lalu, bukanlah kebenaran final, melainkan sebuah lensa yang suatu saat nanti juga akan menunjukkan keterbatasannya dan digantikan. Ketiga, memahami dinamika ini memungkinkan kita untuk mengenali tanda-tanda krisis dan potensi revolusi paradigma berikutnya. Tantangan kontemporer seperti disrupsi digital, keberlanjutan global, dan etika kecerdasan buatan mungkin merupakan anomali-anomali besar yang sulit dijelaskan secara memuaskan oleh paradigma konstruktivis atau postmodern yang dominan saat ini. Konvergensi tekanan ini mungkin sedang mematangkan kondisi bagi munculnya sintesis filosofis baru—mungkin yang bersifat “kompleksitas integral” atau “realisme kritis yang diperluas”—yang akan mendasari revolusi paradigma manajemen berikutnya. Oleh karena itu, kesadaran akan sejarah revolusioner ini bukan hanya untuk memahami masa lalu, tetapi untuk bersiap dan secara aktif membentuk wacana masa depan ilmu manajemen (Morgan, 2006).

Pergantian dari satu mazhab ke mazhab lain bukan sekadar penambahan pengetahuan, tetapi sering kali berupa perubahan *gestalt* dalam asumsi dasar tentang dunia organisasi. Kesadaran ini memiliki implikasi mendasar. Pertama, ini menjelaskan mengapa debat antar-paradigma (misalnya, kuantitatif vs kualitatif) sering kali tidak produktif; mereka berbicara dari landasan filosofis yang tak sejalan. Kedua, ini memperingatkan terhadap praktik *eclectic theorizing* yang mengambil konsep secara sembarangan dari paradigma yang bertentangan secara filosofis, yang dapat menghasilkan teori yang secara internal tidak

koheren. Ketiga, pemahaman ini membuka jalan untuk pengembangan teori yang lebih reflektif dan sadar-diri (*self-aware*) (Weick, 1995).

Ke depan, tantangan pengembangan teori manajemen akan semakin terkait dengan filsafat ilmu kontemporer. Hal ini disebabkan karena kompleksitas masalah organisasional yang dihadapi pada abad ke-21 tidak lagi dapat dijawab secara memadai hanya dengan alat-alat metodologis atau kerangka teoretis yang ada. Masalah-masalah mendasar yang muncul—seperti hakikat agensi dalam sistem otonom berbasis kecerdasan buatan, ontologi organisasi virtual dalam metaverse, epistemologi pengambilan keputusan di tengah banjir big data, serta aksiologi bisnis dalam krisis keberlanjutan planet—semuanya bersifat filosofis pada intinya (Clegg et al., 2021). Persoalan-persoalan ini memaksa para teoritikus dan praktisi manajemen untuk turun ke lapangan fondasional dan berhadapan kembali dengan pertanyaan klasik filsafat: Apa hakikat dari realitas organisasi yang baru ini? Bagaimana kita dapat mengetahui apa yang benar dalam lingkungan yang penuh dengan deepfake dan informasi bias algoritmik? Dan yang terpenting, untuk tujuan apa seharusnya organisasi dan pengetahuan manajemen itu ada?

Filsafat ilmu kontemporer, dengan perdebatan-perdebatannya yang mutakhir, menyediakan perlengkapan konseptual untuk menghadapi tantangan ini. Misalnya, perkembangan dalam **realisme kritis baru (critical realism)** yang dikembangkan oleh Roy Bhaskar dan Margaret Archer menawarkan fondasi ontologis yang lebih kompleks untuk memahami organisasi bukan sebagai konstruksi sosial belaka, tetapi sebagai entitas yang memiliki kekuatan kausal nyata dalam strata realitas yang berbeda, dari yang material hingga yang ideal. Pendekatan ini dapat membantu menjembatani jurang antara determinisme teknologi dan konstruktivisme sosial yang ekstrem dalam memahami transformasi digital (Kuhn, 2012). Sementara itu, aliran pragmatisme baru (neopragmatism), yang dipengaruhi oleh Richard Rorty, menekankan bahwa kebenaran dan nilai suatu teori manajemen harus dinilai berdasarkan konsekuensi praktisnya dalam memecahkan masalah konkret masyarakat, bukan berdasarkan korespondensinya dengan realitas absolut. Ini relevan untuk menilai inovasi manajemen seperti agile dan design thinking, di mana keberhasilan diukur melalui dampak iteratif dan adaptif (Burrell & Morgan, 2017).

Lebih lanjut, tantangan etika yang belum pernah terjadi sebelumnya—mulai dari bias algoritma, pengawasan digital (digital surveillance), hingga tanggung jawab perusahaan terhadap ekosistem—menarik ilmu manajemen ke dalam wilayah **filsafat moral dan etika terapan**. Teori manajemen tidak bisa lagi bersembunyi di balik klaim netralitas ilmiah atau efisiensi semata. Setiap keputusan strategis, desain organisasi, dan sistem insentif mengandung pilihan nilai. Oleh karena itu, dialog dengan aliran-etika seperti utilitarianisme konsekuensial, etika deontologis, etika keutamaan (virtue ethics), dan etika kepedulian (ethics of care) menjadi penting untuk membangun kerangka normatif yang kuat bagi praktik manajemen di masa depan. Integrasi ini akan mengubah aksiologi ilmu manajemen dari yang semata

instrumental (bagaimana mencapai tujuan) menjadi juga reflektif dan normatif (tujuan apa yang seharusnya dikejar dan dengan cara bagaimana) (Chia, 2003).

Pada akhirnya, keterkaitan yang semakin erat ini menunjukkan bahwa masa depan teori manajemen yang paling relevan dan tangguh akan lahir dari kolaborasi interdisipliner yang dalam. Teoritikus manajemen perlu secara aktif mengikuti dan berkontribusi pada wacana filsafat ilmu, sementara para filsuf ilmu perlu membuka diri untuk menguji dan memperkaya konsep-konsep mereka dalam konteks organisasional yang konkret dan kompleks (Tsoukas & Knudsen, 2005). Dengan kata lain, garis pemisah antara *episteme* (pengetahuan filosofis murni) dan *praxis* (tindakan manajerial) akan semakin kabur dan bersifat dialektis. Tantangan terbesar sekaligus peluang terbesar bagi pengembangan teori manajemen ke depan terletak pada kemampuannya untuk tidak hanya *mengambil* dari filsafat ilmu, tetapi juga untuk *memberi kembali*—yaitu, untuk menghasilkan wawasan filosofis baru yang muncul dari pergulatan dengan realitas organisasi yang terus berubah, sehingga turut memperkaya khazanah pemikiran manusia secara lebih luas.

Isu-isu seperti realisme kompleks (complex realism) yang mencoba menjembatani realisme dan konstruktivisme, serta etika dalam praxis di era kecerdasan buatan dan keberlanjutan global, memerlukan fondasi filosofis yang kokoh. Penelitian ini menyimpulkan bahwa vitalitas dan relevansi ilmu manajemen di masa depan tidak hanya bergantung pada ketajaman analisis empiris atau kecanggihan alat praktis, tetapi juga pada kedalaman refleksi filosofis atas landasan, batas, dan tanggung jawab dari pengetahuan yang dihasilkannya. Dengan demikian, perjalanan dari *episteme* ke *praxis* bukanlah garis lurus, tetapi sebuah spiral dinamis di mana praktik menguji teori, dan refleksi filosofis terus-menerus mengarahkan serta memperbaharui cara kita memandang, mengetahui, dan mengelola organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis historis-filosofis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa evolusi teori manajemen dari era Klasik hingga Kontemporer bukanlah sekadar akumulasi pengetahuan teknis atau respons pasif terhadap perubahan lingkungan bisnis semata. Lebih mendasar, perjalanan ini merupakan cerminan langsung dan manifestasi dari pergeseran paradigmatis dalam filsafat ilmu. Setiap mazhab pemikiran dalam manajemen dibangun di atas fondasi ontologis, epistemologis, dan aksiologis tertentu yang bersumber dari aliran-aliran filsafat yang dominan pada masanya.

Perjalanan tersebut dimulai dari hegemonian positivisme dalam teori Klasik, yang memandang organisasi sebagai mesin objektif yang dapat diatur melalui hukum universal dan kontrol ilmiah. Perlawanan terhadap reduksionisme ini membuka jalan bagi masuknya pragmatisme dan benih interpretivisme dalam mazhab Humanistik, yang menggeser fokus ke subjektivitas dan makna. Kompleksitas organisasi kemudian diakomodasi oleh pendekatan Sistem dan Kontingensi yang

berlandaskan realisme kritis, yang menekankan konteks dan hubungan interdependen. Puncak dari dekonstruksi fondasi modern terjadi dalam teori Kontemporer, yang didorong oleh konstruktivisme sosial dan postmodernisme, di mana organisasi dipandang sebagai konstruksi wacana dan arena kekuasaan.

Implikasi utama dari temuan ini adalah pengakuan bahwa tidak ada teori manajemen yang bebas-nilai atau netral-filosofis. Setiap konsep, model, dan alat manajerial membawa serta asumsi tersembunyi tentang hakikat realitas (ontologi), cara mengetahui yang valid (epistemologi), dan tujuan yang hendak dicapai (aksiologi). Oleh karena itu, kemajuan ilmu manajemen memerlukan kesadaran meta-teoretis—yaitu kemampuan untuk merefleksikan dan mengkritisi landasan filosofis dari teori yang digunakan maupun yang dikembangkan.

Kesimpulan ini menawarkan dua arahan penting bagi masa depan. Pertama, bagi akademisi dan teoritikus, integrasi disiplin antara filsafat ilmu dan studi manajemen harus diperdalam. Pengembangan teori baru perlu diawali dengan kejelasan posisi filosofis untuk menghindari eklektisisme yang tidak koheren. Kedua, bagi praktisi, kesadaran ini mendorong pendekatan yang lebih reflektif dan kritis. Sebelum menerapkan suatu teori atau *best practice*, perlu dipertanyakan asumsi dunia seperti apa yang mendasarinya dan apakah asumsi itu sesuai dengan konteks organisasi mereka yang unik.

Akhirnya, penelitian ini mengukuhkan bahwa dialektika antara episteme (pengetahuan filosofis-teoretis) dan praxis (tindakan manajerial) adalah jantung dari dinamika ilmu manajemen. Masa depan bidang ini tidak hanya ditentukan oleh temuan empiris atau inovasi praktis baru, tetapi juga oleh kedalaman dan kematangan refleksi filosofis yang mampu menjawab tantangan ontologis, epistemologis, dan etis di era yang semakin kompleks, tidak pasti, dan penuh nilai. Dengan demikian, filsafat ilmu bukanlah menara gading yang terpisah, melainkan landasan yang hidup dan bernapas yang terus membentuk serta ditentukan oleh praxis pengelolaan organisasi manusia

REFERENSI

- Alvesson, M., & Sandberg, J. (2022). *The Stupidity Paradox: The Power and Pitfalls of Functional Stupidity at Work* (Revised ed.). Profile Books.
- Bachelard, G. (2002). *The Formation of the Scientific Mind*. Clinamen Press. (Karya asli diterbitkan 1938).
- Burrell, G., & Morgan, G. (2017). *Sociological Paradigms and Organisational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life*. Routledge. (Edisi asli 1979).
- Chia, R. (2003). Ontology: Organization as “World-Making”. In R. Westwood & S. Clegg (Eds.), *Debating Organization: Point-Counterpoint in Organization Studies* (pp. 98-113). Blackwell Publishing.

- Clegg, S. R., Kornberger, M., & Pitsis, T. (2021). *Managing and Organizations: An Introduction to Theory and Practice* (6th ed.). Sage Publications.
- Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. (C. Storrs, Trans.). Pitman.
- Kuhn, T. S. (2012). *The Structure of Scientific Revolutions* (4th ed.). The University of Chicago Press. (Edisi asli 1962).
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*. Harvard Business School Press.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Macmillan.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill.
- Morgan, G. (2006). *Images of Organization* (Updated Edition). Sage Publications.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers.
- Tsoukas, H., & Knudsen, C. (Eds.). (2005). *The Oxford Handbook of Organization Theory: Meta-theoretical Perspectives*. Oxford University Press.
- Weber, M. (1978). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology* (G. Roth & C. Wittich, Eds.). University of California Press.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in Organizations*. Sage Publications.