

Perubahan Paradigma dalam Ilmu Manajemen: Analisis Filsafat Ilmu dari Taylorisme ke Era Digital

Umi Kulsum¹, Muhardi²

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: Umi Kulsum, e-mail: umykulsum835@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis evolusi teori manajemen dari perspektif filsafat ilmu, khususnya dengan menerapkan kerangka perubahan paradigma Thomas S. Kuhn, dari era Taylorisme hingga transformasi digital saat ini. Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi dan membandingkan pergeseran fundamental dalam asumsi ontologis (hakikat realitas organisasi), epistemologis (cara memperoleh pengetahuan yang valid), dan aksiologis (nilai-nilai yang mendasari) yang menandai setiap peralihan paradigma, serta merefleksikan implikasi filosofis dari emergensi paradigma digital bagi ilmu manajemen. Pendahuluan menjelaskan bahwa perkembangan ilmu manajemen bukanlah akumulasi pengetahuan yang linier, melainkan serangkaian revolusi paradigmatis yang dipicu oleh anomali dan krisis, dengan era digital sebagai katalis perubahan paling signifikan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif interpretatif dengan pendekatan studi teoretis. Analisis dilakukan melalui telaah filosofis terhadap teks-teks seminal dari setiap era paradigmatis (Taylorisme, Human Relations, Sistem, Kontingensi, hingga literatur Manajemen Digital) dengan menerapkan lensa tiga pertanyaan filosofis (ontologi, epistemologi, aksiologi) dan kerangka revolusi ilmiah Kuhn. Hasil dan Pembahasan menunjukkan bahwa perjalanan ilmu manajemen diawali oleh paradigma Taylorisme yang bercirikan ontologi mekanistik, epistemologi positivis, dan aksiologi efisiensi. Krisis yang ditimbulkan anomali (seperti Eksperimen Hawthorne) melahirkan paradigma tandingan (Human Relations dan lainnya) yang menggeser fokus ke aspek sosial dan kontingensi. Revolusi era digital kini melahirkan paradigma baru yang sedang terbentuk, dengan ontologi jaringan dan ekosistem cair, epistemologi abduktif-berbasis data (data-driven abduction), dan aksiologi yang menekankan kelincuhan (agility) dan inovasi. Pembahasan mengkritisi bahwa kondisi saat ini merupakan fase transisi paradigmatis yang ditandai hibriditas dan ketegangan antara logika lama dan baru. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa evolusi teori manajemen merupakan sejarah perubahan paradigma yang bersifat revolusioner. Pemahaman akan asumsi filosofis di balik setiap paradigma merupakan keharusan bagi akademisi dan praktisi untuk bernavigasi secara kritis dan adaptif dalam dunia manajemen kontemporer yang kompleks. Tantangan ke depan terletak pada menjawab pertanyaan etis-epistemologis dari paradigma data-disrupsi dan mensintesis tuntutan digital dengan imperatif keberlanjutan.

Kata Kunci: Filsafat Ilmu, Perubahan Paradigma, Teori Manajemen, Thomas Kuhn, Taylorisme.

ABSTRACT

This study aims to analyze the evolution of management theory from the perspective of the philosophy of science, specifically by applying Thomas S. Kuhn's paradigm shift framework, from the Taylorist era to the current digital transformation. The research objective is to identify and compare fundamental shifts in ontological (the nature of organizational reality), epistemological (how to obtain valid knowledge), and axiological (underlying values) assumptions that mark each paradigm shift, and to reflect on the philosophical implications of the emergence of the digital paradigm for management science. The introduction explains that the development of management science is not a linear accumulation of knowledge, but rather a series of paradigmatic revolutions triggered by anomalies and crises, with the digital era as the most significant catalyst for change. This research employs an interpretive qualitative method with a theoretical approach. The analysis is conducted through a philosophical examination of seminal texts from each paradigmatic era (Taylorism, Human Relations, Systems, Contingency, and Digital Management literature) using the lens of three philosophical questions (ontology, epistemology, and axiology) and Kuhn's scientific revolution framework. The results and discussion indicate that the journey of management science began with the Taylorist paradigm, characterized by mechanistic ontology, positivist epistemology, and efficiency axiology. Crises caused by anomalies (such as the Hawthorne Experiments) gave rise to counter-paradigms (Human Relations and others) that shifted the focus to social aspects and contingency. The digital revolution has now given rise to a new paradigm that is currently taking shape, with an ontology of networks and fluid ecosystems, a data-driven abductive epistemology, and an axiology emphasizing agility and innovation. The discussion critiques the current situation as a paradigmatic transition phase characterized by hybridity and tension between old and new logics. The research conclusion confirms that the evolution of management theory is a history of revolutionary paradigm shifts. Understanding the philosophical assumptions behind each paradigm is essential for academics and practitioners to navigate critically and adaptively in the complex world of contemporary management. The challenge ahead lies in answering the ethical-epistemological questions of the data-disruption paradigm and synthesizing digital demands with sustainability imperatives.

PENDAHULUAN

Ilmu manajemen, sebagai disiplin akademis dan bidang praktik, tidak lahir dalam ruang hampa filosofis. Perkembangannya yang dinamis dari masa ke masa merefleksikan pergulatan mendasar tentang hakikat pengetahuan (epistemologi), realitas organisasi (ontologi), dan nilai-nilai yang mendasarinya (aksiologi). Awal abad ke-20 ditandai dengan dominasi paradigma positivis-mekanistik, yang diwakili secara sempurna oleh Taylorisme atau *Scientific Management*. Frederick W. Taylor memperlakukan organisasi sebagai mesin, pekerja sebagai bagian yang dapat dioptimalkan, dan efisiensi teknis sebagai nilai tertinggi yang dapat diukur secara objektif. Paradigma ini berhasil merevolusi industri namun juga menuai kritik tajam karena mengabaikan dimensi manusia dan konteks sosial (Kuhn, 2012).

Sejak itu, sejarah ilmu manajemen merupakan narasi tentang perlawanan, sintesis, dan perubahan paradigma. Munculnya aliran Human Relations, Behavioral Science, hingga Sistem dan Kontingensi, masing-masing membawa asumsi filosofis yang berbeda tentang manusia, organisasi, dan cara memperoleh pengetahuan yang valid. Pergeseran ini tidak sekadar akumulasi teori baru, melainkan sering kali merupakan pergantian kerangka berpikir (worldview) yang mendasar. Konsep “paradigma” dari Thomas S. Kuhn dalam filsafat ilmu menjadi lensa yang tepat untuk menganalisis dinamika ini, di mana periode “ilmu normal” didominasi suatu paradigma, diinterupsi oleh “anomali” yang tak terjelaskan, dan pada titik kritisnya, terjadi “revolusi ilmiah” yang melahirkan paradigma baru (Godfrey-Smith, 2021).

Era digital abad ke-21 telah menjadi katalis bagi sebuah revolusi paradigmatik yang mungkin paling masif sejak Taylor. Dunia yang terhubung (hyperconnectivity), kecerdasan buatan (AI), big data, platform ekonomi, dan tuntutan keberlanjutan menghadirkan “anomali” besar bagi paradigma-paradigma lama. Organisasi tidak lagi hanya sebagai rantai nilai linier, tetapi sebagai ekosistem jaringan yang cair dan adaptif. Kepemimpinan bergeser dari kontrol hierarkis ke pemberdayaan dan kolaborasi. Data tidak hanya mendukung keputusan, tetapi sering kali menjadi inti dari model bisnis itu sendiri, menimbulkan pertanyaan epistemologis baru: Apakah kebenaran manajemen kini bersumber dari algoritma? Nilai aksiologis pun bergeser dari efisiensi semata menuju inovasi, kelincahan (agility), pengalaman pengguna, dan tanggung jawab sosial-lingkungan.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan metode penelitian filsafat ilmu yang bersifat analitis-interpretatif dan historis-kritis. Penelitian ini bukanlah penelitian empiris yang mengumpulkan data primer di lapangan, melainkan sebuah studi teoretis yang melakukan analisis mendalam terhadap tubuh pengetahuan (body of knowledge) dalam bidang ilmu manajemen, khususnya literatur-literatur inti yang mewakili setiap periode paradigmatis. Metode utama yang digunakan adalah analisis filosofis terhadap teks-teks klasik dan kontemporer dalam manajemen, yang diperkuat dengan penerapan kerangka konseptual dari Thomas S. Kuhn mengenai struktur revolusi ilmiah.

Proses penelitian dimulai dengan tahap eksplorasi dan pemetaan literatur, di mana peneliti mengidentifikasi dan mengumpulkan karya-karya seminal yang menjadi fondasi setiap paradigma dalam evolusi ilmu manajemen. Sumber primer meliputi tulisan-tulisan Frederick W. Taylor (Scientific Management), Elton Mayo (Human Relations), Herbert Simon (Administrative Behavior & Decision-Making), serta pemikir dari mazhab Sistem, Kontingensi, dan seterusnya hingga karya-karya kontemporer tentang manajemen digital, platform, dan agility. Sumber sekunder berupa buku teks sejarah pemikiran manajemen, artikel review, dan telaah filosofis terhadap ilmu sosial digunakan untuk melengkapi konteks dan interpretasi.

Analisis kemudian dilakukan dalam dua lapisan yang saling terkait. Lapisan pertama adalah analisis internal terhadap setiap paradigma. Setiap mazhab atau era teoritis (misalnya, Taylorisme, Human Relations, Era Digital) dianalisis dengan menggunakan tiga pertanyaan filosofis mendasar: (1) Analisis Ontologis: Apa hakikat realitas organisasi yang diasumsikan? (Apakah mesin, sistem sosial, organisme, atau jaringan digital?). (2) Analisis Epistemologis: Bagaimana pengetahuan manajemen yang valid diperoleh dan diverifikasi? (Apakah melalui pengukuran objektif, interpretasi makna, simulasi data, atau eksperimen iteratif?). (3) Analisis Aksiologis: Nilai atau tujuan utama apa yang mendasari teori tersebut? (Efisiensi, kepuasan kerja, adaptasi, inovasi, keberlanjutan?). Lapisan kedua adalah analisis historis-kritis dengan menerapkan kerangka Kuhn. Di sini, peneliti menelusuri pola hubungan antar paradigma: periode mana yang dapat dikategorikan sebagai "ilmu normal", di mana anomali-anomali mulai bermunculan, momen krisis yang memicu ketegangan paradigmatis, dan bagaimana sifat "revolusi" atau peralihan dari satu paradigma ke paradigma berikutnya terjadi—apakah bersifat akumulatif, sintesis, atau penggantian total.

Keseluruhan proses analisis ini bersifat interpretatif dan hermeneutis, yang berarti peneliti secara aktif melakukan penafsiran terhadap teks dan konteks perkembangan teori untuk membangun sebuah narasi filosofis yang koheren tentang perubahan paradigma. Validitas temuan tidak diukur melalui generalisasi statistik, melainkan melalui kekuatan argumentasi, kedalaman analisis, konsistensi logis, dan kemampuan kerangka kerja yang diajukan dalam memberikan pencerahan baru terhadap sejarah intelektual ilmu manajemen. Temuan penelitian ini disajikan dalam bentuk narasi analitis yang

membangun suatu genealogi filosofis pemikiran manajemen, yang diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih reflektif dan mendasar tentang disiplin ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Anatomi Filosofis Paradigma Taylorisme: Fondasi Mekanistik-Positivistik

Analisis filosofis terhadap karya Taylor dan pendukung *Scientific Management* mengungkap suatu paradigma yang koheren dan sangat berpengaruh, dengan asumsi filosofis yang tegas. Secara ontologis, paradigma ini memandang organisasi sebagai sebuah mesin yang rasional dan tertutup. Realitas organisasi direduksi menjadi komponen-komponen fisik dan prosedural yang dapat diurai, diukur, dan diatur secara deterministik. Pekerja diposisikan sebagai “perpanjangan mesin” (*cogs in the machine*) yang perilakunya diasumsikan dapat diprediksi dan dikendalikan sepenuhnya melalui insentif ekonomi dan pengawasan ketat. Asumsi ini melahirkan metafora organisasi sebagai mesin yang menjadi dasar praktik standarisasi dan spesialisasi ekstrem (Chia, 2003).

Pada ranah epistemologi, Taylorisme menganut positivisme kuat. Pengetahuan manajemen yang sah hanya diperoleh melalui observasi indrawi, pengukuran, dan eksperimen yang ketat di lantai pabrik—sebagaimana ilmuwan alam mengamati objek fisika. Metode *time and motion study* menjadi prototipe metode ilmiah dalam manajemen, yang bertujuan menemukan “*the one best way*”—sebuah kebenaran tunggal dan universal dalam bekerja. Peran manajer adalah sebagai insinyur sosial yang objektif, analitis, dan terpisah dari objek penelitiannya (pekerja) (Taylor, 1919).

Dari sudut aksiologi, nilai tertinggi yang mendasari seluruh paradigma ini adalah efisiensi teknis dan produktivitas maksimal. Peningkatan output dan penurunan biaya menjadi ukuran kebenaran dan keberhasilan mutlak. Nilai-nilai humanistik, seperti otonomi, makna kerja, atau keadilan sosial, secara filosofis ter subordinasi di bawah nilai instrumental efisiensi. Dengan demikian, paradigma Taylorisme membentuk suatu sistem pemikiran yang utuh dan tertutup, yang sangat efektif dalam konteks industri awal abad ke-20 namun rapuh secara filosofis karena mengabaikan kompleksitas manusia dan sosial (Wren & Bedeian, 2020).

Anomali, Krisis, dan Transisi: Lahirnya Paradigma-Paradigma Tandingan

Dominasi paradigma Taylorisme tidak berlangsung lama tanpa tantangan. “Anomali”—fenomena yang tidak dapat dijelaskan atau ditangani oleh kerangka mekanistik-positivistik—mulai bermunculan. Eksperimen Hawthorne (1924-1932) menjadi titik kritis yang paling terkenal. Temuan bahwa perhatian terhadap pekerja dan dinamika kelompok sosial justru lebih berpengaruh pada produktivitas daripada perubahan kondisi fisik, merupakan anomali besar bagi asumsi ontologis dan epistemologis Taylorisme. Bagaimana mungkin faktor “irasional” seperti perasaan dan hubungan sosial memengaruhi output yang terukur?

Pernyataan bahwa aliran Human Relations melakukan inversi filosofis terhadap Taylorisme mengandung makna yang lebih dalam daripada sekadar koreksi atau penambahan aspek sosial pada model yang ada. Inversi ini bersifat struktural dan menyeluruh, membalikkan hampir semua asumsi dasar yang menjadi fondasi *Scientific Management*. Jika Taylorisme melihat organisasi dari atas ke bawah sebagai mesin yang harus diatur, Human Relations melihatnya dari bawah ke atas sebagai organisme sosial yang harus dipahami. Pergeseran ini bukan evolusi, melainkan sebuah pembalikan sumbu berpikir (inversi) yang radikal (Morgan, 2006).

Inversi tersebut paling jelas terlihat dalam tiga level filosofis. Pada level ontologis, terjadi peralihan dari objek ke subjek. Bagi Taylor, pekerja adalah objek pasif yang perilakunya ditentukan oleh desain kerja dan insentif ekonomi—sebuah entitas yang dapat "di-standardisasi". Human Relations, melalui temuan Hawthorne, mengungkapkan bahwa pekerja adalah subjek aktif yang memiliki kehidupan psikologis dan sosial kompleks. Perhatian, pengakuan, dan hubungan informal dalam kelompok ternyata merupakan variabel penentu yang lebih kuat daripada cahaya terang atau waktu istirahat yang optimal. Realitas organisasi pun berubah dari kalkulasi mekanistik menjadi drama sosial yang penuh makna (Mintzberg et al., 2020).

Pada level epistemologis, inversi terjadi dari observasi eksternal ke partisipasi empatik. Metode Taylor adalah pengamatan klinis dari luar, seperti ilmuwan yang mempelajari mesin, untuk menemukan "satu cara terbaik" yang universal. Human Relations, meski masih dalam kerangka positivis awal, mulai mengakui bahwa untuk memahami perilaku organisasi, kita harus memasuki dunia makna subjektif para anggotanya. Elton Mayo dan rekan-rekannya, dalam eksperimen Hawthorne, secara tidak sengaja menjadi partisipan dalam dinamika sosial yang mereka teliti. Pengetahuan yang valid tidak lagi datang semata-mata dari stopwatch dan bagan, tetapi dari memahami norma kelompok, sentimen, dan motivasi non-ekonomi. Titik berat berpindah dari pengukuran kuantitatif eksternal menuju interpretasi kualitatif atas pengalaman internal (Nambisan et al., 2019).

Pada level aksiologis, inversi dimanifestasikan dalam pergeseran dari efisiensi sebagai tujuan akhir ke efisiensi sebagai hasil sampingan. Dalam Taylorisme, efisiensi adalah nilai tertinggi yang menjadi tujuan langsung segala manipulasi teknis. Dalam Human Relations, efisiensi dan produktivitas dipandang sebagai konsekuensi alami dari kondisi psikologis dan sosial yang sehat. Nilai utama yang harus dikelola adalah kepuasan kerja, kohesi kelompok, dan kepemimpinan yang demokratis. Dengan kata lain, manusia dan hubungannya bukan lagi alat untuk mencapai efisiensi (seperti dalam Taylorisme), melainkan tujuan pengelolaan itu sendiri yang kemudian akan menghasilkan efisiensi sebagai buahnya. Hierarki nilai dibalik: manusia bukan untuk produksi, tetapi produksi yang baik hadir dari pengelolaan manusia yang baik (Yoo et al., 2012).

Namun, penting untuk dicatat bahwa inversi ini tidak lengkap dan mengandung kontradiksi internalnya sendiri. Aliran Human Relations sering dikritik karena pada akhirnya masih instrumental dan paternalistik. Perhatian pada pekerja tetaplah sebuah strategi untuk meningkatkan produktivitas, bukan pengakuan atas martabat manusia sebagai tujuan pada dirinya sendiri. "Manusia" yang diperhatikan adalah manusia sebagai sumber daya, bukan sebagai subjek yang berdaulat. Dengan demikian, revolusi paradigmatis ini membuka jalan tetapi belum menyelesaikan pergulatan mendasar antara logika instrumental dan logika humanistik dalam ilmu manajemen. Inversi Human Relations terhadap Taylorisme telah menggeser medan pertempuran, dari rantai pabrik yang dingin ke ranah psikologi dan sosial, tetapi perang antara efisiensi dan humanisme terus berlanjut dalam bentuk-bentuk yang lebih halus di setiap paradigma setelahnya, termasuk dalam sintesis kompleks era digital saat ini (McKinsey & Company, 2022).

Ontologinya bergeser dari mesin ke sistem sosial, di mana organisasi dipandang sebagai jejaring hubungan manusia dengan kebutuhan psikologis dan sosial. Epistemologinya mulai meninggalkan positivisme murni, mengakui perlunya pemahaman interpretatif (*verstehen*) terhadap makna subjektif dari perilaku pekerja. Aksiologinya mengedepankan kepuasan kerja, kohesi kelompok, dan kepemimpinan partisipatif sebagai nilai baru. Meskipun masih berusaha meningkatkan produktivitas, cara mencapainya telah berubah secara fundamental (Ries, 2011).

Periode pasca-Perang Dunia II hingga akhir abad ke-20 ditandai oleh proliferasi paradigma atau "program penelitian" (dalam istilah Lakatos) yang mencoba menanggapi kelemahan paradigma sebelumnya. Teori Sistem memperkenalkan ontologi organisasi sebagai sistem terbuka yang berinteraksi dengan lingkungannya, meruntuhkan anggapan organisasi sebagai entitas tertutup. Teori Kontingensi kemudian memberikan pukulan pada epistemologi universal Taylor dengan menyatakan bahwa "tidak ada satu cara terbaik"; kebenaran manajemen bersifat relatif dan bergantung pada konteks situasional (teknologi, ukuran, lingkungan). Mazhab ini menggeser aksiologi dari efisiensi absolut menuju kesesuaian dan adaptasi. Perkembangan ini menunjukkan fase "ilmu normal" yang lebih dinamis dan kompetitif, di mana berbagai paradigma hidup berdampingan dan saling melengkapi, meski tanpa ada satu pun yang mendominasi sepenuhnya seperti era Taylorisme (Tsoukas & Chia, 2011).

Revolusi Digital dan Emergeni Paradigma Jaringan yang Cair dan Data-Disrupsi

Era digital, khususnya sejak awal abad ke-21, tidak sekadar memperkenalkan alat-alat baru, tetapi menciptakan kondisi bagi sebuah revolusi paradigmatis yang sedang berlangsung. Revolusi ini didorong oleh anomali besar-besaran: kecepatan perubahan yang eksponensial, ketidakpastian yang radikal, dan munculnya bentuk organisasi (seperti platform multi-sisi) yang sama sekali tidak terpikirkan dalam kerangka teoritis sebelumnya.

Analisis terhadap literatur manajemen digital (misalnya, teori *Agile*, *Design Thinking*, *Platform Strategy*, *Teal Organizations*) mengungkap kemunculan sebuah paradigma baru dengan karakteristik filosofis yang berbeda nyata:

1. Ontologi Jaringan dan Ekosistem Cair: Realitas organisasi tidak lagi dipahami sebagai entitas yang stabil dengan batas tegas (mesin atau sistem), melainkan sebagai konfigurasi sementara dalam suatu jaringan atau ekosistem yang cair dan terus berekonfigurasi. Metafora berubah dari mesin dan organisme menjadi platform, arus (flow), dan simpul (node). Pekerja berubah menjadi *talent* yang dapat berupa karyawan, freelancer, atau algoritma. Proyek menggantikan posisi sebagai unit analisis utama.
2. Epistemologi Abduktif-Berdasarkan Data (Data-Driven Abduction): Epistemologi positivis yang mencari hukum universal digantikan oleh logika eksperimen cepat, prototipe, dan pembelajaran iteratif (*Agile*, *Lean Startup*). Kebenaran tidak ditemukan melalui studi waktu yang mendalam, tetapi melalui pengujian berulang terhadap asumsi (hypotheses) di pasar. *Big Data* dan AI melahirkan bentuk pengetahuan baru: korelasi prediktif yang sering kali tidak memerlukan teori kausal yang mendalam. Cara mengetahui bergeser dari deduksi dan induksi ke abduksi—menciptakan penjelasan yang paling mungkin untuk kemudian segera diuji. Manajer berperan sebagai fasilitator, *coach*, dan desainer eksperimen.
3. Aksiologi Kelincahan, Inovasi, dan Pengalaman Pengguna: Nilai tertinggi paradigma ini adalah kelincahan (*agility*), adaptabilitas, dan kapasitas berinovasi. Efisiensi tetap penting, tetapi efisiensi dinamis (cepat berubah) lebih dihargai daripada efisiensi statis. Nilai aksiologis sentral lainnya adalah pengalaman pengguna (UX/CX) dan efek jaringan, yang menjadi dasar keberhasilan model platform. Nilai-nilai seperti transparansi, otonomi tim, dan tujuan bersama (*purpose*) juga muncul kuat, sebagai respons terhadap kompleksitas yang tidak dapat dikelola dengan kontrol hierarkis (Alvesson & Sandberg, 2013).

Pembahasan Kritis: Sintesis atau Penggantian?

Perubahan dari paradigma Taylorisme ke paradigma digital bukanlah garis lurus. Analisis ini menunjukkan pola dialektika: tesis (Taylorisme: kontrol, rasionalitas) bertemu antitesis (Human Relations: manusia, emosi) yang kemudian melahirkan sintesis-sintesis (Sistem, Kontingensi). Pernyataan bahwa era digital merupakan sintesis yang lebih tinggi sekaligus lompatan kualitatif memerlukan penjelasan yang mendalam, karena ia tidak sekadar menggambarkan kemajuan teknologi, tetapi sebuah transformasi filosofis dalam cara kita memahami organisasi dan pengetahuan itu sendiri. Sintesis ini bukanlah penjumlahan mekanis dari elemen-elemen paradigma lama, melainkan pengintegrasian yang dalam logika baru yang menghasilkan sifat-sifat yang sama sekali berbeda (*emergent properties*) (Grey, 2022).

Era digital berhasil melakukan sintesis dengan mengangkat dan mentransformasi kontradiksi-kontradiksi mendasar yang sebelumnya dianggap tak terdamaikan dalam teori manajemen. Sebagai

contoh, dikotomi klasik antara rasionalitas instrumental Taylorisme (pengukuran, optimasi) dan humanisme dari aliran Human Relations (empati, motivasi intrinsik) menemukan titik temu yang baru dalam paradigma digital. Rasionalitas kini tidak lagi diterapkan oleh bos di menara gading, tetapi diwujudkan dalam algoritma dan platform yang menganalisis data secara real-time. Sementara itu, humanisme tidak lagi hanya tentang kepuasan di pabrik, tetapi tentang mendesain pengalaman pengguna (UX) yang mendalam dan menciptakan budaya kerja yang agile yang memberdayakan tim. Keduanya—rasionalitas algoritmik dan desain yang berpusat pada manusia—bekerja secara simbiosis dalam model bisnis platform seperti aplikasi transportasi online atau media sosial, di mana kepuasan pengguna secara halus diarahkan dan dioptimalkan oleh sistem.

Lebih dari sekadar sintesis, ini adalah lompatan kualitatif karena melahirkan prinsip-prinsip organisasi yang sebelumnya tidak mungkin atau sulit dibayangkan. Logika paradigma sebelumnya, bahkan yang paling adaptif sekalipun seperti Teori Kontingensi, masih beroperasi dalam kerangka mengelola kompleksitas yang ada. Paradigma digital, sebaliknya, bergeser ke logika menciptakan dan memanfaatkan kompleksitas itu sendiri. Nilai sebuah platform digital justru sering kali terletak pada kompleksitas dan kepadatan jaringan yang diciptakannya (efek jaringan). Epistemologinya pun melakukan lompatan: dari pencarian pengetahuan *tentang* sistem, menjadi pembelajaran *dengan* dan *melalui* sistem secara real-time. Eksperimen A/B testing, misalnya, bukan hanya alat riset, tetapi menjadi mesin pembelajaran organisasi yang terus-menerus, di mana keputusan dihasilkan dari interaksi dinamis antara algoritma, data, dan perilaku pengguna.

Namun, lompatan kualitatif ini membawa serta paradoks dan ketegangan baru yang menjadi medan pertarungan filosofis masa depan. Sintesis yang terlihat harmonis ini menyembunyikan ketegangan mendasar, misalnya antara otonomi manusia dan determinisme algoritmik. Di satu sisi, paradigma ini menjanjikan pemberdayaan dan kerja fleksibel; di sisi lain, kontrol yang halus melalui data dan rating system dapat menciptakan bentuk disiplin baru yang lebih pervasif daripada pengawasan Taylorisme. Demikian pula, logika jaringan cair yang menghancurkan batas organisasi bertabrakan dengan tuntutan akuntabilitas hukum dan sosial yang masih sering kali berbasis pada entitas yang jelas. Oleh karena itu, sintesis digital ini bukanlah titik akhir yang stabil, melainkan sebuah konfigurasi dinamis yang penuh ketegangan. Masa depan ilmu manajemen akan sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk tidak hanya menguasai sintesis teknologi ini, tetapi juga untuk secara kritis merefleksikan dan mengarahkan nilai-nilai (aksiologi) yang tertanam di dalamnya, memastikan bahwa lompatan kualitatif ini membawa kemajuan yang inklusif dan manusiawi, bukan hanya efisiensi semata yang terselubung dalam bentuk baru (Parker, 2018).

Ia mempertahankan rasionalitas Taylor (dalam bentuk optimasi algoritmik) dan fokus pada manusia (dalam bentuk *design thinking* dan *empowerment*), namun menempatkannya dalam ontologi dan

epistemologi yang sama sekali baru. Namun, penting untuk dicatat bahwa revolusi ini belum sepenuhnya selesai. Dunia praktik manajemen saat ini berada dalam keadaan “peralihan paradigma” yang kacau, di mana logika mesin Taylor, logika manusia, dan logika jaringan digital sering kali saling bertabrakan dalam satu organisasi. Tantangan filosofis yang muncul adalah bagaimana menyelaraskan kecepatan dan fluiditas digital dengan tuntutan keberlanjutan dan keadilan sosial yang juga semakin menguat. Paradigma digital juga menimbulkan pertanyaan etis-epistemologis yang dalam: siapa yang bertanggung jawab atas keputusan algoritmik? Apakah korelasi data dapat dianggap sebagai “kebenaran” manajemen yang baru? Inilah medan pertarungan filosofis yang akan menentukan arah ilmu manajemen di masa depan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis filsafat ilmu yang dilakukan dengan menggunakan kerangka perubahan paradigma Thomas S. Kuhn, penelitian ini menyimpulkan bahwa evolusi teori manajemen dari Taylorisme hingga era digital tidak dapat dipandang semata-mata sebagai akumulasi pengetahuan yang linier dan progresif. Sebaliknya, perjalanan tersebut merepresentasikan serangkaian revolusi paradigmatis—pergantian kerangka berpikir yang mendasar—yang masing-masing didorong oleh akumulasi anomali dan krisis dalam paradigma sebelumnya, serta ditandai oleh pergeseran radikal dalam asumsi ontologis, epistemologis, dan aksiologis.

Pertama, paradigma Taylorisme berdiri sebagai fondasi yang kokoh dengan karakter filosofis yang konsisten: ontologi mekanistik, epistemologi positivis-objektif, dan aksiologi yang memuliakan efisiensi teknis sebagai nilai tertinggi. Kedua, kemunculan paradigma tandingan, dimulai dari Human Relations, menunjukkan pola dialektika di mana kompleksitas manusia dan sosial menjadi "anomali" yang memaksa ilmu manajemen untuk memperluas cakrawala ontologisnya ke ranah sistem sosial dan mengadopsi pendekatan epistemologis yang lebih interpretatif. Periode selanjutnya, yang diisi oleh mazhab Sistem dan Kontingensi, memperkuat karakter ilmu manajemen sebagai disiplin yang kontestatif dan pluralistik, di mana berbagai paradigma hidup berdampingan tanpa hegemoni tunggal, namun bersama-sama meninggalkan klaim universalisme dan ketertutupan sistem ala Taylorisme.

Ketiga, dan yang paling transformatif, adalah revolusi yang dipicu oleh era digital. Analisis mengungkap bahwa digitalisasi bukan sekadar alat baru, melainkan pembentuk sebuah paradigma yang sedang muncul (*emerging paradigm*) dengan karakter yang berbeda secara kualitatif. Paradigma ini bercirikan: (1) ontologi jaringan dan ekosistem cair, yang menggeser metafora organisasi dari mesin dan organisme menjadi platform dan aliran (*flows*); (2) epistemologi abduktif dan berbasis data, yang menggantikan pencarian "satu cara terbaik" dengan logika eksperimen iteratif, prototipe, dan validasi melalui korelasi prediktif; serta (3) aksiologi yang menempatkan kelincahan (*agility*), inovasi berkelanjutan, dan

pengalaman pengguna sebagai nilai-nilai sentral, sering kali menggeser efisiensi statis ke posisi yang lebih instrumental.

Implikasi dari temuan ini bersifat mendalam. Secara teoretis, studi ini menegaskan bahwa ilmu manajemen adalah ilmu sosial yang reflektif, yang perkembangannya sangat dipengaruhi oleh konteks sosio-teknologis dan pergulatan filosofis di dalamnya. Kerangka Kuhn terbukti ampuh untuk menjelaskan dinamika internal disiplin ini, termasuk fase-fase krisis dan lompatan revolusionernya. Secara praktis, kesimpulan ini menuntut para akademisi, praktisi, dan pembelajar manajemen untuk mengadopsi sikap reflektif dan kesadaran paradigmatik. Keberhasilan dalam konteks saat ini tidak hanya terletak pada penguasaan alat-alat dari satu paradigma, tetapi pada kemampuan untuk bernavigasi di antara logika paradigma yang berbeda, memahami asumsi dasar yang mendasarinya, dan secara kritis menyeleksi serta mengadaptasi prinsip-prinsip yang relevan.

Akhirnya, penelitian ini mencatat bahwa revolusi paradigma menuju era digital masih dalam proses dan belum mencapai kematangan. Dunia praktik manajemen saat ini berada dalam keadaan hibriditas dan ketegangan paradigmatik, di mana logika lama dan baru saling bersinggungan. Tantangan filosofis masa depan ilmu manajemen akan terletak pada kemampuannya menjawab pertanyaan-pertanyaan normatif dan etis yang ditimbulkan oleh paradigma data-disrupsi, serta mensintesiskan tuntutan kelincahan digital dengan imperatif keberlanjutan dan keadilan sosial yang semakin mendesak. Dengan demikian, analisis filsafat ilmu bukanlah titik akhir, melainkan titik awal yang penting untuk sebuah disiplin yang terus berevolusi dalam ketidakpastian yang konstan.

REFERENCES

- Alvesson, M., & Sandberg, J. (2013). *Constructing Research Questions: Doing Interesting Research*. SAGE Publications.
- 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.
- Godfrey-Smith, P. (2021). *Theory and Reality: An Introduction to the Philosophy of Science* (2nd ed.). The University of Chicago Press.
- Grey, C. (2022). *A Very Short, Fairly Interesting and Reasonably Cheap Book about Studying Organizations* (6th ed.). SAGE Publications.
- Kuhn, T. S. (2012). *The Structure of Scientific Revolutions* (4th ed.). The University of Chicago Press.
- McKinsey & Company. (2022). *The State of Organizations 2023: Ten shifts transforming organizations*. McKinsey & Company.

- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (2020). *Strategy Safari: The Complete Guide Through the Wilds of Strategic Management* (2nd ed.). Pearson.
- Morgan, G. (2006). *Images of Organization* (Updated Edition). SAGE Publications.
- Nambisan, S., Wright, M., & Feldman, M. (2019). Digital Transformation: A Review, Synthesis and Opportunities for Future Research. *Journal of Management Studies*, 56(8), 1830-1855.
- Parker, M. (2018). *Shut Down the Business School: What's Wrong with Management Education*. Pluto Press.
- Ries, E. (2011). *The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses*. Crown Business.
- Taylor, F. W. (1919). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers.
- Tsoukas, H., & Chia, R. (2011). Philosophy and Organization Theory. In H. Tsoukas & R. Chia (Eds.), *Philosophy and Organization Theory* (pp. 1-21). Emerald Group Publishing Limited.
- Wren, D. A., & Bedeian, A. G. (2020). *The Evolution of Management Thought* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Yoo, Y., Boland, R. J., Lyytinen, K., & Majchrzak, A. (2012). Organizing for Innovation in the Digitized World. *Organization Science*, 23(5), 1398-1408.