

PERKEMBANGAN ILMU MANAJEMEN: DITINJAU DARI ILMU FILSAFAT

¹Arif Fakhruddin, ²Imamudin Yuliadi

¹Manajemen Transportasi, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, ²Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Abstrak

Secara filosofis, manajemen adalah kumpulan pengetahuan dan keyakinan yang memberikan dasar untuk menentukan solusi terhadap masalah-masalah manajerial. Setiap ilmu pengetahuan tidak dapat dipisahkan dari filsafat karena filsafat merupakan akar dari segala ilmu pengetahuan manusia, baik ilmu pengetahuan maupun ilmu pengetahuan non-ilmiah. Filsafat manajemen dan ilmu pengetahuan memiliki korelasi yang erat. Praktek dan ilmu manajemen mempunyai dimensi filosofis yang sangat mendalam. Manajemen tidak dapat dipisahkan dari filsafat karena tanpa filsafat manajemen tidak mempunyai landasan yang kuat. Berdasarkan filsafat ilmu perspektif ontologi, hakikat teori manajemen dalam organisasi bisnis adalah ilmu yang menawarkan suatu proses manajemen agar organisasi bisnis dapat mencapai tujuannya. Tujuan akhir yang ingin dicapai melalui proses manajemen ini adalah tercapainya atau terpenuhinya tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan sudut pandang epistemologis, teori manajemen dalam organisasi bisnis memperkenalkan metode atau cara pengambilan keputusan atau pemecahan masalah yang dapat digunakan oleh manajer dalam menjalankan organisasi bisnis. Selain itu, ilmu manajemen memperkenalkan berbagai teori manajemen untuk dipraktikkan dalam kegiatan bisnis. Dalam perspektif aksiologis, nilai-nilai etika dan tanggung jawab sosial harus menjadi perhatian serius dalam penerapan ilmu manajemen pada organisasi bisnis. Dalam teori manajemen, orientasi bisnis tidak hanya mencari keuntungan tetapi juga memperhatikan norma-norma yang berlaku di masyarakat serta memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan semua pihak. Karena teori manajemen mempunyai perspektif ontologi, epistemologi, dan aksiologi, maka teori manajemen sesungguhnya merupakan filsafat ilmu. Oleh karena itu, teori manajemen perlu dikembangkan untuk diterapkan dalam organisasi bisnis.

Kata Kunci: Organisasi bisnis, Teori manajemen, Ontologi, Epistemologi dan Aksiologi.

Abstract

Philosophically, management is a collection of knowledge and beliefs that provide a basis for determining solutions to managerial problems. Every science cannot be separated from philosophy because philosophy is the root of all human knowledge, both scientific and non-scientific knowledge. Management philosophy and science have a close correlation. The practice and science of management has a very deep philosophical dimension. Management cannot be separated from philosophy because without philosophy management does not have a strong foundation. Based on the philosophy of science from an ontological perspective, the essence of management theory in business organizations is a science that offers a management process so that business organizations can achieve their goals. The final goal to be achieved through this management process is the achievement or fulfillment of the goals that have been set. Based on an epistemological point of view, management theory in business organizations introduces methods or ways of making decisions or solving problems that can be used by managers in running business organizations. Apart from that, management science introduces various management theories to be practiced in business activities. In an axiological perspective, ethical values and social responsibility must be taken seriously in the application of management science to business organizations. In management theory, business orientation is not only about seeking profit but also paying attention to the norms that apply in society and paying attention to the interests and welfare of all parties. Because management theory has an ontological, epistemological and axiological perspective, management theory is actually a philosophy of science. Therefore, management theory needs to be developed to be applied in business organizations.

Keywords: Business organization, Management theory, Ontology, Epistemology and Axiology

¹Email Address: ariffakhruddin21@gmail.com

Received 30 November 2023, Available Online 30 Desember 2023



Pendahuluan

Manajemen organisasi mengalami perkembangan seiring dengan dinamika perubahan zaman. Ilmu manajemen menjadi landasan tata kelola manajerial untuk mencapai kinerja organisasi. Seluruh sudut pandang yang digunakan dalam pengembangan ilmu manajemen mempunyai nilai, keyakinan, dan sikap yang dianggap mampu memberikan kontribusi terbaik terhadap praktik manajemen dalam organisasi. Kehidupan manusia sehari-hari tidak dapat dipisahkan dari kehidupan berorganisasi. Setiap manusia tergabung dalam berbagai organisasi yang dianut, misalnya organisasi keagamaan, olah raga, bisnis, dan kegiatan kemasyarakatan lainnya. Melalui organisasi, manusia dapat berbaur dan berinteraksi, serta berkolaborasi dengan orang lain. Organisasi terbentuk ketika dua orang atau lebih berkomitmen untuk bekerja sama melalui struktur tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan yang telah disepakati bersama. Maksud atau serangkaian tujuan kemudian akan menjadi unsur mendasar dalam penetapan kegiatan utama dan kegiatan operasional lainnya. Tujuan setiap organisasi sangat bervariasi tergantung pada produk yang dihasilkan dan misi organisasi. Ada organisasi bisnis tertentu yang menekankan peningkatan penjualan, namun ada pula yang menekankan aspek pelayanan kepada masyarakat.

Organisasi bisa formal dan informal. Organisasi dikatakan formal apabila organisasi tersebut mempunyai struktur organisasi dan sistem pengambilan keputusan tertentu dalam menjalankan kegiatannya. Organisasi disebut informal apabila organisasi tersebut terbentuk hanya dalam bentuk jaringan (network) dan hubungan sosial antara satu orang dengan orang lain secara spontan. Keanggotaan dalam kelompok dan organisasi informal bersifat sukarela dan ditentukan oleh anggota organisasi informal. Pembahasan dalam tulisan ini diarahkan pada organisasi formal (Sampath, 1994). Mengelola suatu organisasi memerlukan cara untuk mencapai tujuannya. Caranya disebut manajemen. Manajemen adalah suatu proses yang dilakukan organisasi untuk merencanakan, mengatur, memimpin, dan mengendalikan seluruh kegiatan anggota organisasi dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi (Stoner et al., 1995). Hampir sebagian besar organisasi yang baik memiliki orang-orang dengan kualifikasi tertentu untuk melaksanakan proses dalam manajemen. Orang-orang ini dikenal sebagai manajer. Jadi manajer adalah seseorang yang bertanggung jawab atas pelaksanaan upaya mencapai tujuan organisasi. Manajer juga menciptakan ritme kerja dan sekaligus mempengaruhi perilaku anggotanya organisasi di tempat kerja. Perlu diingat bahwa manajer yang baik tanpa didukung manajemen yang efektif tidak akan berhasil menjalankan tugas mencapai tujuan organisasi. Manajemen yang efektif adalah manajemen yang menggunakan manajemen pengetahuan yang efektif pula.

Karena akan mengkaji teori manajemen dari sudut pandang filsafat ilmu, berikut penjelasan apa itu filsafat ilmu. Filsafat adalah ilmu yang selalu mencari kebenaran. Filsafat juga disebut sebagai ibu pengetahuan. Banyak ilmu pengetahuan yang lahir dari filsafat. Immanuel Kant mengartikan filsafat sebagai pengetahuan yang menjadi landasan segala pengetahuan yang ada di dalamnya. Di sisi lain, filsafat membahas segala sesuatu yang ada bahkan yang mungkin ada baik yang abstrak maupun yang nyata termasuk Tuhan, manusia, dan alam semesta. Maka untuk memahami secara utuh segala permasalahan filsafat sangatlah sulit tanpa adanya pemetaan dan mungkin kita hanya dapat menguasai sebagian dari cakupan filsafat yang luas saja (Widyawati, 2013).

Kemudian, pengetahuan adalah persepsi subjek (manusia terhadap benda (nyata dan gaib) atau fakta. Sains sendiri merupakan kumpulan pengetahuan yang disusun dengan baik dengan sistem dan metode untuk mencapai tujuan yang dapat diterapkan secara universal dan dapat diuji atau diverifikasi dalam kebenaran, hal-hal yang berkaitan dengan pemecahan masalah, maka pengetahuan filosofis mempelajari hakikat atau hakikat pengetahuan tertentu secara rasional (Basri, 2013). Cabang atau pilar utama filsafat adalah ontologi, epistemologi, dan aksiologi (Biyanto, 2015). Ontologi merupakan salah satu cabang ilmu yang membahas tentang hakikat segala sesuatu yang ada. Epistemologi adalah

cabang ilmu yang menjelaskan cara mencari pengetahuan dan seperti apa bentuknya. Kemudian aksiologi merupakan salah satu cabang ilmu yang membahas tentang nilai-nilai, yang dalam filsafat mengacu pada persoalan etika dan estetika.

Filsafat ilmu pengetahuan tidak dapat dipisahkan dari sejarah perkembangan ilmu pengetahuan karena landasan utama perkembangan ilmu pengetahuan adalah filsafat yang terdiri atas ontologi, epistemologi, dan aksiologi. Jika proses keingintahuan manusia adalah pengetahuan secara umum yang tidak mempertanyakan seluk beluk pengetahuan itu, sedangkan sains berusaha menguji kebenaran pengetahuan itu secara lebih luas dan mendalam. Sains tidak hanya berbicara tentang hakikat (ontologis) pengetahuan itu sendiri, tetapi juga pertanyaan tentang bagaimana pengetahuan (epistemologis) dapat diolah menjadi suatu pengetahuan yang benar-benar mempunyai nilai guna (aksiologis) bagi kehidupan manusia. Ketiga landasan tersebut sangat mempengaruhi sikap dan kedudukan ilmuwan dalam pengembangan ilmu pengetahuan (Fachruddin, 2016).

Dengan argumentasi tersebut di atas, maka penulis memandang perlu untuk mengkaji permasalahan bagaimana filsafat ilmu sebagai landasan dan arah pengembangan teori manajemen dalam organisasi khususnya bisnis. Pembahasan perkembangan ilmu manajemen pada organisasi khususnya bisnis, menggunakan landasan dan arah filsafat ilmu agar ilmu benar-benar dapat memberikan kontribusi dalam menunjang organisasi bisnis agar berhasil. Keberhasilan suatu organisasi bisnis dalam memberikan pelayanan kepada pelanggannya dapat diamati melalui kinerja yang dihasilkan oleh organisasi tersebut. Kinerja organisasi diukur dengan kinerja manajerial dan kinerja organisasi. Kinerja manajerial merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi seorang manajer dalam menjalankan tugasnya sehingga tujuan organisasi tercapai. Kinerja organisasi mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi upaya yang dilakukan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Peter F. Drucker selaku pakar manajemen menyatakan bahwa efektivitas adalah melakukan sesuatu dengan benar, sedangkan efisiensi berarti melakukan sesuatu dengan benar (Harsono et al., 2010).

Kajian Pustaka

Filsafat

Konsepsi filsafat ilmu manajemen tidak dapat dilepaskan dari sejarah filsafat. Filsafat mempunyai peranan yang besar dalam perkembangan ilmu pengetahuan, semua ilmu pengetahuan lahir dari rahim filsafat. Filsafat adalah ibu dari segala ilmu pengetahuan. Pada tahap awal, filsafat hanya melahirkan dua ilmu, yaitu: ilmu alam (filsafat alam), dan ilmu sosial (filsafat moral). Filsafat atau filsafat mempunyai terminologi yang beragam. Secara etimologis, filsafat berasal dari bahasa Yunani yang terdiri dari *philein* dan *spohia*. *Philein* artinya cinta, dan *spohia* artinya kebijaksanaan. Filsafat berarti cinta akan kebijaksanaan. Filsafat juga berarti hasrat, kemauan, atau hasrat sungguh-sungguh terhadap kebenaran sejati. Filsafat secara umum sebagai ilmu yang mengkaji hakikat segala sesuatu untuk memperoleh kebenaran. Ilmu pengetahuan tentang alam menanyakan apa hakikat segala sesuatu.

Menurut Socrates, filsafat adalah cara berpikir yang radikal dan komprehensif atau cara berpikir yang membahas sesuatu secara mendalam. Tugas filsafat bukanlah menjawab pertanyaan-pertanyaan yang muncul dalam kehidupan, melainkan mempertanyakan jawaban-jawaban yang diberikan. Filsafat itu berpikir secara radikal atau sampai ke akar-akarnya (akar), menyeluruh dan mendasar. Filsafat bersifat komprehensif, fundamental, dan spekulatif. Ruang lingkup filsafat hanya mengenai hal-hal yang bersifat umum. Hal-hal khusus menjadi kajian ilmu, sehingga ruang lingkup ilmu pun lebih sempit dibandingkan ruang lingkup filsafat. Meskipun ruang lingkup ilmunya lebih sempit, namun kajian ilmunya lebih mendalam. Kajian ilmu dari sudut pandang filsafat merupakan kajian yang berupaya menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang hakikat ilmu. Kajian ini disebut filsafat ilmu. Pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh filsafat ilmu berkaitan dengan: 1) objek kajian suatu ilmu,

2) wujud sebenarnya dari ilmu tersebut.

Filsafat Sains

Sejarah filsafat tidak selalu berbanding lurus, namun terkadang berbalik arah (Bahrun, 2013). Sementara itu, sejarah ilmu pengetahuan selalu mengalami kemajuan. Dalam sejarah ilmu pengetahuan manusia, filsafat dan ilmu pengetahuan selalu berjalan beriringan dan saling berkaitan. Filsafat dan sains memiliki titik singgung dalam pencarian kebenaran. Sains berperan dalam mendeskripsikan, sedangkan filsafat berperan dalam menafsirkan fenomena universal. Kebenaran filsafat terdapat pada seluruh pemikiran, sedangkan kebenaran ilmu pengetahuan terdapat pada seluruh pengalaman. Tujuan filsafat adalah menemukan kebenaran sejati. Jika kebenaran sebenarnya itu disusun secara sistematis, maka ia menjadi filsafat yang sistematis. Filsafat sistematika dibagi menjadi tiga cabang utama filsafat: teori pengetahuan, teori alam, dan teori nilai.

Ilmu pengetahuan sebagai produk aktivitas berpikir merupakan pelita peradaban, tempat manusia menemukan dirinya dan menjalani kehidupan yang lebih sempurna. Bagaimana permasalahan dalam pemikiran manusia telah mendorong untuk berpikir, bertanya, kemudian mencari jawaban atas segala sesuatu yang ada, dan akhirnya manusia adalah makhluk pencari kebenaran. Hakikat kegiatan ilmiah didorong oleh pertanyaan-pertanyaan yang didasarkan pada tiga permasalahan pokok: 1) apa yang ingin diketahui, 2) bagaimana memperoleh ilmu, dan 3) apa nilai ilmu itu. Untuk menjawab pertanyaan tersebut diperlukan sistem berpikir yang radikal, sistematis dan universal sebagai kebenaran ilmu yang dibahas dalam filsafat ilmu. Ilmu pengetahuan tidak lepas dari sudut pandang ontologi, epistemologi dan aksiologi. Ontologi membahas tentang apa yang ingin diketahui tentang teori “ada”, dengan kata lain bagaimana hakikat objek yang diteliti menghasilkan pengetahuan. Epistemologi membahas bagaimana proses memperoleh pengetahuan. Aksiologi membahas tentang nilai yang berkaitan dengan kemanfaatan ilmu yang diperoleh. Dengan membahas ketiga sudut pandang tersebut, manusia akan memahami hakikat ilmu pengetahuan. Tanpa hakikat ilmu pengetahuan yang sebenarnya, manusia tidak akan mampu mengapresiasi ilmu pengetahuan sebagaimana mestinya.

Ilmu Manajemen

Manajemen sama umurnya dengan kehidupan manusia, karena pada dasarnya manusia dalam kehidupan sehari-hari tidak lepas dari prinsip-prinsip manajemen, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik disadari maupun tidak secara tidak sadar. Ilmu manajemen ilmiah muncul pada awal abad ke-20 di Eropa Barat dan Amerika, ketika negara-negara tersebut sedang mengalami revolusi industri, terjadi perubahan dalam manajemen produksi yang efektif dan efisien. Hal ini disebabkan karena masyarakat sudah semakin maju dan kebutuhan manusia semakin religius. Manajemen diperlukan dalam segala bidang bentuk dan organisasi serta jenis kegiatan, dimana orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kata manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno yang berarti seni melaksanakan dan mengelola. Manajemen belum mempunyai definisi yang diterima secara universal. Follet mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain (Sethi, 1962). Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Manajer adalah seseorang yang bekerja melalui orang lain dengan mengoordinasikan kegiatannya untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen memiliki tiga filosofi: 1) manajemen sebagai suatu proses, 2) manajemen sebagai suatu kolektivitas, dan 3) manajemen sebagai seni dan ilmu pengetahuan. Manajemen sebagai suatu proses, berbeda dengan terminologi yang diberikan oleh para ahli. Manajemen adalah pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan memanfaatkan aktivitas orang lain (Terry, 1968). Menurut Haimann dan Scott (1974), manajemen adalah suatu fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi upaya individu untuk mencapai tujuan bersama. Dari kedua pengertian tersebut ada tiga hal penting, 1)

adanya tujuan yang ingin dicapai, 2) tujuan yang dicapai dengan menggunakan kegiatan orang lain, dan 3) kegiatan orang lain tersebut harus dibimbing dan diawasi.

Pengelolaan sebagai suatu kolektivitas, artinya orang-orang yang melakukan kegiatan pengelolaan. Setiap orang yang melakukan kegiatan manajemen pada suatu organisasi tertentu disebut manajemen, dalam arti tunggal disebut manajer. Manajer adalah orang yang bertanggung jawab atas terlaksananya berbagai kegiatan manajemen agar tujuan pimpinan satuan tercapai dengan menggunakan bantuan orang lain. Manajemen sebagai seni dan ilmu, manajemen sebagai seni berfungsi untuk mencapai tujuan yang nyata yaitu memberikan hasil atau manfaat. Dalam mencapai suatu tujuan organisasi diperlukan kerjasama dengan orang lain, cara memerintahkan orang untuk bekerjasama diperlukan seni pengorganisasian (Stoner & Wankel, 1986). Pada hakekatnya kegiatan manusia itu mengelola (managing), untuk mengorganisasi diperlukan suatu seni, bagaimana caranya agar orang lain melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama diperlukan manajemen sebagai suatu seni.

Manajemen sebagai ilmu berfungsi menjelaskan fenomena, peristiwa, dan keadaan. Manajemen sebagai suatu ilmu, karena telah dipelajari selama-lama, dan telah diorganisasikan menjadi sebuah teori. Hal ini dikarenakan manajemen menjelaskan tentang gejala-gejala manajemen yang dipelajari dengan menggunakan metode ilmiah yang dirumuskan dalam bentuk berbagai prinsip yang dituangkan dalam bentuk teori. Manajemen merupakan suatu ilmu karena memenuhi syarat-syarat sebagai suatu ilmu: 1) terstruktur secara sistematis dan teratur, 2) obyektif secara rasional sehingga dapat dipelajari, 3) menggunakan metode ilmiah, 4) mempunyai prinsip-prinsip organisasi, dan 5) dapat digunakan sebagai sebuah teori. Manajemen mencakup keduanya, baik sebagai ilmu maupun sebagai seni. Berarti seseorang dapat menjadi manajer atau pemimpin yang baik. Selain memiliki ilmu manajemen, Anda juga harus memiliki seni manajemen karena manajemen mencapai tujuan melalui cara-cara dengan mengatur orang lain dalam menjalankan tugasnya.

Metode Penelitian

Sejarah filsafat tidak selalu berbanding lurus, namun terkadang berbalik arah (Bahrin, 2013). Sementara itu, sejarah ilmu pengetahuan selalu mengalami kemajuan. Dalam sejarah ilmu pengetahuan manusia, filsafat dan ilmu pengetahuan selalu berjalan beriringan dan saling berkaitan. Filsafat dan sains memiliki titik singgung dalam pencarian kebenaran. Sains berperan dalam mendeskripsikan, sedangkan filsafat berperan dalam menafsirkan fenomena universal. Kebenaran filsafat terdapat pada seluruh pemikiran, sedangkan kebenaran ilmu pengetahuan terdapat pada seluruh pengalaman. Tujuan filsafat adalah menemukan kebenaran sejati. Jika kebenaran sebenarnya itu disusun secara sistematis, maka ia menjadi filsafat yang sistematis. Filsafat sistematika dibagi menjadi tiga cabang utama filsafat: teori pengetahuan, teori alam, dan teori nilai. Ilmu pengetahuan sebagai produk aktivitas berpikir merupakan pelita peradaban, tempat manusia menemukan dirinya dan menjalani kehidupan yang lebih sempurna. Bagaimana permasalahan dalam pemikiran manusia telah mendorong untuk berpikir, bertanya, kemudian mencari jawaban atas segala sesuatu yang ada, dan akhirnya manusia adalah makhluk pencari kebenaran. Hakikat kegiatan ilmiah didorong oleh pertanyaan-pertanyaan yang didasarkan pada tiga permasalahan pokok: 1) apa yang ingin diketahui, 2) bagaimana memperoleh ilmu, dan 3) apa nilai ilmu itu.

Filsafat ilmu merupakan salah satu cabang filsafat yang sangat bermanfaat untuk menjelaskan apa tujuan ilmu pengetahuan bagi manusia. Secara garis besar, filsafat ilmu menyajikan alasan mendasar mengapa ilmu pengetahuan diperlukan demi ketertiban kehidupan manusia. Fungsi filsafat ilmu adalah memberikan landasan filosofis dalam memahami berbagai konsep dan teori disiplin ilmu serta membekali kemampuan membangun teori-teori ilmiah (Malian, 2010). Berdasarkan pemaparan di atas, dalam upaya mengembangkan teori manajemen bagi organisasi bisnis, permasalahan yang dikaji disini adalah menggunakan tiga pilar pendukung keberadaan pengetahuan yang terdiri dari ontologi, epistemologi, dan aksiologi (Wibisono, 2006). Permasalahan pertama yang akan dikaji adalah apa

hakikat manajemen organisasi, yang merupakan pembahasan aspek ontologi. Permasalahan kedua yang perlu dikaji adalah apa sarana, sumber dan tata cara pengembangan organisasi bisnis agar maju ke arah ilmu pengetahuan. Dengan kata lain pembahasan kedua ini adalah pembahasan tentang perkembangan organisasi bisnis dari sudut pandang epistemologis. Kemudian, permasalahan ketiga atau terakhir yang ingin dikaji adalah nilai-nilai sebagai tolok ukur kebenaran ilmiah, etika, dan moral sebagai landasan normatif dalam penelitian dan eksplorasi, serta penerapan ilmu organisasi bisnis. Dengan kata lain, yang ketiga adalah penelitian tentang perkembangan organisasi bisnis dari sudut pandang aksiologis.

Ontologi ilmu adalah apa hakikat ilmu, apa hakikat kebenaran dan realitas yang melekat pada ilmu pengetahuan, yang tidak terlepas dari persepsi filosofis tentang apa dan bagaimana (yang) “ada” (makhluk, Sein, hezijn). Monisme terbagi menjadi: 1) idealisme atau spiritualisme, materialisme; 2) dualisme; 3) pluralisme dan agnostisisme, dengan berbagai nuansanya, merupakan paham-paham ontologis yang pada akhirnya menentukan “kepercayaan” pendapat kita masing-masing tentang apa, bagaimana dan di mana (yang) “ada” sebagai wujud kebenaran yang kita cari (Wibisono, 2006). Ontologi filsafat membahas tentang hakikat filsafat, yaitu apa sebenarnya ilmu filsafat. Struktur filsafat juga dibahas di sini. Definisi struktur berikut adalah cabang-cabang filsafat dan isi (yakni teori) pada masing-masing cabangnya (Fachruddin, 2016). Seperti yang telah dijelaskan pada bagian pertama pengertian ontologi dalam filsafat, ontologi adalah kajian atau kajian tentang hakikat ilmu yang menentukan makna, struktur, dan prinsip ilmu. Ontologi menempati kedudukan penting karena ontologi menempati kedudukan landasan dasar segitiga ilmu pengetahuan dan terletak “hukum-hukum dasar” dunia ilmu pengetahuan (Tafsir, 2004).

Epistemologi ilmu meliputi sumber, media dan tata cara penggunaan media tersebut untuk mencapai pengetahuan ilmiah. Perbedaan mengenai pilihan pondasi menentukan media yang kita pilih. Akal (verstand), akal (vernunft), pengalaman, atau gabungan antara akal dan pengalaman, intuisi, merupakan media yang dimaksud dalam epistemologi sehingga dikenal model-model epistemologis seperti: rasionalisme, empirisme, kritik, atau rasionalisme kritis, positivisme, fenomenologi, strukturalisme dan pragmatisme dengan berbagai variasinya. Di dalamnya juga ditunjukkan bagaimana kelebihan dan kekurangan suatu model epistemologis serta tolak ukurnya terhadap ilmu pengetahuan, seperti teori koherensi, korespondensi, pragmatisme, dan teori inter subyektif (Wibisono, 2006).

Aksiologi mencakup nilai-nilai normatif dalam memberi makna pada kebenaran atau kenyataan yang kita lihat dalam kehidupan kita menjelajahi berbagai wilayah, seperti wilayah sosial, simbolik, atau fisik-materi. Lebih dari itu, nilai-nilai juga ditunjukkan dalam aktivitas kita, baik dalam melakukan penelitian maupun dalam menerapkan ilmu pengetahuan, dengan kebebasan akademik yang bertanggung jawab (Wibisono, 2006). Menurut Jalaluddin dan Idi (2007) bahwa aksiologi adalah bidang yang menyelidiki nilai-nilai. Nilai-nilai dan implikasi aksiologi dalam ilmu manajemen antara lain menguji dan mengintegrasikan nilai-nilai moral, ekspresi keindahan, dan kehidupan sosial dalam kehidupan organisasi.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menganalisis kajian teori manajemen pada organisasi bisnis sebagai filsafat ilmu dimulai dari perspektif ontologi, epistemologi, dan terakhir perspektif aksiologis. Pembahasan teori manajemen dengan ketiga perspektif tersebut dimaksudkan untuk memperoleh gambaran apakah teori manajemen dalam organisasi bisnis dapat dinyatakan sebagai filsafat ilmu.

Perspektif ontologi pada teori manajemen

Ontologi dapat disamakan dengan metafisika. Istilah metafisika pertama kali digunakan oleh Andronicus dari Rhodesia pada tahun 70an SM. Ontologi berarti segala sesuatu yang berhubungan dengan hal-hal yang bersifat suprafisik atau kerangka penjas yang melampaui pemikiran biasa yang sangat terbatas atau tidak memadai. Arti lain dari metafisika adalah ilmu yang menyelidiki hakikat apa yang ada di balik dunia nyata. Metafisika berarti ilmu tentang alam. Ontologi berarti ilmu tentang alam. Ontologi dalam sudut pandang ilmu manajemen adalah yang memerlukan manajemen. Pertanyaan yang sering dijawab adalah organisasi. Jawabannya tentu sebagian benar, namun belum lengkap, karena manajemen juga diperlukan untuk semua jenis kegiatan yang diselenggarakan dan dalam semua jenis kegiatan organisasi. Dalam praktiknya, manajemen dibutuhkan di mana pun oleh berbagai individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Perspektif ontologi dalam ilmu manajemen merupakan inti dari praktik manajemen. Esensinya adalah “keberadaan” manajemen. Itu adalah inti dari praktik manajemen. Tanpa hakikatnya maka ilmu dan praktek manajemen menjadi tidak ada artinya. Ontologi manajemen merupakan jaringan komunikasi intensif antara individu-individu yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan berbeda, namun bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama.

Ontologi adalah ilmu yang mempelajari hakikat ilmu yang menentukan makna, struktur, dan prinsip ilmu. Ontologi menempati kedudukan yang penting karena ontologi menempati posisi landasan dasar segitiga ilmu pengetahuan dan terletak pada “hukum-hukum dasar” dunia ilmu pengetahuan. Dalam mendalami teori manajemen pada organisasi bisnis dengan menggunakan perspektif ontologi, penulis akan membahas apa itu proses manajemen dan apa saja tantangan manajemen. Proses manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan berbagai kegiatan yang dilakukan oleh anggota organisasi dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi (Mondy et al., 1993). Tujuan akhir yang ingin dicapai dengan proses pengelolaan ini adalah tercapainya atau terpenuhinya tujuan yang telah ditetapkan. Proses-proses berikut ini akan diuraikan untuk memberikan gambaran mengenai pengertian setiap proses dalam pengambilan keputusan.

Proses pertama adalah perencanaan. Perencanaan adalah proses menetapkan tujuan, menetapkan strategi, dan mengembangkan rencana melalui metode yang tepat dan sistematis untuk mencapai serangkaian tujuan. Melalui perencanaan ini, organisasi dapat menyusun prosedur atau cara terbaik dalam melaksanakan kegiatan. Rencana yang dihasilkan juga berfungsi sebagai pedoman bagi organisasi dalam mengalokasikan sumber dayanya, merancang kegiatan bagi anggotanya, dan merancang sistem pengendalian serta tindakan perbaikan jika terjadi penyimpangan (Harsono et al., 2010). Proses manajemen yang kedua adalah pengorganisasian. Pengorganisasian adalah proses pembentukan kerja sama antara dua individu atau lebih dalam suatu struktur tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan (Mondy et al., 1993). Tujuan yang berbeda memerlukan struktur yang berbeda pula, sehingga diperlukan upaya penataan struktur organisasi melalui suatu desain organisasi.

Proses manajemen ketiga adalah memimpin. Memimpin adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi individu anggota organisasi baik secara individu maupun dalam melaksanakan berbagai kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Dalam proses ini, manajer memotivasi karyawan dengan model kepemimpinan yang mereka bawa ke dalam organisasi. Dengan menciptakan suasana yang kondusif dan pola kepemimpinan yang tepat, manajer dapat mendorong karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan hasil terbaik (Harsono et al., 2010). Proses manajemen yang keempat (terakhir) adalah pengendalian. Pengendalian adalah proses menjamin atau memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana, sasaran, dan tujuan yang telah ditetapkan. Tiga unsur penting dalam pengendalian adalah standar kinerja, pengukuran kinerja yang telah dilaksanakan, dan perbandingan antara pekerjaan nyata dan standar kerja. Jika terdapat penyimpangan dalam hasil kerja, manajer mengambil tindakan perbaikan untuk mengurangi atau menghilangkannya penyimpangan (Robbins dan Coulter, 2012).

Kompleksitas proses pengelolaan dapat dipahami jika kompleksitas tersebut diterjemahkan ke dalam suatu model. Model merupakan representasi sederhana dari objek, peristiwa, atau hubungan antar individu yang sebenarnya ada dalam organisasi. Fakta menunjukkan bahwa keempat proses manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian) tidak berjalan secara terpisah. Namun, di sekaligus, keempatnya saling terkait dan terkait satu sama lain.

Perspektif epistemologis pada teori manajemen

Istilah epistemologi pertama kali dikemukakan oleh Ferrier (1854), dimana terdapat dua cabang dalam filsafat: epistemologi dan ontologi. Epistemologi berasal dari bahasa Yunani, episteme yang berarti pengetahuan dan logos yang berarti teori. Epistemologi adalah penyelidikan tentang asal usul pengetahuan atau struktur, metode, dan validitasnya. Ruang lingkup epistemologi dalam ilmu manajemen berkaitan dengan berbagai disiplin ilmu yang dapat dikolaborasi, seperti: pendidikan, ekonomi, politik, dan bidang lainnya. Namun ruang lingkup tersebut mengalami perkembangan, sehingga pada setiap zaman terdapat ruang lingkup khusus dalam epistemologi. Ruang lingkup yang spesifik dapat terjadi pada disiplin ilmu manajemen itu sendiri, sehingga menimbulkan spesialisasi pada kajiannya, antara lain: manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, manajemen operasional, manajemen pemasaran dan ilmu-ilmu manajemen lainnya. Pada mulanya perspektif epistemologi didasarkan pada kemungkinan adanya pengetahuan, apakah pengetahuan yang paling murni dapat dicapai. Perspektif epistemologi dalam ilmu manajemen berkisar pada awal proses yang memungkinkan diperolehnya pengetahuan berupa ilmu: apa prosedurnya, apa yang harus diperhatikan untuk memperoleh pengetahuan yang benar, apa yang disebut kebenaran, apa kriterianya, dan apa yang dimaksud dengan kebenaran. alat apa yang membantu manusia untuk memperoleh pengetahuan berupa ilmu pengetahuan.

Menurut Ritchie Calder proses kegiatan ilmiah dimulai ketika manusia mengamati sesuatu. Dengan demikian dapat dipahami bahwa kontak manusia dengan dunia empiris membuatnya berpikir tentang realitas alam (Bahrum, 2013). Kajian epistemologi membahas tentang bagaimana proses memperoleh ilmu, hal-hal apa saja yang harus diperhatikan untuk memperoleh ilmu yang benar, apa yang disebut kebenaran dan apa saja kriterianya. Dalam membahas perspektif epistemologis perkembangan teori manajemen dalam organisasi bisnis, penulis akan membahas tentang metode pengambilan keputusan atau pemecahan masalah yang digunakan dalam ilmu manajemen dan bagaimana pengembangan teori-teori manajemen. Pengambilan keputusan adalah proses mengidentifikasi dan memilih serangkaian tindakan untuk memecahkan suatu masalah tertentu atau memanfaatkan peluang tertentu (Stoner et al., 1995). Pengambilan keputusan merupakan salah satu tugas penting manajer dalam mengelola organisasi.

Keputusan yang dibuat oleh manajer mempengaruhi keputusan lain, baik di dalam maupun di luar organisasi. Akibatnya, terdapat kemungkinan terjadinya konflik kepentingan antara seorang manajer dengan manajer lain, organisasi sosial, dan pihak-pihak yang dianggap mempunyai kekuasaan dalam persaingan. Mengapa ini terjadi? Seorang manajer dalam mengambil keputusan tidak berada dalam ruang tersendiri dan terisolasi. Manajer berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang-orangnya, sehingga keputusan yang diambil akan mempengaruhi orang-orang tersebut. Pengambilan keputusan erat kaitannya dengan pemecahan masalah. Masalah dapat dilihat sebagai peluang untuk meningkatkan kualitas. Hal ini tergantung pada pandangan manajer, apakah akan melihat sisi gelap atau sisi terang dari permasalahan. Misalnya untuk melihat sisi positifnya, keluhan pelanggan akibat keterlambatan pemesanan suatu produk dapat dijadikan dasar untuk mendesain ulang proses produksi dan pelayanan kepada pelanggan.

Peluang terjadi ketika suatu situasi menawarkan peluang bisnis tertentu bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang lebih tinggi dari yang ditetapkan oleh organisasi. Identifikasi peluang memberikan makna yang lebih tinggi dari sekedar penyelesaian masalah. Sangat disayangkan, kajian-kajian manajemen yang dilakukan selama ini hanya fokus pada penyelesaian masalah, namun jarang yang fokus pada upaya pencarian masalah atau pencarian peluang. Lebih lanjut Peter F. Drucker menyatakan bahwa, “Penyelesaian masalah hanya berguna untuk memulihkan kondisi normal, sedangkan kemajuan harus dimulai dari pemanfaatan berbagai peluang yang ada”. Jika pengambilan keputusan dikaitkan dengan pemanfaatan peluang tersebut, maka pengambilan keputusan akan mendorong efektivitas dan kemajuan organisasi di masa depan (Harsono et al., 2010).

Salah satu metode pemanfaatan peluang adalah metode penyelidikan dialektis (sering disebut metode pembela setan). Metode penyelidikan dialektis disusun oleh pengambil keputusan dengan menentukan berbagai alternatif pemecahan masalah dan asumsi-asumsi yang mendasarinya. Dengan memberikan perhatian terhadap hal-hal yang bertentangan dengan asumsi tersebut, pengambil keputusan menyusun solusi tandingan berdasarkan asumsi-asumsi yang bertentangan tersebut. Metode ini berguna untuk mengidentifikasi alternatif dan peluang tersembunyi dalam suatu permasalahan. Dalam situasi normal, umumnya proses pengambilan keputusan oleh manajer bersifat rasional. Ada enam tahapan dalam proses pengambilan keputusan rasional (Adams, dkk. 2019). Tahap pertama dalam pengambilan keputusan adalah memeriksa situasi. Beberapa kegiatan yang berkaitan dengan tahap ini adalah masalah ini perlu dibedakan antara gejala dan penyebab sebenarnya. Penyebab suatu masalah seringkali tidak terlihat, dan manajer dituntut untuk dapat menggunakan intuisi untuk mengetahui penyebabnya. Apabila manajer terlalu terpaku pada gejala yang ada, maka kinerja manajer akan menurun. Tahap kedua adalah mengembangkan alternatif pemecahan masalah. Tahap ini merupakan tahap yang rumit, terutama untuk keputusan-keputusan yang tidak terprogram.

Oleh karena itu, manajer harus menunda pengambilan keputusan sampai mendapatkan alternatif pemecahan masalah. Tahap ketiga adalah mengevaluasi alternatif. Tahap keempat jika memilih alternatif terbaik. Ada tiga pertanyaan mendasar yang harus dijawab oleh manajer sebelum memilih alternatif terbaik, yaitu: 1) Alternatif apa yang dipilih layak untuk diterapkan, 2) Alternatif apa yang dipilih dapat memberikan kepuasan, dan 3) Apa konsekuensi dari tindakan tersebut? alternatif yang dipilih yang harus diterima oleh anggota organisasi. Tahap kelima adalah mewujudkan alternatif. Tahap keenam adalah penerapan. Setelah manajer menentukan alternatif terbaik, maka seluruh sumber daya yang dimiliki harus dikerahkan untuk mendukung implementasi alternatif tersebut. Mobilisasi sumber daya ini memerlukan perencanaan dalam bentuk anggaran dan jadwal. Tahap selanjutnya adalah penugasan pegawai dan penetapan prosedur pelaporan kinerja serta tindakan perbaikan jika diperlukan. Jadi dapat disimpulkan anggaran, jadwal, dan laporan kinerja merupakan unsur penting dalam pengendalian kegiatan organisasi. Dari tahap pertama hingga keenam (final), orang atau tim yang memecahkan masalah atau mengambil keputusan memerlukan pengetahuan yang relevan dan terkini. Jika pengetahuan pada setiap tahap tidak dimiliki oleh orang atau tim yang memecahkan masalah atau mengambil keputusan, maka keputusan atau pemecahan masalah tersebut tidak memperoleh hasil seperti yang diharapkan (Jetter, dkk. 2006).

Perspektif epistemologis ilmu manajemen yang selanjutnya adalah kita melihat bagaimana pengembangan ilmu pengetahuan dalam teori manajemen. Teori adalah seperangkat asumsi koheren yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara dua peristiwa atau lebih. John Clancy menyebut teori tersebut sebagai 'kekuatan tak terlihat' yang digunakan untuk menjelaskan peristiwa-peristiwa yang ada di dunia. Ada empat kekuatan utama Ciri-ciri teori, yaitu: 1) Teori memusatkan perhatian pada hal-hal yang mantap untuk memahami pengalaman yang terjadi dalam hidup kita, 2) Teori memungkinkan kita berkomunikasi secara efisien, 3) Teori membuat segala sesuatu menjadi mungkin, dan 4). Teori dapat memandu kita dalam proses pembelajaran tentang peristiwa-peristiwa

yang terjadi di dunia (Harsono et al, 2010).

Dalam mempelajari perkembangan teori manajemen, kami menggunakan pendekatan bagaimana manusia berhubungan dengan individu lain pada suatu momen tertentu.

Tahapan perkembangan teori manajemen disajikan sebagai berikut. Tahap pertama adalah Teori Manajemen Ilmiah. Teori ini difokuskan pada upaya peningkatan produktivitas kerja. Menurut teori ini, satu- satunya cara untuk meningkatkan prestasi kerja adalah dengan efisiensi kerja. Beberapa tokoh yang mengemukakan prinsip-prinsip teori manajemen ilmiah antara lain Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt, serta Frank dan Lilian Gilbreth. Tahap kedua adalah Teori Organisasi Klasik. Teori ini disebut juga teori manajemen administrasi. Teori organisasi klasik berfokus pada kebutuhan untuk menciptakan pedoman untuk mengelola organisasi yang kompleks. Tokoh yang berkontribusi terhadap teori ini adalah Henry Fayol, Max Weber, Mary Parker Follet, dan Chester I Barnard. Tahap ketiga adalah Teori Manajemen Perilaku. Teori ini muncul karena teori organisasi klasik tidak mampu mencapai efisiensi produksi dan harmonisasi kerja. Kenyataannya, tidak setiap individu dalam organisasi selalu ingin mengikuti pola perilaku yang ditentukan oleh manajer. Teori ini mencoba menjelaskan teori manajemen dari sisi manusia.

Hubungan manusia menggambarkan proses individu interaksi dalam suatu organisasi, termasuk interaksi antara manajer dan bawahan. Teori ini mencoba menghubungkan secara sistematis faktor-faktor sosial dan psikologis untuk menciptakan hubungan manusia yang efektif dalam suatu organisasi. Teori ini diilhami oleh percobaan yang dilakukan pada perusahaan The Western Electric Company pada tahun 1924 hingga 1933. Penelitian ini kemudian dikenal dengan nama Hawthorne Studies (Stoner et al., 1995). Itu tahap keempat adalah Teori Ilmu Manajemen. Kemunculan teori ini terjadi pada awal Perang Dunia Kedua. Saat itu, Inggris membutuhkan suatu teknik yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang sangat kompleks. Inggris Raya kemudian membentuk kelompok yang disebut tim riset operasi, dan ternyata tim ini berhasil memecahkan permasalahan yang muncul. Teknik riset operasi terus dikembangkan oleh negara lain dengan bantuan komputer sebagai alat pengambilan keputusan dengan mengolah data dengan model matematika. Metode pemecahan masalah ini terus berkembang. Hingga saat ini semakin banyak masyarakat yang menggunakan teknologi komputer dan model matematika sebagai alat bantu dalam perencanaan dan peramalan (Harsono et al., 2010).

Tahap kelima (terakhir) adalah Teori Lingkungan Organisasi. Teori ini meyakini bahwa lingkungan mempengaruhi organisasi. Dalam melihat bagaimana lingkungan mempengaruhi organisasi, ada tiga pendekatan. Yang pertama adalah Pendekatan Sistem. Berdasarkan pendekatan sistem, organisasi dipandang sebagai suatu kesatuan dari bagian-bagian yang saling berhubungan. Berdasarkan teori sistem ini, perubahan yang terjadi pada satu bagian organisasi akan mempengaruhi bagian organisasi lainnya (Stoner et al., 1995). Yang kedua adalah Pendekatan Kontingensi. Pendekatan ini merupakan pandangan yang mengaitkan teknik pengelolaan dengan kondisi atau situasi yang dihadapi. Untuk kondisi yang berbeda dan situasi, cara melihat, menyikapi, dan menyelesaikan masalah pengelolaannya juga berbeda-beda. Dengan pendekatan ini, seorang manajer harus mampu mengidentifikasi situasi, kondisi dan waktu. Teknik atau pendekatan kontingen ini akan memberikan hasil yang berbeda bila digunakan pada situasi dan kondisi yang berbeda. Yang ketiga adalah Pendekatan Dinamis. Pendekatan ini melihat setiap individu dan organisasi selalu menghadapi dan merespon perubahan menuju perbaikan. Batasan sistem mulai menjadi tidak jelas. Setiap organisasi dapat beroperasi melampaui batas-batas nasional dan budaya.

Teknologi yang terus berkembang dan bisnis yang terus mengglobal memungkinkan setiap organisasi beroperasi dalam skala yang lebih luas dan besar. Organisasi yang ingin bertahan sebaiknya mulai berpikir untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan bisnis, tidak hanya dalam skala nasional tetapi lebih internasional atau global. Saat ini, dalam lingkungan global, organisasi bisnis global

menjadi semakin rentan karena kondisi yang ada harus berkolaborasi dengan organisasi bisnis global lainnya. Kerja sama tersebut terus meningkat dan dilandasi rasa saling menguntungkan yaitu mengalami masalah, maka masalah tersebut akan berdampak pada organisasi bisnis lainnya (Lane et al., 2004). Setelah membahas perkembangan teori manajemen, selanjutnya organisasi bisnis perlu mengembangkan manajemen pengetahuan. Manajemen pengetahuan melibatkan pemikiran ulang bagaimana manajemen pengetahuan dapat dimiliki oleh karyawan dan anggota organisasi lainnya. Persoalannya adalah bagaimana memberikan rasa hormat, mentor, dan pengetahuan kepada karyawan agar apa yang mereka lakukan bagi organisasi memiliki nilai tambah melalui berbagi pengetahuan dengan mereka. Pengembangan manajemen pengetahuan dimaksudkan agar anggota organisasi dalam menjalankan fungsi manajemennya berlandaskan pada pengetahuan terbaru. Dalam banyak kasus, terdapat prinsip dasar manajemen pengetahuan yang terkadang bertentangan dengan sifat manusia.

Perspektif aksiologis pada teori manajemen

Aksiologi dari bahasa Yunani, *axios* yang berarti 'memiliki nilai', 'memiliki nilai', dan *logos* yang berarti 'teori' atau 'penalaran'. Secara istilah, aksiologi mempunyai arti sebagai teori nilai-nilai yang diinginkan atau teori nilai-nilai yang baik dan dipilih. Teori tersebut berkembang sejak zaman Plato dalam kaitannya dengan pembahasan tentang bentuk atau gagasan (gagasan tentang kebaikan).

Dalam mengkaji perkembangan teori manajemen pada organisasi bisnis dalam perspektif aksiologis, berikut akan dibahas terlebih dahulu mengenai etika dan tanggung jawab sosial yang harus dimiliki manajer dalam menerapkan ilmu manajemen organisasi bisnis. Pembahasan berikutnya dalam rangka memanusiakan manusia. Dalam kerangka ini, manajemen organisasi bisnis melakukan proses motivasi dan kepemimpinan terhadap sumber daya manusia yang ada. Berikut pembahasan pertama mengenai perspektif aksiologis yaitu etika dan tanggung jawab sosial. Seiring dengan kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, ekonomi, politik dan budaya, kegiatan dunia usaha terus mengalami kemajuan pesat. Kegiatan dunia usaha semakin mempunyai peranan sentral dalam perkembangan dan kemajuan peradaban dunia, termasuk di Indonesia. Dalam situasi seperti ini, masyarakat pun semakin sadar akan pentingnya aktivitas bisnis bagi kemajuan dan pembangunan suatu bangsa. Namun masyarakat juga semakin kritis dan prihatin terhadap berbagai hal yang dianggap mengarah pada praktik bisnis yang tidak bertanggung jawab dan tidak etis.

Di Indonesia, kini juga semakin disadari oleh kalangan dunia usaha bahwa berbagai permasalahan sosial, baik internal maupun eksternal, perlu mendapat perhatian serius dari para pemilik dan pengelola usaha. Sebab jika permasalahan ini dibiarkan maka akan merugikan perusahaan yang bersangkutan. Kajian daya tanggap sosial ini berkaitan dengan sikap dan respon perusahaan terhadap berbagai permasalahan sosial, terdapat dua pendekatan dalam analisisnya. Pertama berkaitan dengan cara perusahaan merespons masalah sosial. Kedua berkaitan dengan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya permasalahan sosial. Dari kedua pendekatan tersebut, Robert Ackerman berpendapat bahwa tanggung jawab utama perusahaan adalah merespons permasalahan sosial tersebut secara optimal dan tepat (Harsono et al., 2002). Pada tahun 1979, Archi Carroll menggabungkan gagasan filosofis dari tanggung jawab sosial dan daya tanggap sosial ke dalam konsep integral yang disebut kinerja sosial perusahaan. Menurut konsep ini, ruang lingkup tanggung jawab sosial dibentuk dengan prinsip ekonomi, hukum, dan etika yang berlaku. Prinsip-prinsip tersebut menciptakan “kontrak sosial” antara perusahaan dan masyarakat yang mendorong perusahaan bertindak sebagai institusi yang memiliki komitmen dan moral perhatian dalam setiap tindakan. Pada tingkat mikro organisasi, manajer mencoba menerapkan prinsip-prinsip kontrak sosial dalam pengambilan keputusan dan kebijakan mereka. Implementasi yang dilakukan adalah yang dilakukan secara reaktif, defensif, akomodatif, dan proaktif (Harsono et al., 2010).

Etika adalah studi tentang pengaruh keputusan bisnis terhadap orang lain. Artinya mencakup juga kajian tentang hak dan kewajiban masyarakat, aturan-aturan moral. Orang menerapkan semua itu dalam pengambilan keputusan dan dalam bentuk hubungan antarmanusia. Penerapan etika dalam bisnis dilakukan ketika pelaku bisnis berinteraksi dengan semua pihak pemangku kepentingan dan ketika mengambil kebijakan, baik dengan pihak internal maupun eksternal. Alasan etis yang disadari maupun tidak sering kali dikaitkan dalam kehidupan sehari-hari. Istilah bahasa etis meliputi: nilai, hak, kewajiban, aturan, hubungan, dan moralitas umum (Stoner et al., 1995). Nilai adalah keinginan yang relatif tetap untuk tampil baik. Perusahaan mempunyai suatu nilai, misalnya tentang ukuran perusahaan, profitabilitas, atau kualitas produk yang dihasilkan. Hak adalah suatu tuntutan yang memberikan ruang bagi seseorang untuk bertindak. Secara informal, ruang ini adalah otonomi atau kebebasan. Hak tidak bersifat mutlak. Kebanyakan orang sepakat bahwa ruang gerak setiap individu dibatasi oleh hak orang lain. Biasanya, kita punya hak untuk mengutarakan apa yang kita pikirkan secara bebas hingga pada akhirnya bisa menyakiti hati orang lain. Selain itu, hak berkaitan dengan kewajiban. Kapan seseorang mempunyai hak, orang lain mempunyai kewajiban untuk menghormatinya. Misalnya, pemerintah berhak memungut pajak dari perusahaan, dan perusahaan harus membayar pajak kepada pemerintah. Aturan moral memberikan petunjuk untuk menghadapi situasi ketika terdapat perbedaan kepentingan. Aturan moral yang merupakan aturan perilaku seringkali diinternalisasikan sebagai nilai.

Setiap orang saling berhubungan satu sama lain. Hubungan tersebut terjadi karena orang-orang saling membutuhkan untuk mencapai tujuan bersama, antara lain hubungan anak dengan orang tua hingga hubungan antara manajer dan karyawan. Hubungan adalah aspek luas dari kehidupan moral. Dalam berhubungan dengan masyarakat, organisasi bisnis harus memperhatikan moralitas yang berlaku umum. Moralitas umum adalah kaidah moral yang mengendalikan permasalahan-permasalahan yang timbul dalam etika. Ini adalah aturan hidup dan dapat digunakan untuk memahami masalah manajerial. Prinsip moralitas tersebut adalah menepati janji, tidak boleh marah-marah, hubungan saling menguntungkan, menghargai orang lain, dan menghargai hak milik orang atau pihak lain (Harsono et al., 2002). Pembahasan kedua dalam perspektif aksiologis adalah perkembangan lingkungan kerja. Untuk memanusiakan manusia dalam organisasi bisnis, manajer harus: 1) memastikan karyawan yang menjadi bawahannya mengetahui lingkungan kerja sebenarnya di perusahaan, 2) memotivasi mereka, dan 3) memimpin mereka juga. Tanpa memotivasi dan mengarahkan mereka, tujuan bisnis sulit dicapai secara efektif dan efisien (Straab dan Attner, 1994).

Filosofi manajemen merupakan landasan yang menciptakan lingkungan kerja atau perilaku manajer terhadap pekerjaan dan orang-orang yang melakukan pekerjaan. Filosofi manajemen yang dianut mempengaruhi manajer dalam memimpin dan cara memotivasi. Misalnya teori X dan teori Y yang dikembangkan oleh Douglas McGregor adalah dua asumsi manajer terhadap manusia (Pinder, 1984). Teori X merupakan filosofi manajemen yang mempunyai pandangan negatif terhadap bawahan dan sikapnya dalam bekerja. Ini filosofinya beranggapan bahwa pegawai bersifat malas, tidak mempunyai motivasi, dan memerlukan pengawasan yang intensif agar dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu manajer berkeyakinan bahwa untuk mencapai efisiensi dan efektivitas kerja karyawan perlu adanya pengawasan, penggunaan motivasi negatif, dan menghindari delegasi dalam pengambilan keputusan (Harsono et al., 2002).

Teori Y, sebaliknya, merupakan filosofi yang menganut sikap positif terhadap bawahan dan sikap mereka dalam bekerja. Manajer berasumsi bahwa karyawan mampu memimpin dirinya sendiri. Mereka dapat memotivasi diri sendiri, menjadi kreatif dan bertanggung jawab. Akibat dari keyakinan ini menyebabkan manajer ingin mendelegasikan pengambilan keputusan kepada karyawan dan bekerja bersama mereka sebagai mitra untuk mencapai tujuan organisasi (Straub dan Attner, 1994; Mondy dkk., 1993).

Pembahasan ketiga mengenai perspektif ini adalah kepemimpinan. Manajer membangun pekerjaan yang mendukung aksiologi, lingkungan untuk memotivasi karyawan dengan kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi setiap individu dan kelompok untuk menetapkan dan mencapai tujuan (Yukl, 1989). Kepemimpinan terdiri dari tiga variabel: pemimpin, siapa yang dipimpin, dan lingkungan di mana kepemimpinan diterapkan. Ruang lingkup kepemimpinan sangatlah luas. Ketika suatu organisasi bisnis ingin mencari orang atau karyawan, maka pemimpin harus dapat memperkirakan jenis karyawan seperti apa yang sebaiknya dipekerjakan. Setelah ada karyawan, maka karyawan tersebut dipekerjakan dan dipelihara dengan baik. Selain itu juga diberikan motivasi, bimbingan dan pengembangan. Jika mereka mengalami kesulitan atau masalah, mereka dibimbing dengan baik (Nelson dan Economic, 2008). Pembahasan keempat atau terakhir dalam perspektif aksiologis adalah kualitas dan total quality management (TQM). Kualitas merupakan konsep kompleks yang menjadi menarik dalam teori manajemen (Mondy et al., 1993). Revolusi kualitas benar-benar terjadi dalam bisnis saat ini. Perhatian terhadap kualitas ini secara historis telah membudaya, termasuk perhatian yang mengatakan bahwa setiap pelaku bisnis saat ini ingin memiliki produk dan layanan yang berkualitas. Mereka menginginkan produk dan layanan yang lebih baik dari rata-rata.

Lloyd dan Clare Crawford-Mason yang telah mewawancarai banyak penulis tentang kualitas. Mereka menyimpulkan bahwa definisi kualitas tidak seragam: "tidak ada dua orang yang diwawancarai dan sepakat tentang bagaimana kualitas dipahami." Mereka mengutip pendapat John Stewart, seorang konsultan di McKinsey, yang mengatakan, "Tidak ada satu definisi pun tentang kualitas yang paling tepat." Kualitas merupakan suatu apresiasi terhadap perasaan yang menunjukkan bahwa sesuatu itu lebih baik dari yang lain. Pengertian kualitas selalu berubah dalam kehidupan manusia dan berubah dari generasi ke generasi. Kualitas bervariasi menurut berbagai aspek aktivitas manusia, namun saat ini kualitas menunjukkan fokus pada produk yang menghasilkan jasa dan pelayanan yang lebih baik dengan harga yang jauh lebih kompetitif. Kualitas harus dimulai dengan "melakukan sesuatu dengan benar" bukan dengan melakukan koreksi kesalahan. Akhir-akhir ini kita mengenal apa yang disebut dengan Total Quality Management (TQM). TQM merupakan budaya organisasi yang memiliki komitmen untuk memuaskan seluruh pemangku kepentingan melalui penggunaan sistem yang terintegrasi. Lebih lanjut, TQM mencakup perbaikan berkelanjutan dalam organisasi untuk menghasilkan produk dan layanan dengan kualitas yang lebih baik menurut seluruh pemangku kepentingan (Harsono et al., 2010).

Teori manajemen sebagai filsafat ilmu

Setiap ilmu pengetahuan tidak dapat dipisahkan dari filsafat karena filsafat merupakan akar dari segala ilmu pengetahuan manusia, baik ilmu pengetahuan ilmiah maupun ilmu nonilmiah. Sekilas sepertinya tidak ada korelasi antara kedua ilmu tersebut karena banyak orang beranggapan bahwa filsafat itu abstrak dan bahasanya sulit dipahami; bahkan ada anggapan bahwa filsafat hanyalah permainan kata-kata. Sedangkan ilmu manajemen bersifat konkrit dan ilmu praktis. Namun anggapan bahwa tidak ada korelasi antara filsafat dan ilmu manajemen tidaklah benar. Filsafat manajemen dan ilmu pengetahuan memiliki korelasi yang erat. Praktek dan ilmu manajemen mempunyai dimensi filosofis (wawasan) yang sangat mendalam. Manajemen tidak dapat dipisahkan dari filsafat karena tanpa filsafat manajemen tidak mempunyai landasan yang kuat. Sebaliknya, tanpa manajemen, filsafat hanya akan menjadi pengetahuan yang belum diterapkan dalam praktik (Drucker, 2008).

Dilihat dari kajian-kajian di atas, teori manajemen dibangun berdasarkan tiga cabang, yaitu cabang otologi, epistemologi, dan aksiologi. Ketiga cabang tersebut benar-benar dimiliki oleh ilmu manajemen. Berdasarkan piramida ilmu seperti Gambar 2, filsafat ilmu didasarkan pada pilar ontologi, epistemologi, aksiologi. Dan teori manajemen sebenarnya merupakan suatu filsafat ilmu. Oleh karena itu, ilmu manajemen perlu dikembangkan untuk diterapkan dalam organisasi bisnis. Setelah itu ilmu manajemen sangat layak dijadikan landasan dalam pengembangan teknologi dan hal-

hal teknis. Berdasarkan hasil kajian filsafat ilmu dengan perspektif ontologi, epistemologi, dan aksiologi, terdapat beberapa alasan mengapa pengembangan teori manajemen dalam organisasi bisnis perlu dilanjutkan dan dikembangkan. Pertimbangan selanjutnya, ilmu manajemen yang terus dikembangkan untuk memajukan organisasi bisnis adalah sebagai berikut. Pertama, organisasi bisnis berkontribusi terhadap standar hidup manusia saat ini. Dengan organisasi, manusia dapat memenuhi kebutuhannya dan meningkatkan taraf hidupnya. Kedua, melalui organisasi bisnis, manusia dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Produk dan proses baru muncul sebagai kekuatan kreatif yang berasal dari interaksi antara orang-orang dalam organisasi. Apa pun konsekuensinya, organisasi bisnis membantu masyarakat memenuhi kebutuhannya. Ketiga, organisasi membantu seseorang untuk terhubung dengan masa lalu. Setiap organisasi mempunyai sejarah, dan sejarah itu membantu orang mengingat masa-masa pahit dan manis dalam hidup mereka. Bahkan suatu organisasi dapat menjadi kebanggaan seseorang karena masa lalu orang-orang yang dihabiskan dalam organisasi tersebut. Keempat atau yang terakhir, organisasi bisnis harus dikelola dengan baik agar organisasi dapat mencapai tujuannya, karena banyak pihak yang mempunyai kepentingan terhadap keberhasilan organisasi.

Kesimpulan

Ilmu manajemen tidak dapat dipisahkan dari berbagai sudut pandang sebagai sebuah filosofi yang mempunyai perpaduan saling ketergantungan satu sama lain secara terpadu sebagai satu kesatuan yang mendorong kerjasama yang sinergis dalam proses manajemen, sehingga memberikan hasil yang efektif dan optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. konsensus organisasi dan individu, individu yang terlibat di dalamnya. Filsafat manajemen dan ilmu pengetahuan memiliki korelasi yang erat. Praktek dan ilmu manajemen mempunyai dimensi filosofis (wawasan) yang sangat mendalam. Manajemen tidak dapat dipisahkan dari filsafat karena tanpa filsafat manajemen tidak mempunyai landasan yang kuat. Sebaliknya, tanpa manajemen, filsafat hanya akan menjadi pengetahuan yang belum dipraktikkan. Filsafat ilmu manajemen merupakan tinjauan filosofis untuk menjawab beberapa pertanyaan tentang hakikat manajemen secara empiris.

Berdasarkan filsafat ilmu, pengembangan teori manajemen dalam organisasi bisnis menggunakan perspektif ontologi, epistemologi, dan aksiologi. Dalam perspektif ontologi, hakikat ilmu manajemen dalam organisasi bisnis adalah ilmu yang menawarkan suatu proses manajemen sehingga menjadi bisnis organisasi dapat mencapai tujuannya. Proses manajemen selalu dikaitkan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan berbagai kegiatan yang dilakukan oleh anggota organisasi dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi (Mondy et al., 1993) Tujuan akhir yang ingin dicapai melalui proses pengelolaan ini adalah tercapainya atau terpenuhinya tujuan yang telah ditetapkan Dengan perspektif epistemologis, teori manajemen dalam organisasi bisnis memperkenalkan metode atau cara pengambilan keputusan atau pemecahan masalah yang dapat digunakan oleh manajer dalam menjalankan organisasi bisnis. Selain itu, ilmu manajemen memperkenalkan berbagai teori manajemen untuk dipraktikkan dalam kegiatan bisnis.

Dalam perspektif aksiologis, nilai-nilai etika dan tanggung jawab sosial harus menjadi perhatian serius dalam penerapan teori manajemen pada organisasi bisnis. Sikap kritis masyarakat, menunjukkan bahwa masyarakat mengharapkan adanya kegiatan usaha yang sehat dan menguntungkan. Orientasi bisnis tidak hanya sekedar mencari keuntungan tetapi juga memperhatikan norma-norma yang berlaku di masyarakat serta memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan semua pihak. Konsekuensinya, dunia usaha dan pemerintah perlu secara bijak menyikapi harapan masyarakat agar kelangsungan usaha tetap terjaga dan terus berkembang.

Dalam rangka memanusiakan manusia maka pengurus suatu organisasi bisnis melakukan proses pemberian motivasi dan kepemimpinan terhadap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi bisnis tersebut. Program dan sistem manajemen akan lebih efektif jika saling cocok dan sesuai dengan

situasi (Yukl, 2008). Oleh karena itu, manajer harus membuat karyawan mengetahui lingkungan kerja sebenarnya di perusahaan, memotivasi, dan memimpinnya. Melalui perspektif aksiologis, ilmu manajemen mempunyai tolak ukur, sikap dan keinginan bahwa barang dan jasa yang dihasilkan harus berkualitas. Banyak konsep dan paradigma baru dalam upaya menghasilkan barang atau jasa yang berkualitas, salah satunya adalah Total Quality Management (TQM) yang merupakan sebuah konsep nilai untuk mampu memuaskan kebutuhan seluruh pelanggan atau pemangku kepentingan. Berdasarkan hasil penelitian di atas, penulis memberikan rekomendasi kepada para peneliti di bidang manajemen untuk terus melaksanakan dan mengembangkan teori dan penerapan ilmu manajemen dalam organisasi bisnis. Rekomendasi selanjutnya, pemilik dan pengelola usaha tetap memanfaatkan hasil penelitian baik secara teori maupun penerapan ilmu manajemen dalam organisasi bisnis. Rekomendasi tersebut dimaksudkan agar organisasi dunia usaha semakin berperan dalam meningkatkan kemajuan ekonomi masyarakat, kebudayaan dan kemanusiaan, serta kesejahteraan suatu negara dan bangsa.

Daftar Pustaka

- Adams, S., Bower, S, Davenport, L, dan Golberg, J. 2019. *Prinsip Manajemen*. Texas: Openstax, Universitas Rice.
- Bahrum. 2013. Ontologi, Epistemologi, dan Aksiologi. *Sulesana*, Jil. 8 (2), 35-45.
- Basri. 2013. Epistemologi Psikologi Islam. *Miqot*. Jil. 37 (1), 141-158.
- Bergeron, Bryan. 2003. *Esensi Manajemen Pengetahuan*. Jersey Baru: John Wiley & Sons, Inc.
- Biyanto. 2015. *Filsafat Ilmu dan Keislaman*. Yogyakarta: Pustakan Pelajar.
- Desouza, KC dan Awazu. Y. 2005. *Manajemen Pengetahuan Terlibat: Keterlibatan dengan Realitas Baru*. New York: Palgrave Macmilan.
- Fachruddin, Suedi. 2016. *Pengantar Filsafat Ilmu*. Bogor: Penerbit IPB Press, Kampus IPB TamanKencana.
- Harsono, Sabardi, A, Supriyanto, Y, dan Wardhani, SL2002. *Bisnis Pengantar*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Harsono, Sabardi, A, Supriyanto, Y, dan Wardhani, SL2010. *Manajemen Pengantar*. Edisi Kedua, Yogyakarta: STIE YKPN
- Jalaluddin dan Idi, A. 2007. *Filsafat Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Jetter, A, Kraaijenbrink, J, Schröder, H. dan Wijnhoven, F. 2006. *Integrasi Pengetahuan: Praktek Manajemen Pengetahuan pada Usaha Kecil dan Menengah*. New York: Fisika-Verlag Hedelberg.
- Lane, HW, Maznevski, ML, Mendenhall, ME dan McNett, J. 2004. *Buku Panduan Manajemen Global Blackwell: Panduan untuk Mengelola Kompleksitas*. Malden: Penerbitan Blackwel, Ltd.
- Mali, Sobirin. 2010. Perkembangan Filsafat Ilmu serta Kaitannya dengan Teori Hukum. *UNISIA*, Jil. XXXIII (73), 63-71.
- Mondy, RW, Premeux, SR, dan Sharplin, A. 1993. *Manajemen: Konsep, Praktek, dan Keterampilan*. Edisi Keenam. Singapura: Allyn dan Bacon.
- Nelson, Bob dan Ekonomi, Peter. 2008. *Alkitab Manajemen*. Jersey Baru: John Wiley & Sons, Inc
- Pinder, Craig CW 1984. *Motivasi Kerja*. New York: Scott, Mandor dan Perusahaan.
- Robbins, SP dan Coulter, M. 2012, *Manajemen*. Edisi kesebelas, New Jersey: Prentice Hall.
- Sampath, George. 1994. *Manajemen Bisnis Tingkat Lanjut*. Singapura: Publikasi Bantuan Studi Gabungan.
- Stoner, JAF, Freeman, RE, dan Gilbert, DA 1995. *Manajemen*. Edisi Keenam. Singapura: Prentice Hall, Inc.
- Straub, Joseph dan Raymond F. Attner. 1994. *Pengantar Bisnis*. New York: Penerbitan Thomson Internasional.
- Tafsir, Ahmad. 2004. *Filsafat Ilmu: Mengurai Ontologi, Espitemologi dan Aksiologi Pengetahuan*. Bandung: PT Remaja Bosda Karya.

- Widyawati, Setya. 2013. Ilmu Filsafat Sebagai Landasan Pengembangan Ilmu Pendidikan. *Gelar, Jurnal Seni Budaya*, Jil. 11 (1), 87-96.
- Wibisono, Kunto S. 2006. Sejarah Perkembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Seni Suatu Tinjauan dari Perspektif Filsafat. *Bahan Kuliah Matakuliah Filsafat Ilmu, Program Pendidikan Doktor*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Yukl, Gary. 2008. Bagaimana pemimpin mempengaruhi efektivitas organisasi. *Triwulanan Kepemimpinan*, Vol. 19, 708–722
- Yukl, Gary A. 1989. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi kedua. AS: Prentice Hall, Inc.