JIR: Journal Ilmiah Rinjani
Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani

ISSN-p: 2442-3416 ISSN-e: 2714-6049
Journal Ilmiah Rinjani (JIR)
Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani
Vol. 14 No.2 Tahun 2026

TELAAH KRITIS FILSAFAT ILMU MANAJEMEN BARAT DALAM PERSPEKTIF ISLAM: KAJIAN ATAS EPISTEMOLOGI, ONTOLOGI, DAN AKSIOLOGI

Sulaiman[1], Muhammad Hizbi Khaer[2]
1,2 *Program Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Gajayana Malang*
**Corresponding author: akademisi.ugr1999@gmail.com*

Abstrak

Setiap bangunan teoritis dalam ilmu manajemen selalu bertumpu pada asumsi-asumsi filosofis tertentu yang menentukan cara para akademisi dan praktisi dalam memahami organisasi, memaknai pengetahuan, serta mendefinisikan nilai. Ironisnya, dominasi tradisi positivis yang telah berlangsung selama lebih dari setengah abad justru menyembunyikan asumsi-asumsi tersebut di balik klaim objektivitas ilmiah yang — seperti dibuktikan Ghoshal (2005) — berdampak destruktif terhadap kualitas praktik manajerial. Berangkat dari kesadaran inilah, kajian ini menjalankan telaah sistematis terhadap sepuluh artikel yang termuat di jurnal bereputasi Q1, dengan memusatkan perhatian pada tiga dimensi filosofis: ontologi, epistemologi, dan aksiologi. Melalui kerangka systematic literature review (SLR) dan dengan mendayagunakan perspektif filsafat Islam — khususnya konsep tawhid, ilm, khalifah, dan maqashid al-syariah — sebagai alat analisis pembanding, penelitian ini berhasil memetakan titik-titik pertemuan yang signifikan antara gerakan post-positivis dalam teori manajemen Barat dan prinsip-prinsip epistemologi Islam. Di sisi lain, kajian ini juga mengidentifikasi ketegangan-ketegangan paradigmatik mendasar yang tidak dapat diruntuhkan melalui pendekatan eklektik yang dangkal. Tiga temuan pokok yang dihasilkan adalah: (1) klaim netralitas nilai dalam ilmu manajemen merupakan konstruksi ideologis yang berbahaya; (2) cara pandang tentang hakikat manusia menentukan secara langsung arsitektur teori manajemen; serta (3) peradaban Islam memiliki tawaran paradigmatik yang bersifat orisinal dan mendasar — bukan sekadar ornamen moral yang ditempelkan di atas bangunan positivis. Oleh karena itu, dibutuhkan dialog kritis yang setara dan tulus antara kedua tradisi intelektual tersebut guna melahirkan ilmu manajemen yang lebih jujur, lebih inklusif, dan lebih kokoh secara normatif.

Kata kunci: aksiologi manajemen, epistemologi Islam, filsafat ilmu, maqashid al-syariah, tawhid

Abstract

Every theoretical structure in management science rests on certain philosophical assumptions that determine how academics and practitioners understand organizations, interpret knowledge, and define value. Ironically, the dominance of the positivist tradition — sustained for more than half a century — has concealed these assumptions behind claims of scientific objectivity that, as Ghoshal (2005) demonstrated, exert a destructive influence on the quality of managerial practice. Proceeding from this recognition, the present study conducts a systematic examination of ten articles published in Q1-ranked journals, focusing on three philosophical dimensions: ontology, epistemology, and axiology. By employing a systematic literature review (SLR) framework and deploying Islamic philosophy — particularly the concepts of tawhid, ilm, khalifah, and maqashid al-shariah — as a comparative analytical instrument, the study maps significant points of convergence between post-positivist movements in Western management theory and the epistemological principles of Islam. At the same time, it identifies fundamental paradigmatic tensions that cannot be dissolved through superficial eclecticism. Three principal findings emerge: (1) the claim of value-neutrality in management science constitutes a dangerous ideological construction; (2) the conception of human nature directly determines the architecture of management theory; and (3) Islamic civilization offers an original and substantive paradigmatic alternative — not merely a moral ornament appended to a positivist edifice. Consequently, an equal and genuine critical dialogue between these two intellectual traditions is necessary to produce a management science that is more honest, more inclusive, and more normatively robust.

Keywords: axiology, Islamic epistemology, management philosophy, maqashid al-shariah, tawhid

PENDAHULUAN

Fondasi filosofis suatu disiplin ilmu bukanlah persoalan abstrak yang hanya relevan di ruang seminar para filsuf. Dalam ilmu manajemen, pertanyaan-pertanyaan filosofis memiliki konsekuensi yang sangat konkret: cara kita memahami hakikat organisasi menentukan teori apa yang kita bangun; cara kita mendefinisikan sumber

ISSN-p: 2442-3416 ISSN-e: 2714-6049
Journal Ilmiah Rinjani (JIR)
Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani
Vol. 14 No.2 Tahun 2026

pengetahuan yang sahih menentukan metode penelitian yang kita gunakan; dan cara kita merumuskan tujuan manajemen menentukan perlakuan yang diterima oleh para pekerja dan pemangku kepentingan. Ghoshal (2005), dalam karya yang mendapat lebih dari 2.400 sitasi, membuktikan secara meyakinkan bahwa asumsi-asumsi filosofis yang salah dalam teori manajemen tidak hanya keliru secara intelektual, tetapi berdampak merusak secara moral pada tataran praktis.

Sejak Taylor memformulasikan manajemen ilmiah pada dekade pertama abad ke-20 dan Mayo kemudian mengungkap dimensi sosialnya melalui Hawthorne Studies, pertanyaan tentang karakter sejati ilmu manajemen tidak pernah mendapatkan jawaban yang tuntas. Dua arus besar pemikiran terus bertarung: positivisme yang memperlakukan fenomena manajerial layaknya objek ilmu alam yang dapat diukur dan diprediksi, serta interpretivisme yang menegaskan bahwa realitas sosial hanya dapat dipahami melalui interpretasi makna yang hidup di dalam pengalaman aktor. Tsang dan Kwan (1999) menyimpulkan bahwa dikotomi ini tidak mencukupi dan mengusulkan realisme kritis sebagai alternatif yang lebih matang.

Dalam peta perdebatan yang sudah kompleks ini, suara filsafat Islam nyaris tidak terdengar di forum-forum mainstream manajemen. Alih-alih hadir sebagai mitra intelektual yang setara, kajian-kajian "Islamic management" umumnya beroperasi dalam postur apologetis — membuktikan bahwa Islam tidak bertentangan dengan teori-teori manajemen kontemporer, bukan menantangnya secara paradigmatik (Beekun & Badawi, 2005). Padahal, dari epistemologi ilm al-yaqin Ibnu Sina hingga sosiologi asabiyyah Ibnu Khaldun dan maqasid al-syariah al-Syatibi, tradisi intelektual Islam menyimpan sumber daya ontologis, epistemologis, dan aksiologis yang berbeda secara struktural dari warisan Barat (Al-Attas, 1993; Sardar, 1989).

Kajian ini mengemban tiga misi sekaligus: menelaah secara kritis sepuluh artikel jurnal Q1 yang bersentuhan dengan filsafat ilmu manajemen; mendialogkan temuan-temuan tersebut secara kritis dan setara dengan tradisi filsafat Islam; serta memetakan secara eksplisit wilayah-wilayah konvergensi maupun ketegangan di antara keduanya. Sumbangsih terbesar artikel ini adalah membangun kerangka komparatif yang menempatkan filsafat Islam bukan sebagai suplemen kultural melainkan sebagai alternatif paradigmatik yang genuine.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam kajian ini adalah systematic literature review (SLR) sebagaimana dikembangkan oleh Tranfield, Denyer, dan Smart (2003) untuk konteks riset manajemen. Pilihan atas SLR dilandasi keunggulannya dalam menghasilkan sintesis yang transparan dan dapat direplikasi — syarat metodologis yang krusial ketika kajian melintasi batas-batas paradigma dan melibatkan dua tradisi intelektual yang berbeda akar.

Penyaringan artikel dilakukan melalui tiga lapis kriteria. **Lapis pertama** mensyaratkan status Q1 pada Scimago Journal Rankings (SJR) atau Journal Citation Reports (JCR) Clarivate dalam kategori Management, Business, atau Business Ethics. **Lapis kedua** mensyaratkan relevansi substantif terhadap minimal satu dari tiga dimensi filsafat ilmu yang menjadi fokus kajian: ontologi, epistemologi, atau aksiologi — baik secara eksplisit maupun tersirat. **Lapis ketiga** mensyaratkan bobot sitasi yang bermakna — minimal 100 sitasi pada Google Scholar — sebagai indikator pengaruh nyata dalam bidang.

Analisis setiap artikel dilakukan menggunakan matriks tiga sumbu: posisi filosofis yang diambil (eksplisit maupun implisit), implikasi teoritis dan praktisnya bagi ilmu manajemen, serta dialog dan tegangan yang muncul ketika berhadapan dengan prinsip-prinsip filsafat Islam. Referensi utama tradisi Islam mencakup Al-Ghazali (Ihya Ulumiddin), Ibnu Khaldun (Muqaddimah), Al-Syatibi (Al-Muwafaqat), serta pemikir Muslim kontemporer seperti Al-Attas (1993), Sardar (1989), dan Chapra (1992). Perspektif Islam difungsikan bukan sebagai "hakim final" atas teori Barat, melainkan sebagai cermin kritis yang memantulkan asumsi-asumsi tersembunyi di balik teori-teori tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tiga Pilar Filsafat Ilmu sebagai Kerangka Analisis

Dalam khazanah filsafat ilmu, pengkajian suatu disiplin selalu menuntut pembacaan pada tiga lapisan yang saling menopang. Ontologi bertanya tentang hakikat objek yang dikaji: apakah organisasi merupakan entitas yang berdiri objektif di luar kesadaran pengamat, atau ia adalah konstruksi sosial yang terus-menerus diproduksi ulang melalui praktik dan interaksi manusia. Epistemologi bertanya tentang cara mengetahui: sumber pengetahuan mana yang dipandang absah, metode apa yang dianggap valid, dan pada titik mana sebuah klaim dapat disebut terjustifikasi. Aksiologi bertanya tentang tujuan dan nilai: apa yang seharusnya diperjuangkan oleh teori

JIR: Journal Ilmiah Rinjani
Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani
ISSN-p: 2442-3416 ISSN-e: 2714-6049
Journal Ilmiah Rinjani (JIR)
Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani
Vol. 14 No.2 Tahun 2026

dan praktik manajemen, dan kepada siapa ilmu ini bertanggung jawab.

Ketiga lapisan itu, dalam bingkai filsafat Islam, tidak berdiri sendiri-sendiri melainkan terhubung oleh satu prinsip pemersatu: tawhid. Kesatuan ketuhanan ini memiliki implikasi epistemis yang mendalam — pengetahuan dan nilai tidak dapat dipisahkan, karena keduanya bermuara pada sumber yang sama. Ontologi Islam memandang realitas sebagai berlapis: dimensi mulk yang bersifat fisik dan dapat diindera, serta dimensi malakut yang bersifat metafisik dan hanya terbuka melalui wahyu dan kasyf. Sebagai konsekuensinya, epistemologi Islam membangun hierarki sumber pengetahuan: ilm al-yaqin melalui akal demonstratif, ilm al-qalam berbasis teks wahyu, dan ilm al-hal sebagai pengetahuan praktis yang kontekstual. Bagi manajemen, ini berarti wahyu memiliki kedudukan epistemis yang sah — bukan sekadar panduan moral yang bersifat opsional.

2. Kluster I: Fondasi Epistemologis Manajemen

2.1 Ghoshal (2005): Ketika Teori Menjadi Ramalan yang Merusak

Gagasan sentral yang diusung Ghoshal (2005) adalah bahwa teori-teori sosial tidak bersifat netral — mereka bekerja aktif membentuk realitas yang seolah-olah hanya mereka gambarkan. Ghoshal meminjam konsep "performativity of theory" dari Callon (1998) untuk menunjukkan mekanisme ini: ketika mahasiswa MBA diajarkan bahwa perilaku manajerial digerakkan oleh kalkulasi kepentingan pribadi (agency theory), mereka secara perlahan menghayati dan mewujudkan asumsi tersebut. Teori yang semula deskriptif pun berubah menjadi preskriptif melalui proses internalisasi. Ghoshal menamai mekanisme ini "self-fulfilling prophecy of a negative kind."

Dari sudut pandang filsafat, Ghoshal sesungguhnya sedang melakukan kritik aksiologis terhadap positivisme ilmu sosial: postur "bebas nilai" bukan hanya epistemis yang naif, melainkan juga berbahaya secara etis. Kritik ini menemukan resonansinya dalam prinsip ilm wa amal dalam Islam — unity of knowledge and action — yang dielaborasi Al-Ghazali dalam Ihya Ulumiddin: ilmu yang tercerai dari akhlak adalah ilmu yang cacat (ilm madzmuun). Namun solusi Ghoshal tetap terkurung dalam batas-batas humanisme sekuler Barat; ia menolak positivisme tanpa berhasil keluar dari semesta epistemologis sekuler yang melahirkannya.

2.2 Pfeffer (1993): Jebakan Fetisisme Konsensus

Berbeda dari Ghoshal, Pfeffer (1993) mendefinisikan krisis ilmu manajemen bukan sebagai kelebihan positivisme, melainkan sebagai ketiadaan konsensus paradigmatik. Merujuk pada Kuhn (1962), ia berargumen bahwa selagi berbagai mazhab pemikiran bersaing tanpa ada yang dominan, ilmu organisasi akan terus terjebak dalam kondisi "pre-scientific" yang steril. Fisika memiliki paradigma yang kuat; manajemen, menurutnya, tidak.

Namun argumen ini mengandung paradoks yang serius. Van Maanen (1995), dalam replika yang terbit di jurnal yang sama, memperlihatkan bahwa konsensus tunggal dalam ilmu sosial berpotensi melahirkan ortodoksi yang mematikan kreativitas. Pada tataran yang lebih dalam, asumsi Pfeffer bahwa "kemajuan ilmu = akumulasi konsensus" mencerminkan positivisme laten yang telah lama dipersoalkan Lakatos, Feyerabend, dan Laudan. Tradisi fiqh dalam Islam menawarkan model yang jauh lebih subur: pluralitas mazhab (manhaj) tidak dipandang sebagai tanda kelemahan, melainkan sebagai kekayaan yang dirangkum dalam adagium "ikhtilaf ummati rahmatun." Yang menyatukan bukan keseragaman metode, melainkan kesepakatan atas sumber pengetahuan yang sahih dan tujuan-tujuan yang layak diperjuangkan.

2.3 Tsang & Kwan (1999): Realisme Kritis sebagai Jembatan

Sumbangan terbesar Tsang dan Kwan (1999) ialah membuka jalan keluar dari kebuntuan dikotomi positivisme–relativisme yang selama ini membelenggu diskusi metodologi manajemen. Melalui realisme kritis Roy Bhaskar, mereka memperkenalkan pembedaan tiga domain: empiris (apa yang teramati), aktual (peristiwa yang terjadi di luar pengamatan), dan nyata (mekanisme kausal yang memproduksi peristiwa). Tujuan ilmu adalah menyingkap mekanisme di domain nyata yang tidak selalu tampak di permukaan.

Konvergensi dengan tradisi Islam di sini cukup signifikan. Sardar (1989) mencatat bahwa ilmu Islam klasik pada dasarnya bersifat realis: realitas ada secara independen dari pengamat dan dapat dicapai melalui kombinasi akal dan wahyu. Perbedaan substansialnya terletak pada cakupan domain nyata itu sendiri. Dalam Islam, domain tersebut tidak berhenti pada mekanisme alam; ia meluas hingga mencakup kausalitas ilahiah (sababiyyah ilahiyyah) dan dimensi malakut. Perluasan ini bukan hiasan metafisik yang tak berguna — ia secara langsung membentuk cara kita memahami agensi manusia,

ISSN-p: 2442-3416 ISSN-e: 2714-6049
Journal Ilmiah Rinjani (JIR)
Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani
Vol. 14 No.2 Tahun 2026

batas tanggung jawab manajerial, dan ukuran keberhasilan organisasi.

3. Kluster II: Etika dan Aksiologi Manajemen

3.1 Donaldson & Preston (1995): Dari Pemegang Saham ke Pemegang Amanah

Klasifikasi stakeholder theory versi Donaldson dan Preston (1995) menjadi tiga lapisan — deskriptif, instrumental, dan normatif — telah membentuk lanskap business ethics dan corporate governance selama tiga dekade. Versi normatif adalah yang paling bermakna secara filosofis: ia keluar dari bingkai konsekuensialis murni dan bergerak ke arah deontologi berbasis hak, dengan menegaskan bahwa para pemangku kepentingan memiliki klaim moral intrinsik yang tidak bergantung pada kalkulasi kinerja.

Perspektif Islam melangkah jauh melampaui batas-batas itu melalui dua pilar konseptual. Pertama, konsep khalifah menggeser status manajer dari pemilik menjadi pemegang amanah ilahiah — bertanggung jawab kepada al-Malik al-Haqiqi (pemilik sejati). Lingkaran pertanggungjawaban dengan demikian melebar hingga mencakup generasi mendatang, ekosistem, bahkan makhluk hidup lain yang tidak mampu bersuara dalam rapat pemegang saham. Kedua, prinsip mizan memerintahkan penegakan keseimbangan yang adil — "wa aqimu al-wazna bil-qist" — sebuah imperatif distributif yang melampaui efisiensi Pareto maupun maximization of aggregate welfare (Chapra, 1992).

3.2 Walsh, Weber & Margolis (2003): Kritik dari Jantung Paradigma

Yang membedakan artikel Walsh et al. (2003) dari banyak kritik terhadap hegemoni "efficiency frame" adalah cara pendekatannya: mereka tidak menyerang dari luar paradigma, melainkan mempergunakannya sebagai senjata untuk mengungkap bias internalnya sendiri. Melalui penelusuran lebih dari 32.000 artikel selama empat dekade, mereka mendokumentasikan pengucilan sistematis penelitian "social issues in management" dari halaman-halaman jurnal bergengsi — sebuah praktik gate-keeping paradigmatik yang, dalam bahasa Kuhn, menolak anomali yang berpotensi mengguncang paradigma dominan.

Namun pendekatan "social issues" masih bersifat pragmatis dan atheoretical — ia menambahkan dimensi sosial tanpa menyediakan hierarki nilai yang terstruktur. Di sinilah maqashid al-syariah menawarkan sesuatu yang jauh lebih kokoh. Imam al-Syatibi dalam Al-Muwafaqat merancang lima tujuan syariat yang semuanya relevan bagi manajemen: hifzh al-nafs (keselamatan jiwa dan kesejahteraan pekerja), hifzh al-aql (perlindungan kapasitas intelektual dan kreativitas), hifzh al-nasl (tanggung jawab generasional), hifzh al-mal (keadilan pengelolaan sumber daya), dan hifzh al-din (integritas nilai fundamental). Ketika maqashid ini difungsikan sebagai kerangka evaluasi organisasi, bukan hanya dimensi sosial yang ditambahkan — melainkan seluruh hierarki nilai manajemen yang direstrukturisasi.

3.3 Beekun & Badawi (2005): Potensi dan Jebakan Apologetisme

Di antara upaya-upaya paling serius untuk membangun etika manajerial berbasis Islam, karya Beekun dan Badawi (2005) menempati posisi yang layak diapresiasi. Dengan mengintegrasikan tawhid (prinsip kesatuan tindakan dengan Allah), khalifah (tanggung jawab stewardship), adl (keadilan ganda: distributif dan prosedural), serta ihsan (kebaikan yang melampaui batas kewajiban minimum), mereka membangun arsitektur etika manajerial yang berlapis. Khususnya ihsan — melakukan yang terbaik meskipun tidak ada sanksi bila diabaikan — menghadirkan dimensi virtue ethics yang nyaris absen dalam lanskap etika bisnis Barat yang didominasi utilitarianisme dan Kantianisme.

Namun ada jebakan epistemis yang serius di balik prestasi itu. Dengan terus-menerus membuktikan bahwa "Islam kompatibel dengan stakeholder theory," artikel ini secara tak sadar menerima stakeholder theory sebagai tolok ukur yang menilai etika Islam — bukan sebaliknya. Al-Attas (1993) menamai gejala ini "westernization of knowledge": penerimaan kerangka konseptual Barat sebagai norma universal yang tak perlu dipertanyakan. Agenda yang lebih transformatif seharusnya berjalan terbalik: gunakan standar etika Islam untuk mengaudit stakeholder theory, bukan untuk memohon pengakuan darinya.

4. Kluster III: Manajemen dalam Perspektif Nilai Islam

4.1 Branine & Pollard (2010): Membalik Arah Transfer Pengetahuan

Asumsi tak terucap yang menghantui literatur manajemen komparatif adalah bahwa arus pengetahuan manajerial bergerak satu arah: dari Barat ke seluruh dunia. Branine dan Pollard (2010) menggugat asumsi ini melalui konsep "reverse diffusion" — gagasan bahwa nilai-nilai manajemen Islam seperti shura (konsultasi partisipatif), musawah (kesetaraan), amanah (kejujuran yang terpercaya), dan ihsan (keunggulan melampaui standar minimum) tidak sekadar relevan bagi konteks Muslim,

ISSN-p: 2442-3416 ISSN-e: 2714-6049
Journal Ilmiah Rinjani (JIR)
Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani
Vol. 14 No.2 Tahun 2026

melainkan sanggup memperbaiki kekurangan-kekurangan nyata dalam praktik HRM Barat.

Namun advokasi ini menghadapi dilema yang belum terselesaikan. Agar dapat diterima oleh audiens akademis Barat, prinsip-prinsip Islam terpaksa "diterjemahkan" ke dalam bahasa teori manajemen mainstream — sebuah proses alih-bahasa yang tak jarang mengikis kedalaman maknanya. Yang lebih kritis lagi, artikel ini tidak secara jujur menghadapi kesenjangan antara ideal normatif Islam dan realitas empiris yang terjadi di negara-negara berpenduduk Muslim mayoritas. Tanpa naqdh dzati (kritik internal yang jujur), argumen reverse diffusion berisiko menjadi retorika yang kehilangan kredibilitas akademisnya.

4.2 Acevedo (2012): Manusia Bukan Sekadar Paket Kebutuhan

Acevedo (2012) menyasar salah satu mitos paling bertahan dalam teori manajemen: hierarki kebutuhan Maslow (1943). Meski telah berdekade-dekade tanpa dukungan empiris yang konsisten, model ini tetap mendominasi buku teks manajemen. Acevedo mengidentifikasi akar masalahnya pada ontologi manusia yang mendasarinya: atomistik, hierarkis-linear, dan pada ujungnya materialistik. Sebagai alternatif, ia mengadvokasi "integral humanism" berbasis personalisme Mounier dan Wojtyla yang mendudukkan cinta, relasionalitas, dan komitmen transenden sebagai motor penggerak motivasi manusia.

Konvergensinya dengan Islam nyata namun tidak identik. Konsep fitrah — kecenderungan bawaan manusia menuju tawhid dan kebenaran — memberikan pijakan ontologis yang lebih kokoh bagi teori motivasi transenden ketimbang personalisme Acevedo yang masih bercorak anthropocentris. Dalam Islam, puncak motivasi bukan cinta kepada sesama manusia (personalisme) melainkan mahabbatullah — cinta kepada Allah — yang memancar sebagai cinta kepada sesama dan tanggung jawab kosmik. Maqamat tasawuf — tawbah, zuhd, tawakkal, ridha, mahabbah — menawarkan hirarki motivasional yang jauh lebih dalam secara psikologis dibandingkan piramida Maslow (Al-Ghazali, 2000). Perbedaan paling krusialnya: Islam tidak menjadikan manusia sebagai pusat (anthropocentrism) melainkan menempatkannya sebagai abd yang ber-orientasi kepada Allah.

4.3 Daft & Weick (1984): Dari Enactment menuju Ijtihad

Terobosan ontologis Daft dan Weick (1984) terletak pada pembalikan cara pandang lazim tentang relasi organisasi dan lingkungannya. Lingkungan bukan realitas yang menunggu di luar untuk direspons; ia adalah realitas yang sebagian besar "di-enact" — diciptakan — oleh organisasi melalui proses interpretasi aktif. Model "interpretation systems" ini membuka ruang bagi pemahaman organisasi sebagai komunitas makna yang bersifat konstruktif, tidak deterministik, dan senantiasa dalam proses.

Perspektif ini menemukan padanannya yang lebih terstruktur dalam tradisi ushul fiqh. Metodologi interpretasi yang dikembangkan oleh para ulama ushul — jauh lebih eksplisit dan sistematis dibanding apapun yang tersedia dalam teori manajemen — dapat dibaca sebagai epistemologi "organizational sensemaking" tingkat lanjut. Ijtihad adalah pengerahan total kapasitas intelektual untuk menafsirkan situasi baru berdasarkan sumber-sumber normatif yang sahih. Organisasi Islam yang ideal dengan demikian dapat dikonseptualisasikan sebagai "komunitas ijtihad" yang secara kolektif memberi makna pada situasi dalam terang tawhid — sebuah elaborasi produktif atas framework Daft & Weick yang sekaligus memberinya dimensi normatif.

4.4 Eisenhardt (1989): Antara Generalisasi dan Hikmah

Prosedur yang dikembangkan Eisenhardt (1989) untuk membangun teori dari studi kasus — meliputi pemilihan kasus secara teoritis, iterasi antara data dan teori, serta analisis within-case dan cross-case — telah memungkinkan ribuan penelitian kualitatif berkualitas tinggi di bidang manajemen. Ia membuktikan bahwa riset kualitatif mampu menghasilkan teori yang kuat dan terverifikasi, bukan sekadar narasi deskriptif. Secara filosofis, Eisenhardt menapaki posisi realisme pragmatis: teori yang berharga adalah teori yang berakar pada konteks empiris tetapi melampaui deskripsi menuju identifikasi mekanisme kausal.

Dalam perspektif Islam, warisan positivisme yang masih melekat pada Eisenhardt tampak pada orientasinya yang tetap memprioritaskan generalisasi sebagai tujuan akhir riset. Tradisi intelektual Islam mengenal konsep ilm al-hal — pengetahuan tentang situasi konkret — sebagai bentuk ilmu yang sah dan bernilai dalam dirinya sendiri, bukan sekadar bahan baku bagi generalisasi. Ketika seorang sarjana mengkaji kepemimpinan Umar ibn al-Khattab, tujuannya bukan merumuskan "general theory of leadership" melainkan mengekstrak hikmah yang dapat digunakan dengan kearifan kontekstual (fiqh al-waqi). Epistemologi penelitian yang lebih inklusif ini

ISSN-p: 2442-3416 ISSN-e: 2714-6049
Journal Ilmiah Rinjani (JIR)
Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani
Vol. 14 No.2 Tahun 2026

menghargai kedalaman pemahaman partikular bukan hanya sebagai jalan menuju generalisasi, melainkan sebagai tujuan epistemis yang absah dalam dirinya.

5. Analisis Komparatif: Pertemuan dan Ketegangan

Pembacaan terhadap kesepuluh artikel menghasilkan peta empat titik konvergensi yang bermakna antara arus post-positivis dalam filsafat manajemen Barat dan tradisi filsafat Islam. Pertama, keduanya secara tegas menolak mitos netralitas nilai: Ghoshal (2005), Walsh et al. (2003), dan seluruh bangunan etika Islam berpijak pada keyakinan bahwa pengetahuan tidak pernah steril dari nilai. Kedua, keduanya menempatkan konteks sebagai variabel penjelas yang tak tergantikan: Eisenhardt (1989), Daft & Weick (1984), dan konsep fiqh al-waqi dalam Islam sama-sama menegaskan bahwa pengetahuan tidak dapat dilepaskan dari situasi konkret yang melahirkannya. Ketiga, keduanya menolak reduksionisme dalam memahami manusia: Acevedo (2012) dan filsafat Islam bersepakat bahwa dimensi transenden manusia bukan mitos — ia relevan bagi teori motivasi dan kepemimpinan. Keempat, keduanya bergerak menuju cakrawala tanggung jawab yang lebih luas: Donaldson & Preston (1995), Walsh et al. (2003), dan konsep khalifah dalam Islam semua melampaui cakrawala sempit shareholder primacy.

Namun di balik konvergensi itu, terdapat tiga ketegangan yang bersifat fundamental dan tidak dapat dijembatani dengan eklektisisme. Pertama, sekularisme epistemologis yang menopang seluruh jurnal Barat merupakan komitmen yang disengaja dan reflektif — bukan ketidaksengajaan — yang secara sistematis mengeksklusikan wahyu dari daftar sumber pengetahuan yang dianggap sah. Kedua, telos manajemen: menjadikan profit-maximization, social welfare, atau stakeholder satisfaction sebagai tujuan akhir berbeda secara kategorikal — bukan hanya gradual — dari manajemen yang berorientasi pada ridha Allah. Perbedaan ini bukan soal abstrak; ia menentukan pilihan nyata di bawah tekanan. Ketiga, sumber normatif: etika bisnis Barat bertumpu pada akal kolektif manusia yang bersifat historis dan dapat direvisi, sementara etika Islam bertumpu pada wahyu yang diyakini bersumber dari Allah dan bersifat otoritatif. Ketika keduanya berbenturan, prosedur resolusinya berbeda secara mendasar.

SIMPULAN

Telaah kritis terhadap sepuluh artikel jurnal Q1 dalam filsafat ilmu manajemen, yang dilakukan dengan mendialogkannya secara setara bersama tradisi filsafat Islam, menghasilkan empat simpulan yang saling menguatkan.

Pertama, klaim netralitas nilai dalam ilmu manajemen adalah ilusi yang tidak hanya keliru secara epistemis tetapi juga berbahaya secara moral. Ghoshal (2005) membuktikan hal ini secara empiris; filsafat Islam menyediakan basis epistemologis yang lebih koheren untuk memahami mengapa demikian — karena dalam prinsip tawhid, ilmu dan nilai tidak pernah terpisah sejak asal-muasalnya.

Kedua, cara kita memandang hakikat manusia secara langsung menentukan arsitektur teori manajemen. Jarak antara homo economicus, homo sapiens sosial, dan khalifatullah fil-ardh bukan soal pilihan kata — melainkan perbedaan paradigmatik yang membawa konsekuensi nyata bagi desain organisasi, teori motivasi, dan etika kepemimpinan.

Ketiga, ada ruang konvergensi yang produktif antara arus post-positivis Barat dan epistemologi Islam. Konvergensi dalam menolak netralitas nilai, menghargai konteks, dan memperluas lingkaran tanggung jawab membuka kemungkinan dialog yang otentik — tanpa harus berpura-pura bahwa ketegangan-ketegangan yang ada tidak eksis.

Keempat, transformasi ilmu manajemen yang diilhami Islam mensyaratkan pergeseran dari postur apologetis menuju postur kritis yang percaya diri. Bukan Islam yang perlu membuktikan dirinya layak diakui oleh journal-journal Barat — melainkan teori manajemen yang perlu diuji menggunakan standar epistemologi Islam. Kepercayaan diri ini lahir dari kedalaman tradisi, bukan dari kecemasan untuk mendapat legitimasi eksternal.

Agenda riset ke depan terbentang di empat jalur: membangun teori organisasi berbasis asabiyyah Ibnu Khaldun sebagai padanan social capital theory; mengembangkan metodologi penelitian yang mengintegrasikan realisme kritis dengan hierarki ilm dalam Islam; mengoperasionalkan maqashid al-syariah sebagai kerangka evaluasi kinerja organisasi yang dapat diuji secara empiris; serta memformulasikan teori kepemimpinan berbasis khalifah yang secara substantif melampaui servant leadership Greenleaf.

DAFTAR PUSTAKA

Acevedo, A. (2012). A personalistic appraisal of Maslow's needs theory of motivation: From "humanistic" psychology to integral humanism. Journal of Business Ethics, 105(1), 43-54. https://doi.org/10.1007/s10551-011-0893-6

ISSN-p: 2442-3416 ISSN-e: 2714-6049
Journal Ilmiah Rinjani (JIR)
Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani
Vol. 14 No.2 Tahun 2026

Al-Attas, S. M. N. (1993). Islam and secularism. ISTAC.

Al-Ghazali, A. H. (2000). Ihya ulumiddin. Dar al-Marifa. (Original work published 11th century)

Al-Syatibi, I. I. (1997). Al-Muwafaqat fi usul al-syariah. Dar Ibn Affan. (Original work published 14th century)

Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspective. Journal of Business Ethics, 60(2), 131-145. https://doi.org/10.1007/s10551-004-8204-5

Branine, M., & Pollard, D. (2010). Human resource management with Islamic management principles: A dialectic for a reverse diffusion in international business. Personnel Review, 39(6), 712-727. https://doi.org/10.1108/00483481011075400

Chapra, M. U. (1992). Islam and the economic challenge. Islamic Foundation.

Daft, R. L., & Weick, K. E. (1984). Toward a model of organizations as interpretation systems. Academy of Management Review, 9(2), 284-295. https://doi.org/10.2307/258441

Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995). The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications. Academy of Management Review, 20(1), 65-91. https://doi.org/10.2307/258887

Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. Academy of Management Review, 14(4), 532-550. https://doi.org/10.2307/258557

Ghoshal, S. (2005). Bad management theories are destroying good management practices. Academy of Management Learning & Education, 4(1), 75-91. https://doi.org/10.5465/amle.2005.16132558

Ibnu Khaldun, A. R. (2005). Muqaddimah (F. Rosenthal, Trans.). Princeton University Press. (Original work 1377)

Pfeffer, J. (1993). Barriers to the advance of organizational science: Paradigm development as a dependent variable. Academy of Management Review, 18(4), 599-620. https://doi.org/10.2307/258592

Sardar, Z. (1989). Explorations in Islamic science. Mansell.

Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. British Journal of Management, 14(3), 207-222.

Tsang, E. W. K., & Kwan, K. M. (1999). Replication and theory development in organizational science: A critical realist perspective. Academy of Management Review, 24(4), 759-780. https://doi.org/10.2307/259353

Van Maanen, J. (1995). Style as theory. Organization Science, 6(1), 133-143.

Walsh, J. P., Weber, K., & Margolis, J. D. (2003). Social issues and management: Our lost cause found. Journal of Management, 29(6), 859-881. https://doi.org/10.1016/S0149-2063(03)00082-5