

**MENJELAJAHI ILMU MANAJEMEN GENERASI KE 5  
(*BRAINWARE MANAGEMENT*) MENUJU KUALITAS ILMU  
MANAJEMEN TERINTEGRASI DENGAN  
POSTMODERNISME**

**Adang<sup>1</sup>, Dedi Hadian<sup>2</sup>**  
**STIE Pasundan<sup>1,2</sup>**  
**Email: adang@stiepas.ac.id<sup>1</sup>, dedi@stiepas.ic.id<sup>2</sup>**

***Abstract***

*The age of postmodernism is part of the rejection of the paradigm of Rene Descartes through Cartesian - Newtonian jargon. This region rarely gets attention in the field of science / management flow in Indonesia. The conceptualization of management science in Indonesia tends to be quantified by statistical and mathematical formulas. The pioneers of this science forget Peter Drucker who introduced the "Heart Management" long ago, forgetting David Boje with the cycle of management postmodernism. The shallowness of the reasoning of Indonesian scientists about the management of postmodernism, may be the biggest consequence of postmodernist education on mere positivisation of science. So that intelligence is built is intelligence that has been structured due to technological progress, what happens. The author's research reveals more corruptors, intelligence is increasingly systematized, so that the mindset of a management scientist is merely moving without recognizing integrated reasoning.*

***Keywords: brainware management, postmodernism management.***

### **Abstrak**

Abad postmodernisme merupakan bagian dari penolakan terhadap paradigma Rene Descartes melalui jargon Cartesian – Newtonian. Wilayah ini sangat jarang mendapatkan perhatian dalam bidang ilmu/aliran manajemen di Indonesia. Konseptualisasi ilmu manajemen di Indonesia cenderung terkuantifikasikan dengan rumus statistika dan matematika. Para pelopor ilmu ini lupa dengan Peter Drucker yang jauh – jauh hari mengenalkan “Manajemen Hati”, lupa dengan David Boje dengan siklus postmodernisme manajemen. Kedangkalan nalar ilmuwan Indonesia tentang manajemen postmodernisme, mungkin saja akibat terbesar dari pendidikan postmodernisme atas paham positivisasi ilmu belaka. Sehingga kecerdasan yang di bangun adalah kecerdasan yang sudah terstruktur akibat kemajuan teknologi, apa yang terjadi. Penelitian penulis mengungkap koruptor semakin banyak, kecerdasan semakin tersistematisasi, sehingga pola pikir seorang ilmuwan manajemen hanya sekedar memindahkan tanpa mengenali penalaran yang terintegratif.

**Kata kunci:** brainware manajemen, postmodernisme manajemen.

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan ilmu pengetahuan di era postmodernitas saat ini, tidak bisa dihindari lagi dari pesatnya penolakan terhadap paradigma Cartesian – Newtonian, adalah paradigma yang diperkenalkan oleh Rene Descartes (Discourse on Method, 2015). Sejalan dengan penolakan di dalam substansi paradigma tersebut, bahwasannya dunia terus mengalami sebuah proses (siklus) yang tiada henti menuju perubahan demi perubahan. Paradigma perubahan selalu diawali dan dipandu oleh ilmu pengetahuan yang merupakan ranah kognitif manusia. Bersumber pada ranah perubahan kognitif selanjutnya menuju tahap perubahan nilai (afeksi) dan pada titik tertentu membentuk sebuah skill (performance) pada diri manusia dalam bentuk perilaku sikap sosial dalam kebudayaannya. Maka pergeseran paradigma kognitif dalam hal ini ilmu pengetahuan secara simultan akan melahirkan pergeseran yang signifikan pada ranah - ranah yang lain. Dalam konsep inilah secara kasat mata pergeseran kehidupan manusia terus mengalami gelombang yang tiada pernah berhenti, laksana gelombang peradaban yang terus bergerak nampak tiada bertepi. Arus semakin kencang mungkin saja guncangan Tsunami ilmu pengetahuan tiada lagi terbendung, sehingga arus sungai yang baru terciptakan dan membentuk gelombang yang jauh lebih indah, sejuk dan tenang.

Gelombang peradaban yang abadi tersebut dibingkai oleh hasrat manusia, adalah hasrat untuk menggagas ilmu hanya untuk ilmu, adalah hasrat yang menuangkan

ilmu hanya untuk model, konsep, dan teori yang sudah lama 'ajeg' kokoh berdiri di atas menara gading, yang terus bersemayan dalam diri. Manusia senantiasa merasa tidak puas dan tidak dapat bertahan dengan perkembangan pengetahuan pada periode - periode sebelumnya. Secara teologis, pengetahuan animisme bergeser menjadi bangunan dinamisme dari dinamisme menuju ke arah yang jauh lebih mapan yakni politeisme, dan politeisme merangkak ke arah monoteisme. Menyangkut paradigma ilmu pengetahuan, dari teosentris menuju ke arah empirisme, dari empiris ke rasionalisme, tidak menghentikan kemungkinan dari rasionalisme juga bergerak menuju positivisme, dari positivisme ke materialisme, dari materialisme ke idealisme dan pada tataran tertentu intuisiisme juga mendapat posisinya sebagai paradigma ilmu pengetahuan. Berbagai simbol semiotik telah diciptakan manusia untuk dilekatkan mewakili bahasa manusia (the language game) dalam menyebut istilah pergeseran paradigma pemikiran dan pengetahuan manusia dari waktu ke waktu, menuju masa sejatinya ilmu.

Masing – masing tokoh menyebutkan model pergeseran konsep mereka tentang pergeseran pemikiran sangat beragam. Walaupun terkadang tidak berurutan secara kronologis di sinilah yang menjadikan sejumlah aliran - aliran pemikiran dalam filsafat semakin berkembang. Aliran tersebut melingkupi rasionalisme, empirisme, materiaslisme, positifisme, idealisme, pragmatisme, eksistensialisme, perenialisme dan lain sebagainya. Masing – masing aliran memiliki konsepnya dan karakter pemikiran yang sangat berbeda sesuai dengan kecenderungan masing - masing. Aliran muncul sebagai reaksi atas aliran yang lain dan dianggap terdapat anomali atau Chaos dan krisis sehingga diperlukan paradigma baru dalam menyelesaikannya. (Alex Rosenberg, *Philosophy of Science; A Contemporary Introduction*, 2005: 146 – 168).

Kerangka pikir atas pergeseran pengetahuan manusia mengacu pada sebuah frame besar yakni masa kuno / klasik, masa pertengahan, masa modern dan postmodern. Secara signifikan masa klasik dan pertengahan di barat, wacana pikir dan rasionalisme manusia, belum mendapatkan porsi yang signifikan. Pada masa modern rasio manusia seolah - olah otoritas sebuah kendaraan yang sangat dahsyat mengantarkan manusia pada sebuah kehidupan yang seolah - olah nyaman dan penuh keamanan. Dengan perkembangan teknologi yang terstruktur, masif sedemikian rupa. Dalam wilayah inilah modernisme dicirikan dengan gerakan rasionalisme yang begitu gencar. Rasionalisme telah menggiring manusia pada sebuah masa pencerahan yang disebut dengan mainstream pemikiran modernisme dan fakta sosialnya disebut modernitas. Setelah berjalan sekian dekade keamanan dan kenyamanan paham modernisme mendapat kritik dan pergeseran paradigma. Pergeseran pemikiran modernisme itu mendapat kritik yang cukup signifikan yang merupakan mainstream gerakan postmodernisme dengan segala lingkup dan permasalahannya.

Oktober, 2018

Bagaimana dengan ilmu manajemen?, mungkin banyak orang akan mengangap penulis sedang 'ngelantur', apakah ilmu ini turut serta dalam membangun sebuah peradaban dengan mensinergikan perubahan mendasar pada tataran ilmu tersebut?. Tulisan ini hendak menyoroti problematika tersebut. Modernisasi adalah sebuah keniscayaan sejarah yang pasti ada menyambangi sebuah peradaban manusia, tidak peduli apakah ia menghendaknya atau tidak. Menurut Franz Magnis Suseno, modernisasi adalah satu revolusi kebudayaan paling dahsyat yang dialami manusia sesudah belajar bercocok tanam dan membangun rumah. Modernitas bagaikan air bah yang terus menerjang benteng - benteng kokoh mitologis masyarakat primitif dan menggantinya dengan bangunan baru yang lebih rasional, kritis dan liberal. Modernisasi merupakan suatu proses raksasa menyeluruh dan global. Tidak ada satu bangsa atau masyarakat yang dapat mengelak dari padanya. Maka tidak bisa dihindari lagi, kalau ilmu manajemen juga ikut dalam arus modernitas tersebut. Apa yang kita lakukan saat ini, bisnis kita adalah bagian dari gelombang modernitas, belajar tentang apakah manajemen itu adalah bagian dari arus modernitas. Saat ini, penulis merasakan belum tersentuh satu catatan secara khusus bahwa moderniyas itu sudah mati, orang modern tetap saja mengunggulkan metode yang sudah lama ini.

Artinya, tidak selalu dalam satu bidang secara universal ilmu pengetahuan tentunya selalu mengalami perkembangan (siklus peradaban) dari tahun ketahun ataupun dari abad - keabad. Karena sifat dari manusia yang memang selalu tidak merasa puas terlebih dalam hal keilmuan. Mengapa selalu berkembang, sebab akibat dari hasil pemikiran yang telah ada (positivisme), mereka akan berfikir untuk dapat mengembangkan bahkan melakukan sebuah pengujian ulang terhadap hasil penemuan yang telah lalu (empirisme). Misalkan dalam bidang filsafat kita mengenal yang namanya Anaximander (610-546 SM) yang mengatakan bahwa substansi asal itu bukan air. Berbeda dengan filosof sebelumnya Thales (624-545 SM) mengatakan bahwa zat pertama dan utama terbentuknya sesuatu itu adalah air (Ali Maksun, 2012: 44-45). Dan seterusnya mengalami perubahan dan perkembangan tentunya dalam rangka untuk menuju pada suatu yang lebih sempurna seiring dengan perkembangan dan kemajuan pemikiran manusia. Hal ini, mengapa tidak sampai terpikirkan untuk ilmu manajemen. Mengapa ilmu manajemen selalu stagnan, selalu berhubungan dengan angka atau statistik sebagai tolak ukurnya?, adakah sebuah kemajuan peradaban dalam ilmu manajemen, sebagaimana halnya ilmu – ilmu lainnya?. Guru besar ilmu manajemen posmodernisme mungkin jarang atau tidak ada, tidak ada satu teori misalnya Semiotika Manajemen, Dekonstruksi Manajemen, walaupun satu kesatuan kalimat ini berdiri di atas disiplin ilmu yang jauh berbeda, justru ini adalah narasi yang belum terbangun. Ada ataupun tidak ada referensi ilmiahnya, tulisan ini akan berupaya membangun karakter Ilmu Manajemen Posmodernisme.

## **KAJIAN LITERATUR**

Perkembangan ilmu pengetahuan di era posmodernitas saat ini, tidak bisa dihindari lagi dari pesatnya penolakan terhadap paradigma Cartesian – Newtonian, adalah paradigma yang diperkenalkan oleh Rene Descartes (*Discourse on Method*, 2015). Sejalan dengan penolakan di dalam substansi paradigma tersebut, bahwasannya dunia terus mengalami sebuah proses (siklus) yang tiada henti menuju perubahan demi perubahan. Paradigma perubahan selalu diawali dan dipandu oleh ilmu pengetahuan yang merupakan ranah kognitif manusia. Bersumber pada ranah perubahan kognitif selanjutnya menuju tahap perubahan nilai (afeksi) dan pada titik tertentu membentuk sebuah skill (performance) pada diri manusia dalam bentuk perilaku sikap sosial dalam kebudayaannya. Maka pergeseran paradigma kognitif dalam hal ini ilmu pengetahuan secara simultan akan melahirkan pergeseran yang signifikan pada ranah - ranah yang lain. Dalam konsep inilah secara kasat mata pergeseran kehidupan manusia terus mengalami gelombang yang tiada pernah berhenti, laksana gelombang peradaban yang terus bergerak nampak tiada bertepi. Arus semakin kencang mungkin saja guncangan Tsunami ilmu pengetahuan tiada lagi terbendung, sehingga arus sungai yang baru terciptakan dan membentuk gelombang yang jauh lebih indah, sejuk dan tenang.

Gelombang peradaban yang abadi tersebut dibingkai oleh hasrat manusia, adalah hasrat untuk menggagas ilmu hanya untuk ilmu, adalah hasrat yang menuangkan ilmu hanya untuk model, konsep, dan teori yang sudah lama 'ajeg' kokoh berdiri di atas menara gading, yang terus bersemayan dalam diri. Manusia senantiasa merasa tidak puas dan tidak dapat bertahan dengan perkembangan pengetahuan pada periode - periode sebelumnya. Secara teologis, pengetahuan animisme bergeser menjadi bangunan dinamisme dari dinamisme menuju ke arah yang jauh lebih mapan yakni politeisme, dan politeisme merangkak ke arah monoteisme. Menyangkut paradigma ilmu pengetahuan, dari teosentris menuju ke arah empirisme, dari empiris ke rasionalisme, tidak menghentikan kemungkinan dari rasionalisme juga bergerak menuju positivisme, dari positivisme ke materialisme, dari materialisme ke idealisme dan pada tataran tertentu intuisiisme juga mendapat posisinya sebagai paradigma ilmu pengetahuan. Berbagai simbol semiotik telah diciptakan manusia untuk dilekatkan mewakili bahasa manusia (the language game) dalam menyebut istilah pergeseran paradigma pemikiran dan pengetahuan manusia dari waktu ke waktu, menuju masa sejatinya ilmu.

Masing – masing tokoh menyebutkan model pergeseran konsep mereka tentang pergeseran pemikiran sangat beragam. Walaupun terkadang tidak berurutan secara kronologis di sinilah yang menjadikan sejumlah aliran - aliran pemikiran dalam filsafat semakin berkembang. Aliran tersebut melingkupi rasionalisme, empirisme, materialisme, positivisme, idealisme, pragmatisme, eksistensialisme,

perennialisme dan lain sebagainya. Masing – masing aliran memiliki konsepnya dan karakter pemikiran yang sangat berbeda sesuai dengan kecenderungan masing - masing. Aliran muncul sebagai reaksi atas aliran yang lain dan dianggap terdapat anomali atau Chaos dan krisis sehingga diperlukan paradigma baru dalam menyelesaikannya. (Alex Rosenberg, *Philosophy of Science; A Contemporary Introduction*, 2005: 146 – 168).

Kerangka pikir atas pergeseran pengetahuan manusia mengacu pada sebuah frame besar yakni masa kuno / klasik, masa pertengahan, masa modern dan postmodern. Secara signifikan masa klasik dan pertengahan di barat, wacana pikir dan rasionalisme manusia, belum mendapatkan porsi yang signifikan. Pada masa modern rasio manusia seolah - olah otoritas sebuah kendaraan yang sangat dahsyat mengantarkan manusia pada sebuah kehidupan yang seolah - olah nyaman dan penuh keamanan. Dengan perkembangan teknologi yang terstruktur, masif sedemikian rupa. Dalam wilayah inilah modernisme dicirikan dengan gerakan rasionalisme yang begitu gencar. Rasionalisme telah menggiring manusia pada sebuah masa pencerahan yang disebut dengan mainstream pemikiran modernisme dan fakta sosialnya disebut modernitas. Setelah berjalan sekian dekade keamanan dan kenyamanan paham modernisme mendapat kritik dan pergeseran paradigma. Pergeseran pemikiran modernisme itu mendapat kritik yang cukup signifikan yang merupakan mainstream gerakan postmodernisme dengan segala lingkup dan permasalahannya.

Bagaimana dengan ilmu manajemen? mungkin banyak orang akan menganggap penulis sedang 'ngelantur', apakah ilmu ini turut serta dalam membangun sebuah peradaban dengan mensinergikan perubahan mendasar pada tataran ilmu tersebut?. Tulisan ini hendak menyoroti problematika tersebut. Modernisasi adalah sebuah keniscayaan sejarah yang pasti ada menyambangi sebuah peradaban manusia, tidak peduli apakah ia menghendaknya atau tidak. Menurut Franz Magnis Suseno, modernisasi adalah satu revolusi kebudayaan paling dahsyat yang dialami manusia sesudah belajar bercocok tanam dan membangun rumah. Modernitas bagaikan air bah yang terus menerjang benteng - benteng kokoh mitologis masyarakat primitif dan menggantinya dengan bangunan baru yang lebih rasional, kritis dan liberal. Modernisasi merupakan suatu proses raksasa menyeluruh dan global. Tidak ada satu bangsa atau masyarakat yang dapat mengelak dari padanya. Maka tidak bisa dihindari lagi, kalau ilmu manajemen juga ikut dalam arus modernitas tersebut. Apa yang kita lakukan saat ini, bisnis kita adalah bagian dari gelombang modernitas, belajar tentang apakah manajemen itu adalah bagian dari arus modernitas. Saat ini, penulis merasakan belum tersentuh satu catatan secara khusus bahwa modernitas itu sudah mati, orang modern tetap saja mengungulkan metode yang sudah lama ini.

Artinya, tidak selalu dalam satu bidang secara universal ilmu pengetahuan tentunya selalu mengalami perkembangan (siklus peradaban) dari tahun ketahun ataupun dari abad - keabad. Karena sifat dari manusia yang memang selalu tidak merasa puas terlebih dalam hal keilmuan. Mengapa selalu berkembang, sebab akibat dari hasil pemikiran yang telah ada (positivisme), mereka akan berfikir untuk dapat mengembangkan bahkan melakukan sebuah pengujian ulang terhadap hasil penemuan yang telah lalu (empirisme). Misalkan dalam bidang filsafat kita mengenal yang namanya Anaximander (610-546 SM) yang mengatakan bahwa substansi asal itu bukan air. Berbeda dengan filosof sebelumnya Thales (624-545 SM) mengatakan bahwa zat pertama dan utama terbentuknya sesuatu itu adalah air (Ali Maksum, 2012: 44-45). Dan seterusnya mengalami perubahan dan perkembangan tentunya dalam rangka untuk menuju pada suatu yang lebih sempurna seiring dengan perkembangan dan kemajuan pemikiran manusia. Hal ini, mengapa tidak sampai terpikirkan untuk ilmu manajemen. Mengapa ilmu manajemen selalu stagnan, selalu berhubungan dengan angka atau statistik sebagai tolak ukurnya?, adakah sebuah kemajuan peradaban dalam ilmu manajemen, sebagaimana halnya ilmu – ilmu lainnya?. Guru besar ilmu manajemen posmodernisme mungkin jarang atau tidak ada, tidak ada satu teori misalnya Semiotika Manajemen, Dekonstruksi Manajemen, walaupun satu kesatuan kalimat ini berdiri di atas disiplin ilmu yang jauh berbeda, justru ini adalah narasi yang belum terbangun. Ada ataupun tidak ada referensi ilmiahnya, tulisan ini akan berupaya membangun karakter Ilmu Manajemen Posmodernisme.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Inti dari pemikiran Lytorad, bahwa Postmodernisme merupakan suatu ide (gagasan / pengaruh ilmu) baru yang menolak atau pun yang termasuk dari pengembangan suatu ide yang telah ada tentang teori pemikiran masa sebelumnya yaitu paham modernisme yang mencoba untuk memberikan kritikan-kritikan terhadap modernisme yang dianggap telah gagal dan bertanggung jawab terhadap kehancuran martabat manusia; ia merupakan pergeseran ilmu pengetahuan dari ide-ide modern menuju pada suatu ide yang baru yang dibawa oleh postmodernisme itu sendiri.

Gagasan posmo sebenarnya univesral, berlaku bagi semua disiplin ilmu dengan tanpa terkecuali. Ilmu manajemen bahkan bisa dikatakan bagian dari perubahan paradigma tersebut. (Nader Angha, *Theory I*, 2002). Kelahiran ilmu / aliran manajemen modern (terkuantifikasikan / ukuran statistik) lebih kepada aliran kuantitatif adalah gabungan dari *Operation Research* (OR) dan *Management Science*. Perkembangan kedua aliran ini bertitik tumpu kepada para sarjana matematika, fisika, dan sarjana eksakta lainnya (statistik) dalam memecahkan

masalah-masalah yang lebih kompleks. Tim sarjana ini di Inggris, di Amerika Serikat, sesudah perang Dunia II dikenal dengan sebutan "OR Tema" dan setelah perang dimanfaatkan dalam bidang industri. Masalah - masalah ruwet yang memerlukan "OR Tim" ini antara lain di bidang transportasi dan komunikasi.

Pendekatan kuantitatif dan penggunaannya di dalam ilmu manajemen, selalu menggunakan sejumlah teknik kuantitatif seperti statistik, model optimasi, model informasi, atau simulasi komputer untuk membantu manajemen mengambil keputusan. Misalnya saja, pemrograman linear digunakan para manajer untuk membantu mengambil kebijakan pengalokasian sumber daya; analisis jalur kritis (*Critical Path Analysis*) dapat digunakan untuk membuat penjadwalan kerja yang lebih efisien; model kuantitas pesanan ekonomi (*economic order quantity model*) membantu manajer menentukan tingkat persediaan optimum dan lain-lain.

Tentu saja di dalam perkembangan aliran ilmu manajemen kuantitatif, eksistensi teknologi komputer membuat prosedur OR lebih informatif dengan berbagai *artificial* nya sehingga menjadikan aliran Ilmu manajemen modern. Dalam perkembangan ilmu pengetahuan universal ini adalah akibat dari pengaruh paradigma Cartesian – Newtonian, yang dikembangkan melalui model - model dalam memecahkan masalah-masalah manajemen yang kompleks. Adanya bantuan komputer, maka dapat memberi pemecahan masalah yang lebih berdasar menjadikan ilmu menjadi *rasional* kepada para manajer dalam membuat putusan-putusannya. Teknik-teknik ilmu manajemen kuantitatif ini membantu para manajer organisasi dalam berbagai kegiatan penting, seperti dalam hal penganggaran modal, manajemen *cash flow*, penjadwalan produksi, strategi pengembangan produksi, perencanaan sumber daya manusia dan sebagainya.

Salah satu kelemahan dari ilmu / aliran manajemen kuantitatif adalah kurang memberi perhatian kepada hubungan manusia (interaksi sosial). Oleh karena itu sangat cocok untuk bidang perencanaan dan pengendalian, tetapi tidak dapat menjawab masalah - masalah sosial individu seperti motivasi, organisasi dan kepegawaian. Konsep dari aliran ini sebenarnya sukar dipahami oleh para manajer karena menyangkut kuantitatif sehingga para manajer itu merasa jauh dan tidak terlibat dengan penggunaan teknik-teknik ilmu manajemen yang sangat ilmiah dan kompleks.

Siklus peradaban ini tidak hanya terjadi kepada ilmu manajemen saja, konteks sejarah perkembangan akuntansi modern juga mengalami siklus ini, maka kita tidak bisa melepaskan diri pada jalan (*path way*) perkembangan peradaban modern. Sebab siklus paradigma dunia yang dibangun pada masa itu di lihat dari *status quo* kekuasaan dan ilmu pengetahuan modern inilah yang memengaruhi bentuk perkembangan akuntansi dalam konteks periodisasi sejarah di mana ia

tumbuh. Abad modern ditandai dengan lahirnya *scientific revolution* pada abad 17, di mana Dollery, Jackson, dan Karayan (1996) mengulas bahwa ilmu pengetahuan modern menjanjikan bebas dari keraguan, metafisika, moral, dan pendirian individu. Terdapat sebuah perbedaan signifikan dalam melihat pengetahuan alam pada era 1700-an dengan era 1500-an, era materialisme, *the secular age* (Taylor 2007).

Henry (2002) dalam historiografinya menandai kemunculannya dengan doktrin Francis Bacon yang menggantikan *Aristotle's Organon in His New Organon* (1620); Galileo dengan tulisannya *Two New Science* (1638); dan Copernican yang menemukan *A New Astronomy* (1609), yang kemudian menjadi penempatan basis antroposentrisme (Heriyanto 2003). Terutama keimanan Baconian dalam *scientific knowledge* dengan sikap pragmatis fungsionalisnya (melalui pernikahan sains dan teknologi, penyatuan teoretis dan empiris pada *natural environment*), mengidentifikasi kebenaran dengan identifikasi kegunaan industrialisasi (White 1976 dan Heriyanto 2003, lihat pula Wilson 1999). Nasr (1989) juga melukiskan bahwa sains Bacon berperan sebagai pencarian kekuasaan guna mendominasi alam (*power to dominate over nature*) dari pada memahami alam, yang berakibat pada pemaksaan alam untuk memenuhi kebutuhan materialisme manusia. Henry (2002) mengatakannya sebagai sebuah permasalahan *whiggism*.

Ilmu/aliran manajemen postmodern merupakan upaya mengatasi kekurangan manajemen modern dalam menjawab tantangan dan kebutuhan saat ini. Manajemen postmodern di kenalkan pertama kali oleh Peter Drucker dengan mengemukakan "*postmodern*" organisasi, dalam buku *Landmarks of Tomorrow*. Dimana organisasi terwadahi melalui manajemen secara longgar, cair, organik, dan bersifat adhokratik (*open corporate culture*), bukan manajemen birokrasi yang berstruktur statis. Ide yang sangat brilian Drucker adalah bahwa kebutuhan manusia akan nilai – nilai spritual untuk bisa membangun dan membentuk budaya. (*Drucker Diference*, 2010: 23 – 25). Istilah yang sangat fenomenal adalah "Situasi manusia saat ini".

Jauh sebelum Peter Drucker, penjelajahan historis dalam paparan siklus awal perjalan ilmu / aliran manajemen, telah menempatkan wajah ilmu ini seperti yang kita lihat sekarang ini. Tidak terbebas dari statistik, sehingga selalu bicara soal untung rugi dalam sebuah pengambilan keputusan, norma selalu terkuantifikasikan, ada standar norma yang tertulis dalam rumus matematika. Nalar tersebut saat ini tidak bisa lagi menjawab tantangan dunia yang semakin hari semakin berubah, tidak bisa bertahan dalam rumus matematika, saat ini ilmu manajemen harus mengarah kepada integrasi nilai. Misalnya saja, manajemen qolbu atau manajemen hati, ini tidak bisa dianalisis melalui cara – cara matematika, kecerdasan seorang manusia tidak bisa lagi diukur dengan angka

yang tinggi. Terbukti banyak koruptor yang cerdas secara nalar, namun dangkal secara “hati”, sudah kaya dan menumpuk kekayaan, namun tetap saja menjadi koruptor.

Pemikiran dari aliran / ilmu manajemen posmodernisme yang akan dikembangkan oleh penulis adalah sebuah skema untuk mengkritik ataupun melakukan sebuah dekonstruksi terhadap pandangan dunia yang *antroposentris* dengan perspektif cara pandang yang mekanistik dengan pola bagian - bagiannya yang terpecah - pecah (*determinan*). Kondisi ini sangat mengkhawatirkan di saat ilmu statistik tidak bisa menjawab perkembangan dunia, saat tidak bisa menjawab mengapa kecurangan di sebuah perusahaan tidak bisa terpecahkan padahal ilmu manajemen dan akuntansi sangat vital sekali pengaruhnya. Mengapa angka pengangguran yang tertera di dalam statistik, tidak kunjung selesai, apakah itu hanya sekedar angka, lalu di mana letaknya nilai, hati untuk merangkul ini semua. Ini lah peran strategi dari siklus perkembangan ilmu manajemen.

Interpretasi terhadap manajemen modern dan manajemen Postmodernisme sebagai upaya penyesuaian ilmu manajemen terhadap tuntutan zaman dan merupakan suatu proses perubahan besar dalam manajemen organisasi yang perlu dikelola sebagai suatu manajemen perubahan (*change management*). Pemikiran untuk melakukan sebuah pendekatan yang digunakan dalam membedakan antara manajemen modern dan manajemen postmodern adalah berdasarkan fungsi manajemen yang terdapat di dalam organisasi berupa fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) yang dibagi menjadi pengaruh (*influencing*) dan memimpin (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

Sebagai rujukan penulis untuk membangun pemikiran ini selain dari Peter Drucker, referensi yang aktual di bangun juga oleh David Boje and Dennehy (2000) dalam bahasan tentang *Managing in the Postmodern World*. (Akhyar Yusuf Lubis, 2014: 11). Perbedaan proses perencanaan antara manajemen modern dan manajemen postmodern, dapat disebabkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan tentang perencanaan strategik yang menjadikan faktor lingkungan eksternal dan internal yang selanjutnya dapat berpengaruh dalam pengambilan keputusan strategik. Agar dapat memahami perbedaan antara manajemen modern dan manajemen postmodern dari fungsi perencanaan adalah seperti tabel berikut:

Uraian	Manajemen Modern	Manajemen PostModern
Tujuan	Keuntungan jangka	Keuntungan jangka

Oktober, 2018

	pendek ( <i>short term profit goals</i> )	panjang ( <i>Long term profit goals</i> )
Produksi	Dalam jumlah yang banyak ( <i>mass production</i> )	Disesuaikan dengan kebutuhan ( <i>flexible production</i> )
Pekerja	Pekerja sebagai vaibl biaya ( <i>woker is a cost</i> )	Pekerja sebagai investasi ( <i>woker is an investment</i> )
Arah Perencanaan	Vertikal ( <i>vertical planning</i> )	Horizontal ( <i>Horizontal planning</i> )
Fokus	Dari manajemen atas ke bawah ( <i>top-down focus</i> )	Kepada pelanggan secara internal atau eksternal ( <i>internal and external customer focus</i> )
Memimpin perencanaan	Untuk memberi perintah ( <i>planning leads to order</i> )	Untuk mengatasi kekacauan dan kebingungan ( <i>planning leads to disorder and confusion</i> )

Kemudian Perbedaan proses pengorganisasian antara manajemen modern dan manajemen postmodern karena kebutuhan penyesuaian terhadap lingkungan, terutama berkembangnya pemahaman terhadap efisiensi organisasi berdasarkan fungsionalisasi pekerjaan, David Boje dan Dennehy menguraikan skema perbedaan berikut ini;

Uraian	Manajemen Modern	Manajemen PostModern
Pelaksana	Titik berat pada kemampuan individu ( <i>one men one job and de-skilled job</i> )	Bekerja pada kelompok-kelompok dengan keahlian yang beragam ( <i>work teams, multi-skilled workers</i> )
Penganganan buruh	Melalui manajemen	Melalui manajemen

	konfrontasi langsung <i>(Labor-management confrontation)</i>	bersifat bekerjasama <i>(Labor-management cooperation)</i>
Jenjang tugas	Dibagi berdasarkan divisi dari departemen-departemen <i>(Division of departments)</i>	Menggunakan jaringan kerja dengan pembatasan yang fleksibel <i>(flexible networks with permeable boundaries)</i>
Heararki struktur organisasi	Tinggi / vertikan lebih baik <i>(tall is beter)</i>	Mendatar lebih baik <i>(flat is beter)</i>
Keahlian	Homogenitas keahlian sebagai yang terbaik <i>(Homogeneity is strength)</i>	Keberagaman keahlian sebagai yang terbaik <i>(diversity is strength)</i>
Perintah dan pendapat/suara	Berasal dari atas dan terdapat toleransi bagi keberagaman <i>(Top has voice &amp; diversity is tolerated)</i>	Dapat berasal dari mana saja dan keberagaman merupakan modal <i>(Many-voices and diversity is an asset)</i>
Efisiensi kerja	Meningkat dengan adanya spesialisasi, formalisasi, pemilahan/fragmen dan divisi dari pekerja <i>(Efficiency increases with specialization, formalization, routinization, fragmentation, division of labor)</i>	Menurun dengan adanya spesialisasi, formalisasi, pemilahan/fragmen dan divisi dari pekerja <i>(Efficiency decreases with specialization, formalization, routinization, fragmentation, and division of labor)</i>

Unsur selanjutnya adalah siklus perbedaan pengaruh antara manajemen modern dan manajemen postmodern karena berkembangnya ilmu pengetahuan tentang berbagai upaya-upaya mempertahankan karyawan yang berpotensi (*talent people*) dan upaya-upaya meningkatkan pelibatan karyawan terhadap perkembangan

organisasi dengan kepemilikan saham perusahaan oleh karyawan dan meningkatnya kesadaran karyawan tentang bekerja berkualitas.

Berikut adalah bentuk pemikiran dari David Boje dan Dennehy, yang dimofikasi oleh penulis

Uraian	Manajemen Modern	Manajemen PostModern
Wewenang	Merupakan hak atasan ( <i>Authority vested in superior</i> )	Didelegasikan kepada pimpinan setiap kelompok ( <i>Authority delegated to leaders by teams</i> )
Arah pengaruh	Melalui penghargaan dari luar dan hukuman ( <i>Extrinsic rewards and punishments</i> )	Berasal dari dalam individu melalui pemberdayaan dan kepemilikan terhadap proses kerja ( <i>Intrinsic, empowered, ownership over work process</i> )
Pengawasan	Mekanisme pengawasan disetiap tempat ( <i>Surveillance mechanisms everywhere</i> )	Disiplin beradal dari individu sendiri tanpa paksaan berupa kesadaran ( <i>People are self-disciplined</i> )
Kesamaan pendapatan	Wanita mendapatkan penghasilan 68% dari pria dan kelompok minoritas lebih kecil lagi ( <i>Women paid 68% of men; minorities paid less</i> )	Kesamaan pendapatan ( <i>Women and minorities equally paid</i> )
Arah	berdasarkan pada kulit putih ( <i>Discourse is white</i> )	Berdasarkan banyak suara/jenis

	<i>male-based</i> )	<i>(Polyvocal/polylogic)</i>
Insentif	Berasal dari individu <i>(Individual incentives</i>	berasal dari kelompok <i>(Team incentives)</i>

Perbedaan memimpin antara manajemen modern dan manajemen postmodern karena berkembangnya upaya menggerakkan orang berdasarkan konsep-konsep pemberdayaan dan partisipasi aktif dalam organisasi

Uraian	Manajemen Modern	Manajemen PostModern
Teori motivasi dan kepemimpinan	berdasarkan teori X dan Y dari McGregor ( <i>Theory X or Y</i> )	Berlandaskan teori pelayanan ( <i>Theory S - Servant Leadership</i> )
Arah pemimpin	terpusat dengan beberapa lapisan dan aturan <i>(Centralized with many layers and rules)</i>	Tidak terpusat / desentralisasi dengan beberapa lapisan dan rentang yang luas <i>(Decentralized with few layers and wide spans)</i>
Pusat pimpinan	Pada bos ( <i>Boss centered</i> )	Pada karyawan/pekerja <i>(People centered)</i>
Jenjang karier	Jenjang/jalur karier banyak pada pria kulit putih ( <i>White male career tracks</i> )	Jalur karier untuk wanita dan kelompok minoritas <i>(Tracks for women and minorities)</i>
Perintah kerja	Diinformasikan/diceritakan apa yang akan mereka kerjakan ( <i>Tell them what to do</i> )	Berdasarkan visi yang jelas, sehingga kerja tanpa harus diceritakan ( <i>Visionary</i> )

Unsur terakhir dari manajemen adalah controlling, maka perbedaan pengawasan antara manajemen modern dan manajemen postmodern karena berkembangnya upaya manajemen diri dengan kontrol diri (*self control*) sebagai bagian dari upaya pemahaman visi. Dapat terlihat dengan skema sebagai berikut;

Uraian	Manajemen Modern	Manajemen PostModern
Arah pengawasan	kontrol/pengawasan secara terpusat ( <i>Centralized control</i> )	kontrol tidak terpusat/tersebar ( <i>Decentralized control</i> )
Tugas pengawasan	inspeksi dilakukan oleh pimpinan setiap lini ( <i>End-of-line inspection</i> )	kontrol terhadap kualitas dilakukan oleh setiap perkerja ( <i>Quality control is everyone's job</i> )
Bentuk pengawasan	Pengawasan secara mikro/sampai pada level terendah ( <i>Micro surveillance</i> )	Pengawasan dilakukan dalam dua arah / pemimpin dan karyawan ( <i>Two-way surveillance</i> )
Jalur birokrasi	Pengawasan menggunakan kontrol jalur birokrasi ( <i>Red tape tracks</i> )	Pengawasan tidak menggunakan jalur birokrasi ( <i>Cut red tape</i> )
Jenis pengawasan	menggunakan banyak prosedur, manajemen by objektif dan komputer untuk pengawasan ( <i>Lots of procedures, rules, MBO &amp; computers for surveillance</i> )	menggunakan prosedur melimpah ( <i>Dump procedures</i> )
Perintah kerja	diarahkan menuju puncak pimpinan/piramida ( <i>Train top of pyramid</i> )	diarahkan kepada orang-orang ( <i>Train people</i> )
Pengukuran kontrol	mengukur hasil dari suatu kriteria ( <i>Measure result</i> )	mengukur proses dari kriteria ( <i>Measure</i> )

	<i>criteria)</i>	<i>processcriteria)</i>
Arus informasi	informasi terimbin di satu posisi/tempat ( <i>Hoard (not distributed) information</i> )	informasi di sebarakan kepada semua orang ( <i>Information is given to all</i> )
Kontrol	Kontrol didasarkan kepada rasa takut/khawatir ( <i>Fear-based controls</i> )	Kontrol dilakukan secara sendiri ( <i>Self-control</i> )

Skema dari tampilan di atas adalah ide dari David Boje dan Dennehy, sengaja penulis uraikan dalam artikel ini secara panjang lebar sebab masih dangkalnya pengetahuan posmodernisme manajemen itu sendiri di Indonesia. Sebagai design pemikiran dan gerakan kultural baru wilayah ekstrim yang disebut dengan istilah postmodernisme meminjam istilah Lyotard, tidak hanya dicirikan sebagai ‘ketidakpercayaan kepada metanarasi’, penolakan terhadap orisinalitas seni, penolakan terhadap pemahaman tentang kebenaran sebagai satu dan mutlak, dan ketidakpercayaan penuh pada rasio sebagai sumber otonomi manusia, melainkan juga menekankan pluralitas teori dan interpretasi, keberagaman kebenaran, *pastiche* dan pencampuran gaya dalam seni, serta subjek yang terpinggirkan (*decentering subject*). Narasi ini adalah bagian ide untuk melakukan gugatan terhadap positivisasi ilmu manajemen, maka tidaklah keliru kalau ide David Boje dan Dennehy penulis kembangkan jauh lebih dalam sesuai dengan perkembangan manajemn di Indonesia.

Studi kepustakaan yang penulis lakukan menemukan ekonom postmodern Cullenberg, Ruccio, dan Amariglio (2002), mereka ternyata telah menemukan sebuah kondisi - kondisi postmodern membuka berbagai agenda riset bagi ilmuwan ekonomi. Cullenberg, Ruccio dan Amariglio menandakan bahwa jantung postmodernisme ekonomi terletak pada campuran berbagai ide dan teori yang saling bersaing. Postmodernisme ekonomi bukan sekedar kritik terhadap ‘ideologi ekonomi’ kapitalisme, melainkan juga perubahan kondisi ekonomi yang ditandai dengan perubahan tekanan dari tekanan terhadap produksi (modern) ke konsumsi (postmodern). Konsumsi ‘mendominasi’ produksi. Bahkan era postmodern disebut juga sebagai era ‘kemewahan massal’ sebagai imbas perkembangan konsumsi. Laporan khusus *The Economist* berjudul ‘*Shopping and Philosophy*’ (2016) menunjukkan hubungan antara konsumsi dan ide-ide

postmodernis. Berlimpahnya barang-barang konsumsi di pusat-pusat perbelanjaan menegaskan regim anarki konsumen, hilangnya *unitaritas* dan hirarki barang.

Dalam bidang ekonomi, praktisi ekonomi mulai berbicara tentang ‘*liberation marketing*’ dengan mengeksplorasi wacana tentang konsumen sebagai tuan; anggapan bahwa kebenaran informasi, presentasi dan wacana bisnis merupakan sesuatu yang perspektival. Kondisi kontingensi dan fragmentasi mengubah cara berbisnis. Joe Staton, seorang agen periklanan, mengatakan bahwa sekarang ini menjual sesuatu kepada orang jauh lebih sulit daripada yang pernah ada sebelumnya. Karena sama seperti teknologi yang menghasilkan produk-produk yang semakin tak terbatas, pilihan konsumen sekarang pun semakin tak terbatas. Konsumen menjadi tuan bagi dirinya sendiri. Kondisi ini tentu mengubah secara signifikan persepsi dan praktik bisnis. Dalam bidang ekonomi, ekonomi *neo-liberal* pasar bebas pun dianggap perlu didekonstruksi guna ‘membebaskan’ individu dari otoritas dan kekuasaan ekonomi (*economic power*). Bahkan keyamanan hidup yang diperoleh dari *hyper-connectedness* pun mulai dipertanyakan.

Nalar dari narasi di atas, sebenarnya mengantar sebagai prawacana bahwa perbedaan manajemen modern dan manajemen postmodern disebabkan berkembangnya ilmu pengetahuan manajemen dalam rangka menyesuaikan dengan kebutuhan pengguna dan perkembangan situasi dan kondisi (adanya krisis ekonomi dan majunya sistem informasi melalui internet). Untuk itu organisasi berkembang melalui organisasi pembelajaran (*learning organization*) dan pengelolaan perubahan yang baik (*change management*).

## **KESIMPULAN**

Upaya membangun karakter ilmu dari sifat keilmuan manajemen posmodernisme adalah sebuah kemajuna yang harus dikembangkan untuk peradaban ilmu dewasa ini. Orang menyebut mungkin dengan istilah kontemporer, namun tidak paham apa substansinya, gagasan artikel ini adalah setitik gagasan yang harus penulis orasikan. Sebab ke depan, ilmu manajemen tidak selalu menggeluti statistik dan kuantitatif saja, generasi kelima dari ilmu manajemen adalah “Generasi hati”. Istilah generasi 4.0 tidak cukup ruang untuk membekali abadnya posmodernisme, walaupun itu adalah bagian dari perkembangan yang ada. Gejala Postmodernisme yang merambah ke berbagai bidang kehidupan tersebut yang di dalamnya termasuk ilmu pengetahuan merupakan suatu reaksi terhadap gerakan modernisme yang dinilainya mengalami kegagalan. Posmodernisme ilmu manajemen, adalah dekonstruksi terhadap cara-cara lama dalam praktik manajemen, gagasan yang hendak di bangun dalam tulisan ini adalah dengan mengintegrasikan berbagai

nilai untuk bisa bertahan di tengah kedangkalan cara berfikir positivisasi manajemen.

## REFERENSI

- Alex Rosenberg, *Philosophy of Science; A Contemporary Introduction*, The Yew York, 2005.
- Arnaldo Oliveira, *The Place of Spirituality in Organizational Theory*, Journal of Business Ethics and Organization Studies, Vol. 9, No. 2, 2001.
- Akhyar Yusuf Lubis, *Postmodernisme: Teori & Metode*, PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta, 2014.
- Baydoun, Nabil dan R. Willet, *Islamic Accounting Theory. The AAANZ Annual Conference*, 1994.
- Biberman, J., and Whitty, M, *A postmodern spiritual future for work*, Journal of Organizational Change Management, 10 (2), 130 –138, 1997.
- Craig L. Perace (*et al*), *The Drucker Difference*, PT. Ufuk Publishing House: Jakarta, 2010.
- .David Boje & Robert Dennehy's, *Managing in the Postmodern World 3rd Edition*, Dubuque, Iowa: Kendall / Hunt Publishing Company- Web versino, September 2000.
- Husan Heryanto, *Paradigma Holistik*, Teraju : Jakarta, 2003.
- James AF. Stoner (*et. al*), *Manajemen Jilid I*, Terjemahan Alfonso, Penerbit Erlangga: Jakarta, 1988.
- Nader Angha, *Theory "I": The Ultimeated Vision of Leadership*, MTO Shahmaghsoudi: California, 2002.
- Rene Descartes, *Discourse on Method*, IRCiSoD: Yogyakarta, 2015.
- Papulova, Emilia dan Zuzana Papulova, *Competitive Strategy and Competitive Advantages of Small and Midsized Manufacturing Enterprises in Slovakia*, E-Leader, Slovakia, 2006.