

## Daftar Isi

<b>Implikasi Peningkatan Keterwakilan Perempuan Bagi Pemenuhan Kepentingan Perempuan (Studi pada DPRD Provinsi DIY)</b> Machya Astuti Dewi & Saptopo B. Ilkodar .....	93-100
<b>Explaining Foreign Policy Change</b> Vinsensio Dugis .....	101-104
<b>Legislatif Rente: Persekongkolan Politik Kepala Daerah - DPRD Sebagai Dasar Penyebab KKN di Jawa Timur</b> Aribowo.....	105-114
<b>Orientasi Aktor dalam Perumusan Kebijakan Publik</b> Budi Prasetyo .....	115-130
<b>Pemimpin Visioner dan Kaderisasi Kepemimpinan</b> Rahma Sugihartati.....	131-136
<b>Tindakan Perdagangan Perempuan dalam Proses Pengiriman Buruh Migran di Madura</b> Devi Rahayu.....	137-145
<b>Perspektif Fenomenologi tentang Trafficking TKW</b> Mustain Mashud .....	146-154
<b>Lansia Terlantar: Strategi Membangun Harapan Hidup dan Citra</b> Subagyo Adam.....	155-162
<b>Industrialisasi MIGAS dan Eksistensi Masyarakat Lokal: Hasil Studi di Teluk Bintuni, Papua</b> Bagong Suyanto .....	163-173
<b>Program Pembangunan Kesehatan: Masyarakat Desa Wuwuharjo dalam Proyek Inovasi</b> Rusyd Adi Suriyanto .....	174-180
<b>Aksi Borong Kondom pada Pelajar di Kabupaten Pamekasan – Madura</b> Yan Ariyani .....	181-186
<b>Motivasi Ekoturis dalam Pariwisata Berbasis Alam (<i>Ecotourism</i>): Studi Kasus di Wana Wisata Coban Rondo, Malang</b> Dian Yulie Reindrawati.....	187-192
<b>Ilmu Manajemen Preskriptif Vs Deskriptif, Suatu Tinjauan dari Perspektif Filsafat Ilmu</b> Siswanto .....	193-202

# Ilmu Manajemen Preskriptif Vs Deskriptif, Suatu Tinjauan dari Perspektif Filsafat Ilmu

Siswanto<sup>1</sup>

Puslitbang Sistem dan Kebijakan Kesehatan,  
Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan, Depkes RI

---

## ABSTRACT

*Without a review from the perspective of philosophy of science, the cacophony of management theories would cause confusion to either scientists or practitioners. Management sciences actually are a collection of knowledge that forms a puzzle as each theorist interprets organization with their own scientific background as a lens. It seems that the progress of management sciences is evolutive in nature, started from classical, human relation, systemic, contingency, cultural and political theories. Even though their material object is the same i.e. 'human beings in organization', the phenomenon of organization can be analyzed by using various lenses based on a scientific background by which theorists use it as a lens. Basically, management sciences can be categorized into two schools of thought i.e. instrumental view of organization (prescriptive managements) and social action view of organization (descriptive managements). Instrumental views use 'organization' as a formal object for starting point of analysis, while social action views use 'actor's social action' as a formal object for starting point of analysis. For the future development of management sciences, both qualitative and quantitative approaches can be used as complementary methods for better understanding of organization and management sciences.*

**Key words:** *philosophy of science, management theories, instrumental view, social action view.*

---

Kita sadari bersama bahwa selama kurun waktu lima dekade terakhir ilmu manajemen telah berkembang dengan sangat pesat, termasuk di bidang manajemen kesehatan. Hal yang sangat mengesankan adalah mulai diaplikasikannya prinsip-prinsip manajemen 'generik' (umum) yang dipakai pada manajemen korporasi, dalam manajemen kesehatan, seperti dinas kesehatan, rumah sakit maupun puskesmas. Berbagai alat manajemen, seperti teknik perencanaan, manajemen SDM, manajemen pemasaran, kepemimpinan, dan sebagainya, telah ditawarkan oleh para skolar dan konsultan manajemen kepada berbagai jenis dan tingkatan manajer kesehatan, yang kalau tidak dipahami dengan benar secara filsafati ilmu akan membuat bingung para praktisi dan ilmuwan manajemen.

Hiruk pikuk dalam ilmu manajemen adalah analog dengan sekumpulan orang buta yang mencoba memaknai gajah dengan indra peraba mereka, maka muncullah spektrum pemaknaan yang begitu beragam di antara mereka. Hal demikian juga terjadi pada ilmu manajemen. Spektrum ilmu

manajemen telah berkembang secara evolutif mulai dari pendekatan klasik (rasional), kemanusiaan, kesisteman (sistem organik), kontijensi, sampai dengan pendekatan politik dan budaya (Bolman & Deal, 1991; Degeling, 1997; Morgan 1996); kesemua spektrum tersebut tergantung kepada cara pandang (paradigma) pengemuka teori. Perkembangan ilmu manajemen mulai pendekatan klasik sampai dengan pendekatan politik dan budaya akan sangat menarik bila ditinjau dari filsafat ilmu, menyangkut obyek material dan formal yang dilihat (ontologi), bagaimana ilmu manajemen tersebut dikembangkan (epistemologi), dan akhirnya apa konsekuensi pemanfaatan ilmu tersebut dalam praktik manajemen (aksiologi).

Perkembangan ilmu manajemen sebagai ilmu terapan banyak dipengaruhi (didasari) oleh ilmu-ilmu lain, seperti ilmu teknik (*engineering*), ilmu psikologi, ilmu ekonomi, ilmu biologi, ilmu matematika, ilmu perilaku, ilmu sosial, ilmu politik, dan juga ilmu antropologi. Masing-masing ilmu tersebut melihat apa itu organisasi dan bagaimana

---

<sup>1</sup> Korespondensi: Siswanto, Puslitbang Sistem dan Kebijakan Kesehatan, Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan, Depkes RI, Jl. Indrapura Surabaya.

mengelola organisasi (manajemen) dengan cara yang berbeda, karena meskipun obyek materialnya sama yakni 'sekelompok orang' tetapi 'titik pangkal analisis'-nya (obyek formalnya) bisa berbeda sesuai dengan pisau analisis (ilmu) yang mendasarinya.

Dengan membedah ilmu manajemen menggunakan piranti filsafat ilmu, diharapkan kita akan mampu mengelompokkan dan memetakan ilmu manajemen, membedah asumsi, ontologi, epistemologi, dan aksiologi masing-masing teori ilmu manajemen, serta mampu melakukan penelitian guna mengembangkan ilmu manajemen sesuai dengan paradigmanya. Tidak kalah penting, bagi praktisi manajemen adalah mampu menggunakan dengan tepat ilmu manajemen tertentu sesuai dengan situasi yang dihadapi.

Tulisan ini akan menguraikan (i) tipologi teori manajemen dalam perspektif filsafat ilmu, (ii) deskripsi ilmu manajemen dalam cara pandang instrumental, (iii) deskripsi ilmu manajemen dalam cara pandang tindakan sosial, (iv) pengembangan ilmu manajemen, dan (v) kesimpulan. Dalam membedah ilmu manajemen dari perspektif filsafat ilmu ini, kita menggunakan dua 'resource book' ilmu manajemen, yakni (i) 'Organization Theory' oleh Pugh (1990) dan (ii) 'Writers On Organization' oleh Pugh & Hickson (1989). Kedua buku tersebut dipilih sebagai obyek kajian karena keduanya berisi ringkasan tulisan para pengemuka teori manajemen yang memuat ide dan argumen-argumennya, yang dipaparkan secara orisinal. Selanjutnya berbagai teori manajemen dikaji secara filsafati ilmu dengan cara pengelompokan (membuat tipologi) menurut paradigma analisisnya (obyek formalnya). Tentunya, hasil analisis dan kajian ini merupakan perpaduan antara pemikiran reflektif penulis dengan berbagai pandangan para penulis dan kritikus ilmu manajemen lainnya.

## Filsafat Ilmu Sebagai Pisau Analisis

Berbicara tentang filsafat ilmu sebagai pisau analisis terhadap suatu ilmu, yakni ilmu manajemen, kita tidak bisa terlepas dari beberapa terminologi filsafat ilmu yang dipakai untuk membedah ilmu, yakni asumsi, ontologi, epistemologi, dan aksiologi. Dibanding disiplin lain, seperti sosiologi, psikologi dan antropologi, ilmu manajemen merupakan kumpulan ilmu yang membentuk mosaik (*puzzle*) yang kadang-kadang sulit untuk membedahnya secara filsafati ilmu. Hal demikian tidak mengherankan, karena ilmu manajemen adalah muara atau ramuan dari

bermacam ilmu sosial seperti sosiologi, psikologi, perilaku, ekonomi, antropologi, dan ilmu politik.

Sebelum kita membedah ilmu manajemen dengan pisau filsafat ilmu, ada baiknya kita diskusikan dulu alat-alat filsafat ilmu sebagai piranti analisis. Dalam perspektif filsafat ilmu, dikatakan bahwa setiap ilmu dibangun dengan 'asumsi dasar' sebagai landasan berfikir. Asumsi dasar ilmu manajemen adalah bahwa terdapat 'prinsip-prinsip umum untuk mengelola sekelompok orang dalam mencapai tujuan bersama'. Berangkat dari asumsi ini maka barulah kita melihat obyek yang harus dipelajari. Dalam filsafat ilmu, obyek ilmu meliputi obyek material (obyek benda yang dipelajari) dan obyek formal (dimensi yang mana dari benda tersebut yang dipelajari/ dimensi ilmu) (Soeprapto, 2002a; Salam, 1997).

Dalam ilmu manajemen obyek materialnya adalah 'sekelompok orang' yang terdiri dari dua orang atau lebih dengan pola interaksi tertentu (definisi organisasi). Selanjutnya para pengemuka teori manajemen mencoba mempelajarinya melalui obyek formal yang berbeda-beda terhadap obyek material yang sama, yakni 'sekelompok orang' tersebut. Dari sinilah timbul beragam ilmu manajemen sesuai dengan cara pandang masing-masing ilmu penopang. Setidaknya terdapat enam kelompok cara pandang ilmu manajemen, yakni manajemen klasik (cara pandang mesin), manajemen kemanusiaan (cara pandang hubungan antar manusia), manajemen kesisteman (cara pandang sistem organik), manajemen kontijensi (cara pandang entitas matematik), manajemen budaya (cara pandang entitas budaya), manajemen politik (cara pandang entitas politik) (Bolman & Deal, 1991; Degeling, 1997; Morgan 1996). Berbagai cara pandang tersebut menunjukkan keberagaman obyek formal investigasi ilmuwan, dengan sudut pandang yang berbeda, terhadap obyek material yang sama, yakni sekelompok orang dalam organisasi.

Epistemologi adalah segenap proses yang terlibat dalam usaha untuk memperoleh ilmu pengetahuan (Soeprapto, 2002b). Dengan kata lain, epistemologi adalah metode keilmuan yang digunakan dalam penemuan dan pengembangan ilmu pengetahuan. Bertolak dari pembagian enam kelompok ilmu manajemen, yakni manajemen klasik, manajemen kemanusiaan, manajemen kesisteman, manajemen kontijensi, manajemen budaya, dan manajemen politik, maka tak dapat dipungkiri bahwa masing-masing teropong ilmu akan menggunakan metoda keilmuan (epistemologi) sesuai dengan teropong yang dipakainya. Ambil satu contoh, teropong ilmu politik akan melihat organisasi sebagai entitas

perebutan kepentingan, maka pekerjaan manajer diinterpretasikan sebagai menanamkan pengaruh kepada semua aktor yang terlibat guna mengeksekusi tujuan dan kepentingannya. Melalui keberagaman teropong inilah melahirkan mosaik (*puzzle*) dalam ilmu manajemen.

Aksiologi adalah pembahasan terhadap ilmu pengetahuan yang didapat untuk kepentingan umat manusia (Suprpto, 2002a). Keberagaman ilmu manajemen yang disebabkan karena keberagaman obyek formal yang dipelajari terhadap entitas yang bernama 'organisasi' mempunyai konsekuensi terhadap teknik penggunaannya dalam mengelola (manajemen) organisasi (sekelompok orang). Melalui cara pandang politik, misalnya, apa yang harus dilakukan oleh manajer adalah mengumpulkan sumber kekuasaan (*power*) agar kekuasaannya melebihi terhadap aktor lainnya, sehingga ia mempunyai kekuatan pengaruh agar aktor lain (*sub-ordinate* dan *stakeholder* terlibat) mengikuti kehendaknya. Aksiologi ini tentunya akan berbeda apabila kita menggunakan pendekatan manajemen budaya. Dengan manajemen budaya maka fokusnya adalah bagaimana melembagakan keinginan manajer (diterjemahkan menjadi kebijakan dan aturan) menjadi norma dan nilai bersama. Ilustrasi ini memberikan penjelasan tentang bagaimana suatu pengembangan ilmu pengetahuan, akan selalu mengikuti tuntutan logis, mulai dari asumsi, ontologi, epistemologi dan akhirnya aksiologi.

### Tipologi Teori Manajemen Dalam Perspektif Filasafat Ilmu

Realitas sosial yang bernama 'organisasi' telah dimaknai oleh berbagai pengemuka teori manajemen sesuai dengan latar belakang dari pengemuka teori, karena latar belakang seseorang akan mengarahkan kepada obyek formal ilmu (teropong) tertentu yang digunakannya. Seorang *engineer* akan melihat organisasi sebagai mesin, *behaviorist* melihatnya sebagai sasana memenuhi kebutuhan manusia, *biologist* melihatnya sebagai sistem organisme, *mathematician* melihatnya sebagai entitas matematik, *political scientist* melihatnya sebagai wahana politik, dan akhirnya *anthropologist* melihatnya sebagai entitas budaya. Cara pandang (obyek formal ilmu) yang berbeda inilah yang melahirkan beragam teori manajemen. Lebih jauh, Morgan (1996) menyatakan bermacam cara pandang dalam teori organisasi ini ibarat metafora. Dinamakan metafora karena setiap teori mencoba melihat 'organisasi' dan 'manajemen'

menurut kaca matanya (analogi) masing-masing, tanpa melihat realitas praktek manajemen yang nyata-nyatanya.

Degeling (1997) membagi kesemua hiruk-pikuk ilmu organisasi dan manajemen menjadi dua kelompok cara pandang, yakni cara pandang instrumental (*instrumental view*) dan cara pandang tindakan sosial (*social action view*). Dalam cara pandang instrumental, obyek formal yang dilihat adalah organisasi (sekelompok orang dalam kelembagaan), sehingga organisasi bersifat *pre-existent* (organisasi sudah ada lebih dulu sebelum tindakan para anggotanya); manajemen dilihat sebagai aktivitas yang rasional, sekuensial (urut), prediktif, dan bebas dari kepentingan manajer. Dengan kata lain, aktivitas manajemen adalah penguasaan ilmu yang bersifat 'teknik' untuk menjalankan organisasi. Degeling (1997) membagi teori cara pandang instrumental kedalam empat sub-kelompok teori, yakni teori manajemen klasik (rasional), manajemen kemanusiaan, manajemen kesisteman dan manajemen kontijensi.

Karena obyek formalnya berangkat dari 'organisasi', maka diskursus dalam cara pandang instrumental ini mengarah kepada 'bagaimana seharusnya *manage* organisasi' dari sudut pandang manajer, misalnya saja, penetapan tujuan organisasi (*goals*), struktur organisasi (departemenisasi), tugas, wewenang, peran, fungsi, efektivitas, efisiensi, perencanaan, penggerakan, motivasi, monitoring, evaluasi, dan sebagainya.

Sebagaimana diungkapkan oleh Weber, tindakan sosial (*social action*) adalah tindakan seseorang dalam konteks melakukan hubungan sosial, yang notabene tidak terlepas dari interpretasi terhadap realitas, motif dan kepentingan individu (Worsley, 1991). Obyek formal pada cara pandang tindakan sosial dimulai dari individu (aktor) yang ada dalam organisasi; dengan demikian diskursus dalam cara pandang ini adalah membahas "apa yang dikerjakan para aktor dalam membangun interaksinya dengan aktor lain sehingga terbentuklah organisasi (*getting organized*)". Organisasi dilihatnya sebagai produk dari tindakan para aktor yang terlibat (*non pre-existent*), dan perilaku para aktor bukanlah semata-mata produk manajer tapi lebih kepada produk individual masing-masing aktor dalam memaknai realitas dan mengejar kepentingannya. Konsekuensinya, 'organisasi' merupakan entitas yang bersifat dinamis, sesaat, dan berubah dari waktu ke waktu.

Direktur sebuah organisasi adalah orang yang secara kebetulan saja mendapatkan otoritas formal

untuk memimpin organisasi. Namun demikian, dalam cara pandang tindakan sosial siapapun dapat menjadi “manajer” atau *‘leader’* dalam suatu organisasi, tergantung kemampuan seseorang untuk mempengaruhi aktor-aktor lainnya, apakah ia bisa menjadi orang yang paling berpengaruh atau tidak (Degeling, 1997; Giddens, 1981). Karena cara pandang ini menjelaskan apa yang sebenarnya dikerjakan oleh para aktor termasuk manajer pada kehidupan nyata organisasi, maka cara pandang ini sering disebut dengan pemikiran manajemen deskriptif. Hal ini berbeda dengan cara pandang instrumental yang berusaha membangun teori untuk memberikan resep kepada para manajer, sehingga sering disebut pemikiran manajemen preskriptif atau normatif. Cara pandang tindakan sosial diwakili oleh apa yang sering disebut dengan manajemen budaya (kultural) dan manajemen politik.

Perdebatan cara pandang instrumental dengan cara pandang tindakan sosial dalam ilmu manajemen sesungguhnya analog dengan perdebatan panjang

tentang terbentuknya struktur sosial dalam sosiologi. Pada sebagian teori, misalnya Durkheim, menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh hukum umum dari suatu struktur sosial; sementara teori lainnya, Weber misalnya, menyatakan bahwa perilaku individu berawal dari motif-motif dan pemaknaan realitas yang berasal dari dirinya sendiri (Worsley, 1991). Dengan mencermati apa yang telah diuraikan diperoleh pemahaman yang semakin jelas, bahwa semua teori manajemen telah menggunakan obyek formal (obyek keilmuan) yang berbeda dalam melihat apa itu organisasi dan apa itu manajemen, yang berakibat pada pemaknaan parsial ketimbang pemaknaan yang utuh. Perbandingan cara pandang instrumental dan cara pandang tindakan sosial dapat dideskripsikan pada Tabel-1.

Kalau kita melihat sejarah perkembangan teori manajemen mulai dari teori klasik, teori kemanusiaan, teori sistem organik, teori kontijensi, teori budaya, dan akhirnya teori politik, tampaknya telah terjadi proses *‘evolusi’* dari satu teori ke teori

**Tabel 1.**  
Perbandingan Cara Pandang Instrumental Vs Cara Pandang Tindakan Sosial

No	Domain	Cara Pandang Instrumental	Cara Pandang Tindakan Sosial
1	Asumsi	Terdapat metoda dan prinsip-prinsip umum untuk mengelola organisasi (sekelompok orang) untuk mencapai tujuan tertentu	Terdapat metoda dan prinsip-prinsip umum untuk mempengaruhi orang (individu) untuk mencapai tujuan tertentu
2	Ontologi: – Obyek material – Obyek formal	Manusia Organisasi (sekelompok orang dalam kelembagaan)	Manusia Tindakan sosial individu (aktor)
3	Epistemologi	Melihat dan menganalisis perilaku orang-orang di dalam ‘organisasi’ (kelembagaan)	Melihat dan menganalisis perilaku orang-orang dalam berinteraksi sehingga membentuk komunitas ‘organisasi’ ( <i>getting organized</i> )
4	Konsekuensi perbedaan ontologi dan epistemologi (1) Definisi tentang organisasi (2) Definisi tentang manajemen (3) Diskursus (4) Konsep struktur organisasi (5) Konsep tentang perilaku anggota di dalam organisasi	Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan kelompok, yang keberadaannya tidak tergantung dari persepsi, pemahaman, dan kepentingan dari aktor di dalam maupun di luar organisasi. Aktivitas manajemen diasumsikan netral, rasional, dapat diprogramkan, dan bebas dari persepsi dan kepentingan manajer Diskursus mencakup tema: tujuan organisasi, tugas, wewenang, peran, fungsi, perencanaan, departemenisasi, pergerakan, motivasi, monitoring, evaluasi, efektivitas, efisiensi dan sejenisnya Struktur organisasi adalah bagan organisasi yang menggambarkan pembagian tugas dan fungsi dari bagian-bagian organisasi yang diasumsikan akan membentuk perilaku anggota organisasi, oleh karenanya perilaku anggota organisasi dianggap sebagai produk manajemen Perilaku anggota organisasi dibentuk dan diarahkan oleh manajemen dalam bentuk aturan dan prosedur, guna pencapaian tujuan organisasi	Organisasi adalah produk dari tindakan sosial para anggota melalui negosiasi makna dan kepentingan, sehingga organisasi bersifat dinamis dan sesaat Aktivitas manajemen adalah tidak netral, kadang irasional, tergantung persepsi dan kepentingan manajer Diskursus mencakup tema: tata nilai, norma, ritual, seremoni, pemaknaan realitas, kepentingan, kekuasaan ( <i>power</i> ), negosiasi, kompromi, tawar menawar, dan sejenisnya Struktur organisasi adalah pola hubungan perilaku antar anggota yang terlibat, yang bukan semata-mata sebagai produk manajemen tapi lebih kepada hasil kontes pemaknaan realitas dan perebutan kepentingan antar aktor yang terlibat Perilaku anggota dalam organisasi adalah hasil dari proses negosiasi kepentingan dan kontes pemaknaan yang dilembagakan oleh aktor yang terlibat
5	Aksiologi	Ilmu yang ditawarkan bersifat preskriptif (normatif) tentang teknik dan prosedur <i>manage</i> organisasi	Ilmu yang ditawarkan bersifat deskriptif (eksplanatif), kemudian aksiologinya bersifat taktik dan strategi mempengaruhi orang lain



lainnya. Dapat dikatakan sebagai proses evolusi, karena teori yang muncul berikutnya merupakan respon ketidakpuasan terhadap teori sebelumnya. Sebagai contoh, munculnya teori kemanusiaan dalam teori manajemen merupakan respon ketidakpuasan terhadap resep-resep manajemen klasik yang terlalu teknikal dan *depersonalized*. Rupanya proses evolusi teori manajemen ini terus berlangsung sampai sekarang dalam upaya mendapatkan pemahaman dan praktek yang tepat tentang manajemen.

### Deskripsi Ringkas Cara Pandang Instrumental (Preskriptif)

Sebagaimana telah diungkap di depan bahwa dalam cara pandang instrumental terdapat empat sub-kelompok teori, yakni manajemen klasik (rasional), manajemen kemanusiaan, manajemen kesisteman, dan manajemen kontijensi. Beberapa penulis teori manajemen dalam kelompok manajemen klasik contohnya adalah Tery (POAC), Gulick (POSDCORBE), Fayol (14 prinsip manajemen Fayol), Taylor (4 prinsip manajemen dari Taylor) (Pugh & Hickson, 1989), termasuk model manajemen P1, P2, P3 yang sering dipakai Departemen Kesehatan. Menurut Degeling (1997) asumsi pada manajemen klasik adalah: (1) organisasi eksis dalam rangka untuk mewujudkan tujuan tertentu, (2) struktur harus disesuaikan dengan tujuan organisasi (*goals*), (3) organisasi dapat berjalan efektif apabila kepentingan individu menjadi subordinasi dari kepentingan organisasi, (4) pelaksanaan kontrol yang ketat adalah esensial demi pencapaian tujuan organisasi, (5) problema organisasi, termasuk konflik, muncul karena kesalahan pelaksanaan setiap langkah manajemen, baik perencanaan, pergerakan dan pengawasan/ penilaian.

Melihat kelima asumsi di atas, manajemen dalam kelompok teori klasik (rasional) diinterpretasikan sebagai suatu ketrampilan yang bersifat teknis, konsekuensinya bawahan dianggap sebagai robot yang selalu patuh dengan kebijakan dan arahan manajer. Manajer diinterpretasikan sebagai *driver*, organisasi sebagai kendaraan, sementara bawahan sebagai onderdil kendaraan yang harus menjalankan fungsinya sesuai dengan peran yang telah ditentukan. Kritik yang muncul terhadap teori ini adalah bahwa teknik manajemen ini terlalu mekanistik dan tidak menghargai bawahan sebagai 'manusia' yang memerlukan pemenuhan kebutuhan psikologis dan sosial.

Merespon manajemen klasik, yang dianggap terlalu mekanistik dan *in-human*, ilmuwan perilaku (*behavioral science*) mengajukan model (teori) manajemen yang dapat dikelompokkan kedalam teori kemanusiaan. Teori manajemen kemanusiaan bersifat tidak terlalu mekanistik dan berusaha memanusiakan bawahan. Beberapa tokoh yang mengembangkan adalah, misalnya, Elton Mayo (*Hawthorne investigation*), Chris Argyris (manajer harus mampu membimbing manusia dari kanak-kanak menjadi dewasa), Maslow (teori lima kebutuhan berjenjang manusia), Mc Gregor (teori X dan Y), Herzberg (*Hygiene and Motivation factors*) (Pugh & Hickson, 1989).

Asumsi pada teori kemanusiaan adalah (1) keberadaan organisasi untuk memenuhi kebutuhan manusia, (2) saling ketergantungan antara organisasi dan anggota organisasi, (3) tugas manajer adalah menyesuaikan tujuan individu dan tujuan organisasi, (4) apabila tujuan individu dan tujuan organisasi dapat berimpit maka kinerja organisasi akan baik, (5) konflik dalam organisasi muncul karena manajer tidak mampu memenuhi kebutuhan psikologis dan sosial dari bawahan (Degeling, 1997).

Melihat asumsi di atas, teori kemanusiaan menginterpretasikan organisasi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan sosial dari anggotanya, dan tugas manajer adalah sebagai fasilitator (*father*) yang membuat kondisi organisasi sedemikian rupa sehingga semua kebutuhan psikologis dan sosial anggotanya dapat terpenuhi. Teori kemanusiaan ini juga tidak luput dari kritik, karena teori ini belum dapat dijadikan resep manajemen yang universal.

Sekelompok penulis lain, seperti Morgan dan Stafford Beer, mencoba melihat organisasi sebagai sistem organik (Morgan, 1996). Ibarat manusia, dalam sistem organik terdapat tulang, otot, darah, sistem pernafasan, sistem aliran darah, sistem pencernaan, dan yang terpenting adalah sistem pengatur (otak) (Handy, 1986). Asumsi pada teori sistem organik adalah (1) organisasi terdiri dari bagian-bagian (sub-sistem) yang mempunyai sifat saling terkait, berhubungan, dan ketergantungan (*interrelated, interconnected* dan *interdependent*) dalam rangka mencapai tujuan bersama, (2) struktur organisasi dan orang-orangnya merupakan komponen dari sistem (sub-sistem) untuk mendukung tujuan sistem, (3) terdapat mekanisme untuk mempertahankan tujuan bersama (mempertahankan homeostasis) melalui mekanisme umpan balik dari sistem, (4) tugas manajer adalah mempertahankan mekanisme homeostasis, (5) konflik dalam organisasi muncul

karena kegagalan manajer dalam mempertahankan homeostasis (Degeling, 1997).

Melihat asumsi di atas, teori kesisteman menginterpretasikan organisasi sebagai '*organism*' (makhluk hidup), dan peran manajer adalah sebagai '*brain*' (otak) yang merupakan pusat pengatur homeostasis. Manajer berfungsi sebagai '*balancer*' untuk menjamin semua sub-sistem bekerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kritik terhadap teori sistem organik, adalah bahwa apa yang sebenarnya terjadi dalam sistem organik adalah adanya saling ketergantungan antar sub-sistem, tetapi tidak ada yang paling dominan. Dengan kata lain, kalau teori sistem organik diadop, maka sesungguhnya tidak perlu seorang manajer, karena sistem organik bekerja secara bersama-sama dan simultan.

Merespon berbagai teori yang muncul dan juga menyadari bahwa tidak mungkin semua teori cocok untuk semua varian organisasi, pencetus teori kontijensi mencoba untuk mengintegrasikan setidaknya pertentangan antara teori klasik vs teori kemanusiaan. Asumsi pada teori kontijensi adalah (1) organisasi bukan entitas tunggal tapi mempunyai

varian yang luas, (2) tidak ada '*tool universal*' yang cocok untuk semua varian organisasi, (3) tugas manajer adalah menyesuaikan gaya manajemennya sesuai dengan varian organisasinya, (4) konflik dalam organisasi muncul karena ketidaktepatan gaya manajemen yang diterapkan dengan varian organisasi yang dipimpinya. Beberapa penulis dalam kelompok teori kontijensi, sebut saja misalnya, Burrell & Morgan (1979).

Melihat asumsi di atas, teori kontijensi menginterpretasikan organisasi sebagai entitas dengan banyak varian membentang mulai dari yang bersifat *closed/stable/mechanistic* sampai dengan yang bersifat *open/adaptive/organic* (Burrell & Morgan, 1979). Manajer berfungsi sebagai '*analist*' yang cerdas sehingga mampu menganalisis entitas bivariat antara gaya manajemen dan varian organisasi. Teori ini mencoba menjadi payung dari semua '*tool*', tetapi masih terbelenggu pada asumsi bahwa organisasi adalah *pre-existent*, dan perilaku anggota adalah produk dari manajemen. Oleh karena itu, teori kontijensi masih dimasukkan dalam kelompok cara pandang instrumental.

**Tabel 2.**  
Peta Komparasi Antar Empat Sub-Kelompok Teori dalam Cara Pandang Instrumental

No	Domain	Teori Klasik	Teori Kemanusiaan	Teori Kesisteman	Teori Kontijensi
1	Asumsi tentang organisasi	Organisasi adalah mesin, struktur dan anggota organisasi adalah komponen mesin	Organisasi adalah alat untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan sosial anggotanya	Organisasi adalah sistem organik (makhluk hidup) yang mempunyai mekanisme homeostasis	Organisasi adalah entitas dengan banyak varian membentang membentuk spektrum
2	Konsekuensi dari asumsi				
	(a) Peran manajer	Operator/ driver	Fasilitator/father	Otak (brain)	Analist
	(b) Pekerjaan manajemen	Manajemen diinterpretasikan sebagai kompetensi teknis untuk menjalankan mesin (a <i>step-by-step how to run a machine</i> )	Manajemen diinterpretasikan sebagai kompetensi 'kemanusiaan' yang memadukan tujuan organisasi dengan tujuan individu	Manajemen diinterpretasikan sebagai kompetensi 'balancer' yang mempertahankan homeostasis dari sebuah sistem	Manajemen diinterpretasikan sebagai kompetensi analisis bivariat, antara gaya manajemen dengan varian organisasi
	(c) Konflik dalam organisasi	Konflik muncul karena ketidakmampuan manajer untuk menjalankan tombol POSDCORBE dengan benar	Konflik muncul karena ketidakmampuan manajer memadukan tujuan organisasi dengan tujuan individu	Konflik muncul karena ketidakmampuan manajer mempertahankan homeostasis dari sistem	Konflik muncul karena kesalahan penerapan gaya manajemen akibat kesalahan analisis
	(d) Manajer efektif	Operator yang tegas dan rasional	Fasilitator yang mampu mengayomi seluruh anggota	Brain (otak) cemerlang yang dengan cepat merespon semua gejala penyimpangan melalui mekanisme umpan balik	Analisis cerdas, yang tidak pernah salah dalam analisis entitas matematik bivariat
3	Disiplin ilmu yang menopang	Management science, administrasi, ekonomi, matematik, statistik, dan lain-lain	Psikologi, ilmu perilaku	Biologi, teori sistem.	Teori sistem, matematik
4	Tokoh skolar	Terry, Taylor, Fayol, Gulick, dll.	Mayo, Argyris, Maslow, Mc Gregor, Herzberg, dll.	Morgan, Edward Wilson	Kast & Rosenzweig, Burrell & Morgan

Apabila uraian dari keempat teori (metafora) dalam kelompok cara pandang instrumental dicoba untuk disarikan kedalam tabel komparasi maka akan terlihat sebagaimana pada Tabel-2. Dari Tabel-2, terlihat dengan jelas tentang sifat keparsialan dari masing-masing sub-kelompok teori. Pemetaan dalam tabel dibuat dengan sedikit menonjolkan asumsi dasarnya dan konsekuensinya agar terlihat kontras antar sub-kelompok teori. Masing-masing teori cenderung melihat 'apa itu organisasi' dan 'apa itu manajemen' dengan mengedepankan teropongnya masing-masing, yang berakibat pada pemaknaan (interpretasi) tentang organisasi dan manajemen menjadi sempit dan tidak utuh. Tampaknya, fenomena ini adalah fenomena umum yang terjadi pada 'elaborasi ilmu' yang cenderung bersifat reduksionis, yang mengakibatkan pemaknaan sempit dan parsial dari obyek formal yang dipelajari.

### Deskripsi Ringkas Cara Pandang Tindakan Sosial (Deskriptif)

Sebagaimana diungkapkan oleh Weber, tindakan sosial (*social action*) adalah tindakan seseorang dalam konteks melakukan hubungan sosial, yang notabene tidak terlepas dari motif dan kepentingan individu (Worsley, 1991). Sebagaimana diungkap di depan, analisis pada cara pandang tindakan sosial dimulai dari 'aktor' yang ada dalam organisasi; dengan demikian diskursus dalam cara pandang ini adalah membahas "apa yang dikerjakan para aktor dalam membangun interaksinya dengan aktor lain sehingga terbentuklah organisasi (*getting organized*)". Oleh karena itu, organisasi dilihatnya sebagai produk dari aksi para aktor yang terlibat, *non pre-existent*, dan perilaku para aktor bukanlah semata-mata produk manajer tapi lebih kepada produk individual masing-masing aktor dalam mengejar kepentingannya.

Direktur adalah orang yang secara kebetulan saja mendapatkan otoritas formal untuk memimpin organisasi. Namun demikian, dalam cara pandang tindakan sosial siapapun dapat menjadi 'manajer' atau '*leader*' dalam suatu organisasi, tergantung kemampuan seseorang untuk mempengaruhi aktor-aktor lainnya, apakah ia bisa menjadi orang yang paling berpengaruh atau tidak (Degeling, 1997; Giddens, 1981). Karena cara pandang ini menjelaskan apa yang sebenarnya dikerjakan oleh para aktor, termasuk manajer, pada kehidupan nyata organisasi, maka cara pandang ini sering disebut dengan pemikiran manajemen deskriptif. Hal ini berbeda dengan cara pandang instrumental yang

berusaha membangun teori untuk memberikan resep kepada para manajer, sehingga sering disebut sebagai pemikiran manajemen preskriptif atau normatif. Cara pandang tindakan sosial didasari oleh ilmu sosial, antropologi dan politik. Cara pandang ini diwakili oleh apa yang sering disebut dengan manajemen budaya (kultural) dan manajemen politik.

Para penulis teori manajemen budaya, Morgan (1996) misalnya, melihat organisasi juga sebagai entitas budaya. Dengan menggunakan obyek formal budaya, maka perilaku aktor dalam organisasi dipengaruhi oleh ideologi, keyakinan, tata nilai dan norma yang disepakati bersama oleh anggotanya. Dalam teori manajemen budaya, 'struktur' bukanlah bagan organisasi, tetapi diinterpretasikan sebagai 'pola' interaksi antar aktor yang sudah 'mengendap' menjadi ideologi, keyakinan, tata nilai dan norma bersama. Asumsi dalam manajemen budaya adalah (1) perilaku setiap aktor selalu didasari oleh pemahaman subyektif (*subjective meanings*) individu, (2) kejadian atau aksi individu dalam organisasi bersifat ambigu dan tidak jelas menyangkut apa yang sesungguhnya terjadi dan mengapa terjadi, (3) dihadapkan pada ambiguitas dan ketidakpastian, para aktor menciptakan simbol-simbol untuk mendapatkan kepastian dan arah hidup, (4) kebanyakan proses organisasi bukannya menekankan pada apa yang dihasilkan tapi lebih kepada apa yang para aktor dapat 'ekspresikan' tentang simbol, ritual, dan seremoni, untuk mendapatkan makna kehidupan, dan (5) konflik dilihatnya sebagai hal yang wajar (natural) dalam kehidupan organisasi karena setiap aktor berebut makna dari setiap '*event*' organisasi.

Melalui obyek formal budaya, organisasi dapat diinterpretasikan sebagai tempat (wahana) bagi para anggotanya untuk mengekspresikan simbol, ritual dan seremoni, guna mendapatkan makna kehidupan. Oleh karena itu, tugas manajer adalah menanamkan 'makna' (*meanings*) dari seluruh proses organisasional kepada seluruh anggota organisasi, agar setiap seremoni '*sense-making*' kepada semua anggota. Dengan demikian, apa yang terjadi pada setiap '*event*' organisasional adalah perebutan makna, untuk saling melakukan 'institusionalisasi' ideologi, keyakinan, tata nilai dan norma dalam organisasi. Dalam cara pandang ini, perilaku manajer dilihatnya sama saja dengan aktor lainnya, bersifat tidak netral dan sama-sama berebut makna pada setiap '*event*'.

Identik dengan teori manajemen budaya, para pencetus teori manajemen politik melihat organisasi sebagai wahana untuk berebut kepentingan bagi para aktornya. Manajer adalah salah satu aktor (kontestan) dalam '*game*' perebutan kepentingan ini. Dalam



berebut kepentingan tersebut, setiap aktor, termasuk manajer, memanfaatkan sumber-sumber kekuasaan (*power*) yang dimilikinya untuk saling mempengaruhi terhadap aktor lainnya. Sumber-sumber kekuasaan yang dipakai para aktor untuk saling mempengaruhi adalah (1) otoritas formal, (2) kendali pada sumber daya, (3) penggunaan struktur organisasi dan aturan, (4) pengaruh pada pengambilan keputusan, (5) penguasaan informasi dan pengetahuan, (6) pembentukan *networking* dan koalisi, (7) penanganan ketidakpastian, (8) simbolisme, dan (9) karisma (Morgan, 1996). Manajer yang tidak mampu mengumpulkan kesembilan sumber *power* tersebut, ia akan kehilangan legitimasinya sebagai 'leader', yang berakibat pada munculnya 'leader bayangan'.

Bertolak dari uraian di atas, asumsi dalam manajemen politik adalah (1) organisasi adalah koalisi yang terdiri dari berbagai individu dan kelompok dengan berbagai kepentingan, (2) dalam organisasi selalu ada potensi perbedaan menyangkut keyakinan, kepentingan, sikap, persepsi, dan *preferences* dari para anggotanya, (3) kekuasaan (*power*) memainkan peranan penting dalam memperebutkan sumber daya, (4) tujuan organisasi dan pengambilan keputusan adalah hasil dari *bargaining*, negosiasi, dan *brokering* dari berbagai faksi peserta, (5) karena keterbatasan sumber daya dan setiap aktor berebut kepentingan, maka konflik adalah wajar (natural) dalam kehidupan organisasi.

Melalui sudut pandang politik, maka organisasi diinterpretasikan sebagai wahana perebutan kepentingan oleh aktor yang terlibat; sementara pekerjaan manajer adalah analog dengan seorang politisi yang memainkan *powernya* untuk mempengaruhi aktor lain. Kelemahan teori budaya dan teori politik adalah bahwa keduanya terlalu

menekankan pada unsur-unsur individu sehingga kehidupan organisasi tak ubahnya seperti pertunjukan drama bagi teori budaya atau pertandingan (*game*) bagi teori politik. Perbandingan teori manajemen budaya dan manajemen politik sebagaimana Tabel 3.

Perdebatan cara pandang instrumental dengan cara pandang tindakan sosial sesungguhnya analog dengan perdebatan panjang tentang terbentuknya komunitas sosial dalam sosiologi. Pada sebagian teori, misalnya Durkheim, menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh hukum umum dari suatu komunitas sosial; sementara teori lainnya, Weber misalnya, menyatakan bahwa perilaku individu berawal dari motif-motif dan pemaknaan realitas yang berasal dari dirinya sendiri (Worsley, 1991). Dengan mencermati apa yang telah diuraikan, mulai dari teori manajemen klasik sampai dengan teori manajemen politik, akan diperoleh pemahaman yang semakin mantap, bahwa bermacam teori manajemen telah menggunakan sudut pandang (obyek formal) yang berbeda dalam melihat apa itu organisasi dan apa itu manajemen, yang berakibat pada konsekuensi aksiologi penerapannya dalam praktik manajemen. Namun, praktisi manajemen tidak dapat hanya mengandalkan satu teori saja, karena masing-masing teori telah terjebak pada teropong (pandangan menyempit) dari asumsi yang dipakai dalam pengembangan ilmunya.

## Pengembangan Ilmu Manajemen

Dalam pengembangan ilmu manajemen ke depan dalam rangka menambah atau memperbaiki tubuh pengetahuan manajemen, maka tujuan pengembangan ilmu manajemen dapat dikelompokkan menjadi dua

**Tabel 3.**  
Peta Komparasi Antar Dua Sub-Kelompok Teori dalam Cara Pandang Tindakan Sosial

No	Domain	Teori Manajemen Budaya	Teori Manajemen Politik
1	Asumsi tentang organisasi	Organisasi adalah seremoni tempat para aktor bernegosiasi tentang makna.	Organisasi adalah wahana atau <i>game</i> untuk berebut kepentingan
2	Konsekuensi dari asumsi		
	(a) Peran manajer	Pemeran utama dari sebuah seremoni, atau pentas drama	Politisi
	(b) Pekerjaan manajemen	Menanamkan makna pada ideologi, norma dan tata nilai organisasi, agar ideologi, norma dan tata nilai menjadi budaya bersama	Menanamkan pengaruh melalui sumber-sumber kekuasaan ( <i>power</i> ) yang dimilikinya untuk tujuan tertentu
	(c) Konflik dalam organisasi	Konflik adalah wajar (natural) karena masing-masing aktor bernegosiasi terhadap makna	Konflik adalah wajar karena masing-masing aktor berbeda kepentingan dan latar belakang
	(d) Manajer efektif	Penanam makna yang mampu mempertahankan simbol dan ritual	Politisi cerdas yang mampu menancapkan kekuasaannya dengan memainkan <i>powernya</i>
3	Disiplin ilmu yang menopang	Ilmu antropologi	Ilmu politik

hal, yakni (i) pengembangan atau perbaikan konsep, dan (ii) pengembangan atau perbaikan teori. Konsep adalah menyangkut pengertian terhadap suatu entitas, bisa berupa variabel (entitas yang secara empiris langsung bisa diukur) atau konstruk (entitas abstrak/metafisik yang keberadaannya dapat dirasakan semua orang tetapi tidak bisa langsung diukur). Dalam ilmu manajemen kita banyak bergelut dengan domain konstruk, sebut saja, 'kepemimpinan', 'komitmen', 'koordinasi', 'budaya organisasi', dan lain-lain. Teori adalah hubungan antar variabel atau konstruk yang dapat diamati atau diukur (Bacharach, 1989). Jadi dalam mengembangkan teori, ilmuwan dapat mengembangkan variabel atau konstruk 'baru' sebagai cara pemahaman baru terhadap obyek ilmu. Kemudian lebih jauh, ilmuwan dapat mencari pola hubungan antar variabel atau antar konstruk untuk mendapatkan penjelasan 'mengapa' suatu fenomena empirik organisasi terjadi sebagaimana adanya.

Untuk mengembangkan konsep baru, sebagaimana dianjurkan oleh Mintzberg (2005), maka kita dapat melakukan penelitian kualitatif, dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan sederhana. Tulisan Mintzberg yang berjudul: "*The Manager's Job: Folklore and Facts*" adalah hasil dari pertanyaan sederhana yang diangkat oleh Mintzberg, yaitu (i) apa yang dikerjakan manajer?, (ii) bagaimana organisasi membentuk struktur olehnya sendiri?, (iii) bagaimana strategi organisasi terbentuk? (Mintzberg, 2005). Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, Mintzberg melakukan observasi terhadap kegiatan manajer (semacam *time and motion study*). Hasil pengamatan Mintzberg ini mampu menghasilkan cara pandang lain tentang ilmu manajemen. Melalui metode pengelompokan (tipologi), Mintzberg telah mengidentifikasi tiga peran utama manajer, yakni (i) *interpersonal roles*, (ii) *information roles*, dan (iii) *decision roles*, yang mana dalam masing-masing jenis kegiatan masih terdapat sub-jenis kegiatan (Pugh, 1990). Metoda yang dilakukan Mintzberg (metoda kualitatif) merupakan teknik yang menjanjikan dalam menciptakan atau memperbaiki konsep, terbukti Mintzberg telah membuktikan bahwa apa yang sebenarnya dikerjakan oleh manajer 'bukanlah' *planning, organizing, actuating* dan *controlling* yang waktu itu mendominasi pemahaman (teori) tentang manajemen.

Untuk menciptakan atau memperbaiki teori, peneliti harus mampu melakukan pemikiran spekulatif untuk menyusun konsep-konsep baru sekaligus mencari hubungan antar konsep tersebut. Selanjutnya dielaborasi lebih mendalam apakah hubungan antar konsep tersebut bersifat asosiatif,

pengaruh atau kausal. Tentunya, terdapat persyaratan-persyaratan khusus kapan disebut asosiatif, pengaruh atau kausal. Semakin bergerak ke arah kausal tentunya persyaratannya semakin ketat.

Kombinasi pendekatan kualitatif, seperti yang dikerjakan Mintzberg, dengan pendekatan kuantitatif, akan mampu menghasilkan pemahaman baru tentang 'apa' dan 'bagaimana' tentang organisasi dan manajemen. Pendekatan kualitatif unggul dalam menciptakan konsep-konsep baru untuk mendapatkan pemahaman baru terhadap suatu fenomena empirik organisasi dan manajemen, sedangkan pendekatan kuantitatif akan mampu menciptakan teori-teori baru (hubungan antar konsep-konsep) dalam rangka memperoleh penjelasan (eksplanasi) terhadap fenomena empirik organisasi dan manajemen. Baik penciptaan konsep maupun teori baru secara aksiologi akan membantu umat manusia dalam menjalankan organisasi dengan lebih baik.

## Kesimpulan

Ilmu manajemen adalah sekumpulan ilmu yang membentuk mozaik (*puzzle*), karena masing-masing pengemuka teori melakukan '*inquiry*' sesuai dengan lensa ilmu yang dipakainya. Perkembangan teori manajemen mulai dari teori klasik, kemanusiaan, kesisteman, kontijensi, budaya, dan politik menunjukkan suatu proses evolutif pemahaman terhadap entitas yang bernama 'organisasi'. Meskipun obyek materialnya sama, yakni sekelompok orang dalam kelembagaan, namun organisasi dapat dimaknai sesuai dengan lensa ilmu yang digunakannya. Secara umum tipologi ilmu manajemen dapat dikelompokkan menjadi dua arus utama, yakni manajemen preskriptif dan manajemen deskriptif. Manajemen preskriptif menggunakan obyek formal organisasi sebagai titik pangkal analisis, sedangkan manajemen deskriptif menggunakan obyek formal tindakan sosial anggota sebagai titik pangkal analisis. Dalam rangka pengembangan ilmu manajemen ke depan, baik metoda kualitatif maupun kuantitatif dapat digunakan secara komplementer (saling melengkapi) dalam rangka mendapatkan pemahaman baru tentang apa dan bagaimana organisasi dan manajemen.

## Daftar Pustaka

- Bacharach, S. B. (1989) *Organizational Theories: Some Criteria for Evaluation*. Academy of Management Review.

- Bolman, L.G & Deal, T. E. (1991) *Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bash Publishers.
- Burrell, G. & Morgan, G. (1979) A Contingency Model of Organizational Analysis. *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. Aldershot: Gower Publishing.
- Degeling, P. (1997) *Management and Organization*. Sydney: School of Health Service Management, UNSW.
- Giddens, A. (1981) Agency, Institution, and Time-Space Analysis. Dalam: K. Knorr-Cetina & A.V. Cicourel (eds.) *Advances in Social Theory and Methodology*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Handy, C. B. (1986) *Understanding Organization*. London: Penguin Books.
- Minzberg, H. (2005) *Development Theory About The Development of Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Morgan, G. (1996) *Image of Organization*, California: Sage.
- Pugh, D. S. & Hickson, D. J. (1989) *Writers On Organizations*. London: Penguin Books.
- Pugh, D. S. (1990) *Organization Theory*. London: Penguin Books.
- Salam, B. (1997) *Logika Material, Filsafat Ilmu Pengetahuan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suprpto, S. (2002a) *Metoda Ilmiah dalam Filsafat Ilmu Sebagai Dasar Pengembangan Ilmu Pengetahuan*. Yogyakarta: Liberty.
- Suprpto, S. (2002b) *Landasan Penelaahan Ilmu, dalam Filsafat Ilmu Sebagai Dasar Pengembangan Ilmu Pengetahuan*. Yogyakarta: Liberty.
- Worsley, P. (1991) *The New Modern Sociology Readings*. London: Penguin Books.