

Sejarah Keilmuan Manajemen Dakwah: Perspektif Manajemen Sains

Ihsan Rahmat^{1*}, M. Ridho Syabibi², M. Zikri³, Cecep Castrawijaya⁴

^{1,2,3} UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, Indonesia

⁴ UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

*Koresponden: ihsanrahmat@mail.uinfasbengkulu.ac.id

Abstract

The discipline of da'wah management is the result of the integration-interconnection between the science of governance and spirituality. Unfortunately, until now there is still very little writing that examines the historical roots of the science of missionary management. At the age of three decades, this study cannot be said to have found the ideal form. This scientific development experienced several paradigm changes starting from: (1) early da'wah management which was interpreted as managing da'wah organizations through modern management mechanisms; (2) the value of da'wah management which believes that this discipline plays at a very flexible level for all levels of the organization; and (3) the da'wah management model which considers that this discipline has its own and distinctive model by elaborating the modern management model with a da'wah strategy. The question is which paradigm will be able to answer the characteristics of missionary management compared to other management studies.

Keywords: Da'wah management; Scientific history; Management science.

Abstrak

Disiplin ilmu manajemen dakwah merupakan hasil dari integrasi-interkoneksi antara ilmu tata kelola dan spiritualitas. Sayangnya hingga saat ini masih sangat minim tulisan yang mengkaji tentang akar sejarah keilmuan manajemen dakwah. Di usia yang memasuki tiga dasawarsa kajian ini belum dapat dikatakan telah menemukan bentuk yang ideal. Perkembangan keilmuan ini mengalami beberapa perubahan paradigma mulai dari: (1) manajemen dakwah awal yang dimaknai sebagai pengelolaan organisasi dakwah melalui mekanisme manajemen modern; (2) value manajemen dakwah yang meyakini disiplin ini bermain pada level yang sangat fleksibel untuk seluruh level organisasi; dan (3) model manajemen dakwah yang memandang bahwa disiplin ini memiliki model tersendiri dan khas dengan mengelaborasi model manajemen modern dengan strategi dakwah. Pertanyaanya adalah paradigma mana yang nantinya mampu menjawab keistimewaan manajemen dakwah dibanding kajian manajemen lain.

Kata Kunci: Manajemen dakwah; Sejarah keilmuan; Sains manajemen.

Pendahuluan

Apa itu manajemen dakwah? Mengapa manajemen dakwah? Kapan disiplin keilmuan ini muncul? Apa yang membedakan keilmuan manajemen dakwah dengan manajemen lainnya? Apakah manajemen dakwah memiliki model manajemen sendiri? Ataukah manajemen dakwah merupakan integrasi-interkoneksi dari nilai-nilai Islam ke dalam ilmu manajemen modern? Pertanyaan-pertanyaan ini jamak penulis temukan dalam obrolan civitas akademika manajemen dakwah ataupun non-manajemen dakwah, juga di artikel lokal, bahkan pada artikel internasional ditemukan permasalahan yang menyerupai pertanyaan di atas. Peneliti meyakini pertanyaan-pertanyaan tersebut kerap muncul karena ketidaktuntasan pembahasan pada dasar keilmuan manajemen dakwah itu sendiri, yakni menyoal fokus dan lokus. Seandainya pun ada pembahasan sebelumnya, fokus dan lokus manajemen dakwah yang ada sekarang dinilai kurang menjawab tuntutan zaman.

Walau permasalahannya terletak pada fokus dan lokus keilmuan, tulisan ini belum akan membahas dua hal tersebut. Tulisan ini mengambil fokus lain yakni mencoba mengantar pembaca untuk memahami terlebih dahulu akar sejarah keilmuan manajemen dakwah. Asumsi peneliti adalah

apabila sejarah keilmuannya belum diketahui maka pembahasan fokus dan lokus akan mengambang. Karena itu tulisan ini selain sebagai pengantar ke pembahasan yang sangat krusial juga berusaha menutup gap keilmuan manajemen dakwah dari sisi sejarah keilmuan manajemen. Penulis mencermati bahwa kajian terdahulu baru mengungkap sejarah keilmuan manajemen dakwah dari sisi dakwah, yakni dengan mengungkap perjalanan hidup Nabi Muhammad SAW dan para sahabat yang berkaitan erat dengan prinsip kerja manajemen. Melalui penelusuran sejarah ini, penulis berharap manajemen dakwah mampu memperkirakan what we know? Where we go? Selain menjelaskan manajemen dakwah dari sisi sejarah, tulisan ini juga berusaha mendiskusikan perkembangan keilmuan manajemen dakwah berdasarkan tiga perspektif, yakni: manajemen dakwah awal, value manajemen dakwah, dan model manajemen dakwah.

Dalam 28 tahun terakhir telah banyak diskusi yang dihadirkan guna memberikan makna bagi manajemen dakwah. Akan tetapi angka 20 juga menjadi waktu yang sangat singkat untuk tidak lagi mempersoalkan perkembangan manajemen dakwah. Penulis teringat bagaimana disiplin keilmuan administrasi publik yang setidaknya terhitung sudah lima kali mengalami perubahan dan perluasan fokus-lokus dalam seratus tahun terakhir.¹ Dari perbedaan waktu ini sebenarnya kita dapat menilai bahwa banyak hal yang bisa dan harus dieksplorasi dari manajemen dakwah. Dari sisi literatur, tidak banyak buku yang mengkaji manajemen dakwah, tidak banyak literatur yang berani mengungkap apakah manajemen dakwah benar-benar dibutuhkan organisasi khususnya organisasi dakwah, bahkan pada tataran internasional kita tidak dapat menemukan artikel yang khusus membahas manajemen dakwah.

Ketidakmampuan kita untuk menggali manajemen dakwah kadang membuat konsep ini terasa kabur, bahkan tidak jarang berujung pada kesalahanpahaman dalam memberikan makna. Tidak jarang manajemen dakwah didefinisikan secara parsial yakni dengan menjelaskan makna manajemen dan dakwah, kemudian menarik satu benang merah dari dua definisi tersebut. Hasilnya, manajemen dakwah cenderung dimaknai secara sempit, yakni sebagai pengelolaan organisasi dakwah melalui menejemen modern. Atau dimaknai sebagai proses yang dimulai dari perencanaan dan diakhiri dengan evaluasi guna pencapaian tujuan dakwah. Jika definisi ini dipertimbangkan, menurut pemahaman penulis tidak ada manajemen dakwah pun tidak akan jadi masalah karena pada dasarnya manajemen bersifat fleksibel untuk seluruh level organisasi. Definisi ini yang membuat keilmuan kita menjadi kering dan tidak punya posisi tawar. Padahal kekayaan nilai yang terkandung dalam Islam telah memberikan warna tersendiri dalam manajemen. Banyak ahli yang mengakui bahwa Islam atau spiritualitas Islam berdampak positif bagi perkembangan dunia organisasi. Misalnya penelitian dari Gillian Rice menemukan bahwa nilai-nilai etika, keimanan, dan motivasi Islam diterapkan dalam kehidupan organisasi dan ekonomi di Mesir.²

Seiring berjalannya waktu, manajemen dakwah mendapat perluasan makna yakni sebagai upaya mengelola organisasi Islam menggunakan aturan-aturan tertentu dengan tujuan agar ajaran Islam terwujud atau terealisasi.³ Definisi ini membawa manajemen dakwah pada lokus yang jelas yakni organisasi Islam, seperti bank-bank syariah, ormas Islam, lembaga ZIS (zakat, infaq, sedekah), pesantren, panti asuhan, dan lembaga dakwah lainnya. Selain itu, pada kalimat “menggunakan aturan tertentu”, dapat dilihat dari dua sudut yakni: pertama, aturan tertentu dimaknai sebagai internalisasi nilai-nilai luhur Islam dalam proses kerja manajemen modern; atau kedua, semua aturan pure berasal dari Islam, baik dari sisi nilai ataupun praktik kerja. Banyak akademisi manajemen dakwah yang setuju dengan perspektif pertama, yakni proses kerja manajemen modern dominan dalam manajemen

¹ Nicholas Henry, *Administrasi Negara dan Masalah-Masalah Publik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1988), hlm. 34-59.

² Gillian Rice, “*Islamic Ethic and the Implication for Business*”, *Journal of Business Ethic* Vol. 18 No. 4, (1999), hlm. 345-358.

³ M. Rosyid Ridla, “Rancangan Kurikulum Manajemen Dakwah”, disampaikan pada Workshop Pengembangan Kurikulum Manajemen Dakwah, Yogyakarta, 20 Mei 2016.

dakwah, tetapi pada sisi etisnya menggunakan nilai-nilai Islam.⁴ Akan tetapi harapan terbesar kita adalah manajemen dakwah memiliki model sendiri.

Abbasi, Rehman, dan Bibi melihat sesuatu yang luar biasa dari manajemen yang berlandaskan atas prinsip-prinsip Islam. Mereka membuat sebuah alur kerja dari seorang manajer Islam, yakni pemimpin menyerahkan kewenangannya pada petunjuk ilahi kemudian menerapkannya ke dalam manajemen organisasi.⁵ Kajian ini membuktikan bahwa manajemen Islam memiliki model tersendiri dan mereka mampu membangun model tersebut. Di Indonesia, praktik kerja Islam yang diterapkan Bank Muamalat Indonesia (BMI) juga membuktikan bahwa manajemen Islam memiliki model tersendiri. Tergantung pada kesungguhan akademisi untuk menggali model-model tersebut lalu kemudian mengakumulasikannya di bawah keilmuan manajemen dakwah.

Dengan banyaknya penjelasan tentang definisi konsep manajemen dakwah, menunjukkan pemahaman yang berbeda-beda dari setiap aktor. Namun secara umum ada beberapa karakteristik dan nilai yang melekat dalam keilmuan manajemen dakwah. Pertama, manajemen dakwah merupakan sebuah konsep besar yang tidak hanya diperuntukkan bagi lembaga dakwah, tetapi juga bagi organisasi konvensional. Kedua, dalam praktik manajemen dakwah terkandung nilai-nilai yang membuat organisasi bekerja lebih efektif untuk mewujudkan kesejahteraan bersama. Nilai-nilai seperti keadilan, moral, unity, kepercayaan, serta akuntabilitas menjadi nilai yang melekat pada praktik manajemen dakwah. Ketiga, praktik manajemen dakwah adalah praktik yang bukan hanya bertujuan mensejahterakan anggota organisasi, tetapi juga untuk kemaslahatan umat. Tantangan utama manajemen dakwah untuk kedepannya adalah bagaimana memenuhi ketiga karakteristik di atas yang pada akhirnya menyentuh pembahasan fokus dan lokus manajemen dakwah. Sekali lagi, tulisan mencoba mengantar kita semua ke dalam ruang tersebut.

Sejauh penelusuran pustaka yang penulis lakukan, belum ditemukan tulisan yang mencoba mengkaji manajemen dakwah dalam sejarah. Tulisan ini mencoba menutupi gap tersebut dengan mengemukakan argumen bahwa manajemen dakwah lahir sekitar tahun 1990-an, tetapi geliatnya sudah terlihat sejak akhir 1980-an. Untuk mendukung argumen ini, penulis mencoba memulai pembahasan dari sejarah awal pemikiran manajemen, kemudian menjabarkan perkembangannya hingga pada akhirnya menentukan satu titik yang diyakini sebagai era munculnya disiplin keilmuan manajemen dakwah. Selain itu penulis juga mencoba menjelaskan sejarah manajemen dakwah berdasarkan paradigma yang telah melekat pada awal munculnya hingga sekarang. Dengan cara berpikir seperti ini diharapkan *puzzle* manajemen dakwah dalam kajian sejarah dapat dijelaskan.

Hasil dan Pembahasan

1. Manajemen Pra-Modern

Apabila manajemen dimaknai sebatas pengaturan maka sejarah manajemen melekat pada peradaban awal manusia di bumi. Akan tetapi ketika makna tersebut sedikit diperluas yakni mengatur sekelompok manusia untuk bekerjasama maka peradaban yang berlangsung di Mesir tahun 3000 SM sudah dapat disebut digologkan dalam praktik manajemen. Banyak pustaka yang mengklaim pengelolaan wilayah di Mesir sebagai praktek manajemen yang paling tua. Mereka memberikan bukti melalui bangunan Sphinx dan Piramida. Ditelusuri lebih lanjut ketika peradaban Mesopotamia, Syria, Anatolia, dan Cyprus memasuki zaman perak, Mesir telah berbicara tentang kepiawaian Pharaoh (raja) berserta bawahannya dalam mengatur wilayah kekuasaan.⁶ Pharaoh yang saat itu memegang kendali eksekutif, legislatif, dan yudikatif mampu mengatur Mesir menjadi dua kawasan. Mesir Bawah berada di Delta (Sais, Gizeh, Sakkara, Memphis, Cairo, Heliopolis) dan Mesir Atas berada di sepanjang

⁴ Awaludin Pimay, Manajemen Dakwah: Sebuah Pengantar, (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2013), hlm. 3-8. Lihat juga Muhammad Munir dan Wahyu Ilahi, Manajemen Dakwah, (Jakarta: Kencana, 2006).

⁵ Abdus Sattar Abbasi, Kashif Ur-Rehman, dan Amna Bibi, "Islamic Management Model", African Journal of Business Management Vol. 4 No. 9, (2010), hlm. 1873-1882.

⁶ A. B. Knapp, The History and Culture of Ancient Western Asia and Egypt, (Chicago: The Dorsy Press, 1988).

sungai Nil (Heracleopolis, Benihesen Tombs, Akhetaton, Thinis Abydos, Coptos, Karnak, Luxor, Elephantine, Philae, Abu Simbel, dan Syene).⁷

Setiap distrik (nomes) dipimpin oleh seorang gubernur (nomarch). Nomarch bertanggungjawab mengatur kondisi sosial, keamanan masyarakat distrik, dan membayar pajak kepada Pharaoh. Melalui mekanisme kerja yang ditentukan oleh Pharaoh dan Vizier (menteri) peradaban Mesir beberapa langkah lebih maju dibanding peradaban lain. Mesir diklaim sebagai bangsa yang lebih dahulu mengenal tulisan. Masyarakat terdidik dan memiliki status sosial akan diangkat menjadi pegawai pemerintahan. Para pegawai yang memiliki kecakapan di bidang administrasi akan mendapatkan promosi dan kenaikan gaji. Jalur promosi dan sistem pada masa pemerintahan Pharaoh sangat jelas dan tidak ada pekerjaan yang tidak dibayar.⁸

Selain Mesir praktik manajemen juga ditemukan di Athena dan Roma. Pemerintahan Athena menjalankan roda pemerintahan dengan bantuan majelis yang berjumlah sekitar 500 orang dewan. Untuk memudahkan administrasi setiap 10 anggota majelis memiliki satu pemimpin. Dewandewan ini memiliki masa tugas satu tahun dan tidak dapat diperpanjang. Dewan ini tidak menerima gaji melainkan hanya mendapat fasilitas berupa makan gratis. Pengaturan ini didesain agar dewan lebih responsif terhadap masyarakat sehingga pemerintahan Pada periode manajemen pra-modern ini literatur yang ada banyak berbicara tentang pengaturan pada tingkat negara, keterbatasan literatur menjadi penyebab sulitnya melihat manajemen pada sektor swasta.

Dalam buku *The Evolution of Management Thought*, Daniel Wren banyak bercerita tentang peradaban di Timur dan Barat dan mengaitkannya dengan manajemen sehingga praktik manajemen sektor swasta terabaikan. Karena itu Wren menyebut fase tersebut dengan istilah management before industrialization. Wren juga mengkategorikan kepemimpinan Nabi Ibrahim (1900 SM), Yusuf (1750 SM), Musa (1300 SM), dan Daud (1000 SM) sebagai bagian dari praktik manajemen yang dianggap mutakhir karena mereka dianggap sukses mengkombinasikan secular power dengan spiritual. Wren menganggap para pemimpin lain belum mampu melakukan hal demikian.⁹ Pada akhirnya, dapat dijelaskan bahwa manajemen kuno berjalan atas dasar rasionalitas karena praktik masa lampu hanya berusaha bagaimana sebuah pekerjaan dapat berlangsung tanpa menimbang aspek efektifitas dan efisiensi.

2. Manajemen Klasik

Wren memandang era manajemen pra-modern dan klasik bagian dari early management era. Walau demikian ada perbedaan diantara keduanya yakni manajemen klasik bukan hanya mengerjakan suatu pekerjaan atas dasar rasionalitas tetapi sudah mulai mengenal mekanisme efektifitas dan efisiensi. Efisiensi muncul akibat inovasi baru pada alat produksi yang mampu mempersingkat waktu produksi. Ricard Arkwright mengembangkan mesin water frame untuk mempererat catton fibers mulai tahun 1769-1776. Thomas Newcomen mengembangkan steam-propelled engine untuk memompa air keluar dari tambang batu bara. Tahun 1765, James Watt mengembangkan steam engine, kemudian mulai mengujicobakan inovasi tersebut pada perusahaan besar milik John Wilkinson. Ujicoba tersebut berhasil dan Wilkinson bersedia membayar mahal temuan ini. Watt terus mengembangkan steam engine hingga menemukan model yang ideal 17 tahun kemudian.¹⁰

Temuan-temuan ini mempengaruhi situasi kerja dan berhasil mendobrak cara kerja lama (by the hand). Era industri dinyatakan selangkah lebih maju tetapi kemajuan ini justru memunculkan banyak masalah baru dalam dunia organisasi. Masalahnya di satu sisi ilmu pengetahuan berkembang pesat dalam dunia industri tetapi tidak diiringi dengan sisi manajerial. Permasalahan timbul dari berbagai lini terutama di kalangan pekerja (labor). Pertama, alat-alat produksi berhasil mempercepat output industri sehingga banyak pekerja yang diberhentikan karena tenaga mereka tidak dibutuhkan lagi.

⁷ C. A. Robinson, *Ancient History*, (New York: The Macmillan Company, 1951)

⁸ W. C. Beyer. "The Civil Service of the Ancient World", Dalam J. W. Fesler (Ed.), *American Public Administration: Patterns of the Past*, (New York: American Society for Public Administration, 2005), hlm. 30-39.

⁹ Daniel Wren, *The Evolution of Management Thought*, (New York: John Wiley and Sons, 1987), hlm. 16.

¹⁰ Daniel Wren, *The Evolution of Management Thought...*, hlm. 34-36.

PHK masal ini menimbulkan protes dikalangan pekerja industri, peristiwa ini dikenal dengan istilah Luddites. Kedua, sulitnya menemukan orang-orang yang bertalenta untuk mengoperasikan atau merawat mesin produksi. Ketiga, karena sulitnya menemukan pekerja yang memiliki talenta maka perusahaan menggunakan mekanisme training tetapi belum adanya standar pengoperasian mesin produksi membuat pekerja mengikuti arahan coworker yang sedikit lebih mengetahui. Keempat, para pekerja masih terbiasa dengan metode kerja lama sehingga perusahaan mengembangkan metode “habits of industry” seperti ketepatan waktu produksi, pekerja wajib hadir tepat waktu, dan mengambil presensi, setiap pekerjaan mendapat pengawasan langsung dari supervisor, dan mendorong semangat para pekerja.¹¹

Selain pekerja di pabrik, masalah awal manajemen adalah sulitnya menemukan manajer yang memiliki visi kedepan yang mampu memecahkan masalah perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian. Untuk mengatasi masalah tersebut, manajer puncak bertindak dengan menjadikan organisasi menjadi lebih rasional, lebih pragmatis, dan meletakkan landasan pada pertumbuhan jangka panjang daripada keuntungan spekulatif jangka pendek. Dalam hal perencanaan, Robert Owen dan Ricard Arkwright dikenal sebagai orang pertama yang merintis model pra-perencanaan untuk layout pabrik. Mereka membuat persyaratan dan prinsip-prinsip yang menekankan pentingnya kebersihan pabrik dan alur kerja yang terstandarisasi. Perusahaan Matthew Boulton dan James Watt juga menekankan pentingnya perencanaan awal untuk layout pabrik yang memiliki visi jangka panjang. Dibandingkan dengan Owen dan Arkwright, Boulton dan Watt selangkah lebih maju dengan mengembangkan sistem perencanaan kontrol untuk stok barang.

Dalam hal pengorganisasian, permasalahan awal adalah kurangnya jumlah manajer subordinat, posisi dan pengelompokan kerja sering didasarkan atas kemitraan atau kerabat. Sehingga manajer puncak pada waktu itu menetapkan pembentukan departemen-departemen yang dikepalai oleh satu atau dua manajer subordinat. Pada saat itu, juga tengah berkembang paham egalitarianisme sehingga para manajer puncak menggunakan semangat ini untuk menempatkan pekerja bukan berdasarkan kekerabatan, kemitraan, ataupun kelas, sudah menggunakan mekanisme spesifikasi tugas (the right man, the right place). Tahun 1820 di pabrik kapas diketahui satu manajer subordinate membawahi sekitar 28 orang pekerja. Rasio yang hampir sama terlihat juga pada industri konstruksi, tekstil dan pertambangan.¹²

Dalam pengendalian, produksi skala besar dan terbuka lebarnya pasar penjualan membuat manajer kesulitan untuk mengawasi berbagai pekerjaan secara mandiri. Manajer mulai membutuhkan pendeklasian wewenang untuk mengatasi kompleksitas pekerjaan. Pada taraf ini akuntabilitas menjadi hal yang paling dipermasalahkan, karena satu sisi manajer kesulitan mengontrol seluruh pekerjaan dan di sisi lain manajer tidak percaya pada bawahan karena alasan belum terlatih dan takut gagal. Josiah Wedgwood, seorang produsen produk gerabah, merupakan satu dari sedikit manajer yang memperbaiki cara kerjanya dengan mulai membuat standarisasi produk, harga, potongan beban penjualan, dan kemungkinan adanya penggelapan dana oleh bawahannya. Setelah standarisasi tertuang di kertas barulah dia mempercayakan sebagian tugas kepada manajer subordinat.

Melalui sejumlah pengalaman, manajer pada masa manajemen klasik ini lebih fokus pada pekerjaan yang bersifat teknis karena kondisi lingkungan saat itu baru bersentuhan pada teknologi-teknologi maju. Sehingga masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen dinomorduakan. Manajemen dianggap masalah lokal, tidak dikenal secara umum, ada anggapan umum bahwa keberhasilan perusahaan tergantung pada kualitas personal manajer puncak bukan pada pemahaman mereka tentang prinsip-prinsip yang lebih luas pada bidang manajemen. Manajemen dianggap sebagai personal art dan melekat pada diri manajer. Manajemen juga dimaknai sebagai sesuatu yang pragmatis, tidak teoritis, dan parokial (sesuatu yang berkaitan dengan agama), serta tidak universal. Mereka hanya sekelompok produsen yang menginginkan pabrik berjalan dan mendapat keuntungan lebih. Owen yang dikenal sebagai pioneer manajemen yang mengakui tidak begitu mengetahui tentang

¹¹ Daniel Wren, *The Evolution of Management Thought...*, hlm. 38-48.

¹² Erich Roll, *An Early Experiment in Industrial Organization: Being a History of the Firm of Boulton and Watt (1775-1805)*, (London: Green and Co, 1930), hlm. xv

pentingnya asset manusia dalam organisasi seperti halnya Mayo, Roethlisberger, Linkert, Follet, dan tokoh lainnya.¹³

3. Manajemen Ilmiah

Manajemen ilmiah melekat erat dengan sosok Frederick Winslow Taylor (1911). Sejak Taylor mengumumkan magnumopus-nya “Scientific Management”, ia mulai dikenal sebagai seorang figur sentral yang mampu mengembangkan manajemen hingga ditetapkan sebagai sebuah ilmu. Permasalahan paling awal yang dikemudian hari menuntun Taylor menemukan Scientific Management adalah perkara jam kerja, standard sebuah pekerjaan, dan ketepatan waktu penggerjaan. Taylor memecahkan permasalahan tadi menggunakan metode-metode ilmiah, dibantu oleh Carl Barth yang sangat jenius dalam hal matematika.

Taylor memberikan portofolio kepada Barth, kemudian Barth memperhitungkan kemampuan satu orang pekerja untuk menghasilkan satu produk dalam satu waktu. Dari hasil tersebut kemudian Barth menentukan berapa lama pekerja bisa fokus dan bertahan untuk pekerjaan tersebut. Melalui alur berpikir seperti ini, Taylor bisa menentukan jam kerja buruh pabrik dalam sehari. Alhasil, jam kerja yang awalnya berkisar 13-14 jam sehari, diubah menjadi 10 jam perhari. Pekerja diberikan waktu istirahat lebih agar keesokan hari bisa kembali fokus bekerja. Perubahan ini ternyata memberikan dampak yang signifikan, seperti menekan perlawanan dan sikap arogan pekerja yang pada saat itu menuntut kesejahteraan, pekerjaan di pabrik makin efektif, dan pekerja terhindar dari penyakit lelah. Keberhasilan dalam meningkatkan produktifitas pabrik membuat Taylor makin penasaran dengan penggunaan metode ilmiah. Ia kembali mempertimbangkan pembuatan perencanaan kerja yang matang berjangka waktu panjang, menentukan standar-standar setiap pekerjaan, dan mulai merancang skema insentif. Asumsi dasar yang dipegang Taylor saat itu adalah pekerjaan akan efisien apabila personel mampu menjalankan alat-alat produksi melalui standar kerja yang telah ditentukan di awal.¹⁴

Dari asumsi dan berbagai percobaan ilmiah yang dipraktikkan, Taylor mulai mendefinisikan kata manajemen sebagai “*knowing exactly what you want men to do, and then seeing that they do it in the best and cheapest way*”.¹⁵ Taylor menambahkan bahwa tidak ada definisi ringkas yang bisa menggambarkan keutuhan dalam seni manajemen. Lebih lanjut Taylor berkomentar “...*the relations between employers and men form without question the most important part of this art.*” Taylor melihat ketidak rataan kualitas setiap pekerja bisa ditutupi dengan menerapkan metode ilmiah. Taylor akhirnya menjelaskan empat langkah kerja untuk mendorong kualitas pekerja pabrik, yakni: menyusun tujuan yang jelas untuk setiap unit pekerjaan, menerapkan pelatihan bagi pekerja baru, pengembangan bagi pekerja lama, serta terus mengembangkan metode ilmiah untuk menggantikan metode *rule of thumb*. Menyadari keunggulan metodenya bergantung pada perencanaan yang matang, Taylor kemudian mengembangkan konsep “*task management*”. Wren berargumen bahwa task management ini di kemudian hari dikenal dengan istilah scientific management. Task management yang dikembangkan Taylor memuat dua hal, yakni: setiap hari, pekerja mendapat tugas yang pasti dengan instruksi yang tertulis rinci dan waktu penyelesaian yang tepat untuk setiap elemen pekerjaan dan pekerja yang mampu mengerjakan tugas tepat waktu berhak mendapatkan upah tambahan selain gaji awal yang telah ditetapkan, sedangkan pekerja yang menghabiskan lebih banyak waktu akan menerima standar upah sesuai kesepakatan awal

Pemikiran awal Taylor tentang cara meningkatkan produktifitas pekerja melalui insentif ini dikembangkan oleh Henry Laurence Gantt (1861- 1919). Gantt menunjukkan minat pada hubungan antara pekerja dengan manajemen, perlunya menyeleksi pekerja, insentif sebagai sarana untuk menstimulus kinerja, merinci setiap pekerjaan, dan pentingnya membangun keharmonisan dalam organisasi (harmonious cooperations). Gantt mengatakan “... *the only healthy industrial condition is that in which the employer has the best men obtainable for his work, and the workman feels that his labor is being sold at the right*

¹³ Robert Owen, *The Life of Robert Owen*, (London: Effingham Wilson, 1857), hlm. 39.

¹⁴ Daniel Wren, *The Evolution of Management Thought...*, hlm. 106-107.

¹⁵ Frederick W. Taylor, *Shop Management*, (New York: Harper & Raw, 1903), hlm. 30.

*market price.*¹⁶ Berbeda dengan Taylor yang menggunakan statistik sebagai metode, Gantt lebih dekat dengan metode-metode grafis dalam menggambarkan rencana-rencana dan memungkinkan adanya pengendalian manajerial yang lebih baik. Dengan menekankan pentingnya waktu maupun biaya dalam merencanakan dan mengendalikan pekerjaan, Gant berhasil menciptakan salah satu tools management yang ia klaim sebagai “Gantt Chart”.

Ahli terakhir yang patut dibicarakan dalam aliran manajemen ilmiah adalah The Gilbreths: Frank B. Gilbreth (1868 -1924) dan Lilian M. Gilbreth (1878 -1972). Walau pengaruhnya sama dalam dunia manajemen, tetapi mereka memiliki fokus kajian yang berbeda, yakni Lilian tertarik pada aspek manusia dalam organisasi, sedangkan Frank fokus pada hal-hal yang berhubungan dengan efisiensi tugas. Lilian mengingatkan kepada organisasi untuk tidak mengabaikan kebutuhan sosial pekerja. Karena pada masa itu diketahui bahwa organisasi hanya memikirkan keuntungan yang besar dan cenderung mengabaikan kesejahteraan pekerja. Frank mengkaji tentang gerakan pekerja dan faktor yang menyebabkan karyawan cepat lelah. Frank sangat menekankan efisiensi dalam setiap pekerjaan karena setiap gerakan yang tidak perlu akan menambah faktor lelah pekerja. Apabila hal kecil seperti ini tidak diperhatikan, maka target perencanaan produksi yang telah ditetapkan oleh pabrik menjadi terhambat. Secara menyeluruh kita dapat melihat bahwa era ini disebut juga sebagai era efisiensi, yakni bagaimana sebuah pekerjaan selesai tepat waktu. Taylor, Barth, Gantt, hingga The Gilberts, hanya mengungkap satu thesis yakni bekerja secara efisien. *Efficiency had its doctrine, but changing time would bring new emphases.*¹⁷

4. Social Man Era

Tuntutan pasar akan penyediaan barang yang relatif tinggi, ternyata tidak diimbangi oleh kemampuan pabrik sebagai penyedia. Butuh kerja keras untuk memenuhi permintaan pasar. Berbagai cara terus dilakukan untuk memenuhi itu semua, termasuk mengeksplor kemampuan dan motivasi pekerja untuk terus produktif. Karena itu, eksperimen-eksperimen di berbagai bidang dimulai guna mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktifitas pekerja. National Research Council of the National Academy of Science dari Massachusetts Institute of Technology di bawah pimpinan Dugald C. Jackson menyelenggarakan scientific study untuk mengetahui apakah pencahayaan di tempat kerja dapat mempengaruhi produktifitas pekerja. Penelitian ini dilakukan di Western Electric selama musim dingin tahun 1924 hingga musim panas tahun 1925.¹⁸

Pada bulan April 1927, penelitian tentang pencahayaan di pabrik ditinggalkan karena Charles E. Snow menganggap eksperimen ini tidak menjawab permasalahan. Snow berargumen bahwa yang paling penting adalah meningkatkan psikologi pekerja di pabrik. Argumen Snow didukung oleh Homer Hibarger melalui kajian-kajian Hawthorne Studies di Relay Assembly Test Room dan The Bank Wiring Room.¹⁹ Dua eksperimen ini menjadi telah mempengaruhi pengembangan kajian-kajian dalam psikologi industri di berbagai tempat. Sebagai pioneer, penelitian-penelitian Hawthorne mempengaruhi literatur selama beberapa tahun, fenomenal ini dikemudian hari disebut dengan istilah “Hawthorne effect”.

Tahun 1932, penelitian Relay Assembly Test Room ditinggalkan karena tidak menjawab permasalahan lain yang muncul pada saat itu. Pada oktober 1929 terjadi guncangan ekonomi di Eropa, sehingga daya beli masyarakat berkurang dan pabrik kesulitan menutup tingginya belanja produksi. George Elton Mayo (1931) adalah seorang psikolog, sosiolog, dan teoritikus, mencoba mengubah arah kajian dari Hawthorne Studies. Mayo menginterpretasikan ulang kondisi pabrik dan penelitian yang tengah dilakoni Hawthorne, hingga akhirnya menentukan dua fokus baru yakni “effective collaboration” dan “social solidarity”.²⁰

¹⁶ Henry L. Gantt, Work, Wages, and Profits, (New York: Engineering Magazine Company, 1916), hlm. 33. Dalam Daniel Wren. The Evolution of Management Thought.... hlm. 134.

¹⁷ Daniel Wren, The Evolution of Management Thought..., hlm. 155.

¹⁸ Daniel Wren, The Evolution of Management Thought..., hlm. 236

¹⁹ Daniel Wren, The Evolution of Management Thought..., hlm. 237-246.

²⁰ Daniel Wren, The Evolution of Management Thought..., hlm. 247-248.

Dua fokus ini yang nantinya mengantar Mayo sebagai pioneer dalam bidang human relations dan dianggap sebagai orang yang mengubah peradaban manusia dalam dunia industri. Mayo memasukkan dimensi sosial sebagai variabel yang ikut mempengaruhi produktifitas, sehingga pada akhir kajiannya ia menyimpulkan bahwa kemungkinan pekerja akan mencurahkan seluruh kemampuannya untuk pekerjaan apabila pekerja menyadari bahwa dirinya mendapat pengakuan, penghargaan, dan norma-norma kehidupan di dunia kerja. Selain itu, Mayo juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja bukan hanya menyoal masalah kenaikan gaji atau uang, solidaritas sosial diyakini mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kemampuan Mayo dalam membaca situasi dalam industri, mendapat dukungan penuh dari Marry Paker Follet (1868-1933) yang juga menaruh perhatian besar pada *human value* dan *collaborative work experience*. Follet adalah seorang pakar filosofi politik, tetapi ia dianggap berkontribusi dalam dunia industri lantaran gagasan filosofinya yang brilian. Pengetahuannya yang luas tentang kepemimpinan dalam bisnis membawa satu kesimpulan bahwa pemimpin yang membawahi pekerja sebaiknya bukan karena kekuasaan formal, tetapi pemimpin tersebut memang memiliki kualifikasi pengetahuan, keahlian manajerial, dan memiliki kamampuan melayani. Kemampuan Follet dalam mengkolaborasikan dunia praktis, akademis, dan filosofis telah memberikan evolusi dalam pemikiran manajemen. Gullick mengutip perkataan rekan Follet:

“Mary Follet was a gentle person, not a impressive or aggressive spellbinder, but of all the pioneers she, more than others, approached management through human values, psychology and the laboratory of collaborative work experience. The significance and originality of her contribution cannot be overrated. Even today, she is the most modern management expert....”²¹

Tokoh lain yang juga menjelaskan pentingnya semangat kerjasama dan kolaborasi antar individu, unit, dan grup dalam organisasi juga disampaikan oleh seorang pakar sosiologi yakni Chester Irving Barnard (1886-1961). Hanya saja, Barnard menaruh fokus yang berbeda dari Follet. Bernard menjelaskan teori dan struktur analisis organisasi formal, kemudian memperkenalkan peran organisasi informal dalam mencapai keseimbangan. Bernard menunjukkan tiga elemen yang harus terbangun dalam organisasi modern, yakni: *willingness to cooperate, common purpose, and communication*. Istilah *willingness to cooperate* bermakna semua elemen dalam organisasi harus mengorbankan waktu dan pikiran, menyerahkan kontrol diri pada aturan organisasi, dan meniadakan tindakan-tindakan pribadi. Organisasi pun dituntut untuk mendorong pekerja ke arah *willingness* dengan menyediakan insentif berupa material dan non-material.

Bernard melanjutkan bahwa kedua elemen di atas akan berjalan tergantung pada *communication*. Untuk itu, ia mengembangkan beberapa prinsip komunikasi dalam organisasi: pertama, saluran komunikasi harus terintegrasi dan alurnya diketahui; kedua, pemimpin harus memiliki saluran resmi yang mampu menjamin setiap instruksi sampai kepada seluruh anggota dalam organisasi mulai dari unit teratas hingga unit terbawah; dan 3) memberikan informasi secara langsung tanpa perantara menggunakan asas kejelasan pesan dan singkat mungkin. Disaat intensif mengkaji komunikasi dalam organisasi formal, ternyata Bernard menemukan faktor lain yang mendukung keseimbangan organisasi yakni adanya bantuan dari faktor informal organisasi. Tiga fungsi informal organisasi yang mampu menyokong kinerja organisasi formal, yaitu: komunikasi, memaintain kekompakan dalam organisasi formal, dan memaintain perasaan individu dan menaruh harga diri pada level tertinggi. Pengalaman panjang Howthorne Studies dan tokoh-tokoh di atas memberikan penjelasan bahwa manajemen tumbuh dan berkembang dipengaruhi oleh berbagai rumpun keilmuan hingga pada akhirnya membentuk bidang sendiri dalam tubuh keilmuan manajemen, yang dikemudian hari kita sebut dengan istilah *organization behavior*. Penjelasan-penjelasan Mayo, Follet, Bernard, dan ahli-ahli lain telah membuka ruang baru menuju manajemen modern.

5. Manajemen Modern

²¹ Luther Halsey Gullick, “Looking Backward to 1915”, tulisan ini dipersentasikan pada acara Eastern Academy of Management, 13 May (1977).

Walau Taylor diklaim sebagai bapak manajemen ilmiah, tetapi Wren menganggap Henri Fayol (1841-1925) lah yang mampu menjelaskan manajemen sebagai sebuah teori. Wren menyebut Fayol sebagai ilmuwan manajemen yang memperoleh “belated recognition”.²² Ini cukup beralasan Karen buku Fayol yang berjudul General and Industrial Management (1949) baru tersebar luas pasca perang dunia II. Fayol menjawab dua pertanyaan dasar yakni what dan how to manage. Elemen kajiannya adalah apa yang dilakukan manajer dengan planning, organized, command, coordinate, and controlling. Kemudian bagaimana prinsip-prinsip tersebut menjadi mercusuar atau panduan mengelola organisasi. Fayol memandang bahwa teori ini harus dijelaskan agar manajer-manajer di seluruh level organisasi memiliki arah dan tujuan pengembangan. Fayol mengatakan “there is nothing rigid or absolute in management affairs”.²³

Terilhami dari tulisannya Fayol, seorang ahli manajemen dari Colombia University bernama William H. Newman (1950) menggebrak dunia manajemen melalui karyanya Administration Action: The Technique of Organization Management. Wren menyatakan era Newman sebagai periode awal manajemen modern. Newman mencoba mengembangkan konsep yang telah ditulis oleh Fayol. Misalnya pada tahap perencanaan, semua pihak yang terlibat terlebih dahulu mengakui perlunya sebuah tindakan. Kemudian baru melakukan sebuah investigasi, analisis, membuat alternatif-alternatif, mengusulkan tindakan strategis, dan membuat keputusan akhir. Ada tiga bentuk perencanaan menurut Newman, yakni: pertama, goal or objectives, perencanaan yang mengarah pada maksud dan tujuan utama organisasi, sehingga perlu mempersiapkan panduan agar mudah dipahami; kedua, standing plans, yakni rencana yang mampu bertahan dalam waktu yang lama, tetapi fleksibel apabila terjadi perubahan; dan ketiga plan, yakni perencanaan yang hanya digunakan sekali dan akan selesai apabila tujuan tercapai. Biasanya model perencanaan ini digunakan untuk menerjemahkan tujuan-tujuan yang spesifik.

Harold Koontz (1908-1984) dan Cyril O'Donnell (1900-1976) dari California University juga memandang Fayol sebagai ahli yang brilian. Mereka mengembangkan konsep kerja yang telah dijelaskan Fayol, dengan menyatakan bahwa manajer sekarang telah mengetahui bahwa yang mereka inginkan sebenarnya adalah kinerja, dan kinerja itu adalah perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, pengarahan, dan pengendalian. Tetapi lingkungan organisasi yang semakin kompleks menuntut hal lebih selain lima elemen tadi. Koontz dan O'Donnell beranggapan bahwa kelima elemen tersebut adalah yang paling ideal untuk organisasi modern tetapi organisasi modern membutuhkan koordinasi untuk mendukung dan menghubungkan setiap elemen. Selain itu, mereka juga menambah beberapa prinsip dasar dalam kelima elemen tadi, misalnya dalam perencanaan harus memuat prinsip-prinsip strategi, dalam pengorganisasian dibutuhkan prinsip kesamaan wewenang, tanggung jawab, serta kesatuan komando.

Pasca PD II, Gordon dan Howel melaporkan perkembangan pesat pada pemikiran manajemen. Banyak pendekatan yang bercokol dalam keilmuan ini, hingga pada akhirnya Koontz memberikan label “management theory jungle” untuk menggambarkan luasnya cakupan kajian manajemen.²⁴ Koontz mencatat ada 6 kelompok utama dalam pemikiran manajemen, yakni:

- i. *Management process school* atau dikenal dengan kelompok tradisionalis. Mengakar pada Henri Fayol dengan menganggap manajemen sebagai sebuah proses guna menyelesaikan sesuatu melalui orang-orang lain dalam sebuah kelompok yang terorganisir;
- ii. *Human behavior school* atau kelompok dengan pendekatan prilaku, human relations, beserta kepemimpinan. Mengakar pada Lilian M. Gilbreth dengan menggunakan psikologi dan psikologi sosial sebagai pendekatan untuk melihat sisi kemanusiaan seorang pekerja dalam manajemen dan organisasi;

²² Daniel Wren, The Evolution of Management Thought..., hlm. 349.

²³ Daniel Wren, The Evolution of Management Thought..., hlm. 348.

²⁴ Harold Koontz, “The Management Theory Jungle”, Journal of Academy of Management Vol. 4 No. 3, (1961), hlm. 182-186.

- iii. *Social system school* atau kelompok dengan pendekatan sosial. Mengakar pada Chester Barnard. Memandang manajemen sebagai sebuah sistem sosial yang memuat unsur-unsur budaya interpersonal dalam sebuah grup;
- iv. *Decision theory school* yang fokus pada analisis, pengembangan alternatif, dan pengambilan keputusan dalam manajemen. Pendekatan ini banyak digunakan oleh pakar ekonomi untuk melihat arah pengembangan organisasi;
- v. *Mathematical school* yang memandang manajemen sebagai sebuah sistem yang berhubungan erat dengan perhitungan. Pendekatan ini berkontribusi pada penelitian dalam pengambilan keputusan, analisis, karena menggunakan simbol dan hubungan-hubungan dalam matematika.

Walau konsep manajemen dilabeli sebagai theory jungle, kenyataannya adalah lima pendekatan ini dinilai tidak mampu menjawab tuntutan zaman pada waktu itu. Adapun orang yang mengkritik keras keilmuan manajemen yang berkembang pada saat itu adalah Peter F. Drucker (1909- tidak diketahui). Drucker mengemukakan kegelisahannya karena manajemen selalu berorientasi pada faktor ekonomi dan itu pun dianggap gagal. Ia menyatakan:

“Management has failed if it fails to produce economic result. It has failed if it does supply goods and service desired by the consumer at a price the consumer is willing to pay. It has failed if it does not improve or at least maintain the wealth producing capacity of the economic resources entrusted to it...”²⁵

Untuk menjawab permasalahan ini, Drucker membagi manajemen menjadi tiga ruang lingkup, yakni: managing a business, managing managers, managing workers and work. Ketiga lingkup ini dapat terpenuhi apabila manajemen menggunakan prinsip MBO (management by objective). Prinsip ini mengharuskan penetapan tujuan bersama dalam organisasi, sedangkan bawahan secara fleksibel menentukan rencana strategis untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Prinsip ini berhasil diimplementasikan pada General Electric Company. Melalui tiga prinsip ini, Drucker menaruh harapan pada perangkat organisasi untuk tidak selalu melihat manajemen sebagai faktor ekonomi, tetapi juga memperhatikan masalah lain seperti kesejahteraan pegawai dan masalah psikologi industri lainnya.

Perkembangan manajemen modern selanjutnya banyak dipengaruhi oleh kajian-kajian psikologi. Frederick Herzberg (1959) menemukan dualfactor theory untuk menjelaskan sikap karyawan dalam organisasi. Herzberg menjelaskan bahwa karyawan tidak puas dengan gaji yang rendah, level atau kondisi kerja yang tidak menyenangkan. Seperti halnya teori ekuitas (equity theory) bahwa karyawan memperhitungkan apa yang ia berikan untuk organisasi dan membandingkan dengan apa yang ia terima. Untuk mengatasi hal tersebut, Herzberg menyerangkan organisasi tidak hanya memberikan gaji yang sesuai, tetapi juga memberikan pengakuan, prestasi, kemajuan tanggungjawab, dan sifat dari pekerjaan itu sendiri.

Douglas McGregor (1960) juga mengetengahkan teori X dan Y. McGregor membagi karyawan menjadi dua tipe yakni karyawan tipe X yang cenderung berperilaku negatif dan karyawan tipe Y yang cenderung positif. Teori ini terlihat jelas dalam organisasi, seringkali manajer menghadapi karyawan yang secara inheren tidak menyukai pekerjaan dan bila mungkin menghindarinya. Perilaku X ini menyebabkan karyawan dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman. Untuk memotivasi karyawan tipe X, Mc Gregor menyarankan organisasi menggunakan pressure, peraturan yang ketat dan kaku, ketentuan dan petunjuk teknis dalam bekerja secara terperinci. Kemudian di tahun 1970an, Chris Argyris dan Donal Schon mempromosikan teori tindakan melalui pembelajaran professional dan pembelajaran dalam organisasi. Teori ini sangat berkontribusi dalam pengembangan apresiasi tindakan pekerja dalam organisasi. Argyris dan Schon menyarankan organisasi harus memiliki peta mental guna mengetahui situasi para pekerja, karena dengan cara ini pemimpin bisa merencanakan, melaksanakan, dan meninjau tindakan. Teori-teori psikologi telah memberikan pengetahuan dalam dunia manajemen dan organisasi bahwa faktor psikis manusia harus dipertimbangkan.

²⁵ Peter F. Drucker, *The Practice of Management*, (New York: Harper & Row, 1954), hlm. 8

Sejak masuknya kajian-kajian psikologi dalam dunia organisasi, manusia mendapatkan tempat tertinggi dan telah dianggap sebagai aset. Bahkan dari hasil kajian Tom Peters dan Robert Waterman di Jepang tahun 1982 menemukan bahwa pekerja membawa kehidupan agama ke dalam pekerjaan. Doktrin agama menjadi strategi utama untuk membangkitkan semangat dan motivasi pekerja. Manajer Jepang menggunakan doktrin konghucu dan mengakumulasikannya dalam bentuk nilai-nilai yang mudah dibawa ke tempat kerja. Temuan ini diperoleh saat Peters dan Waterman melakukan kajian pada 45 perusahaan teratas Fortune 500 yang bermasalah.

Pada saat yang sama, kajian tentang spiritualitas dalam organisasi mulai menunjukkan geliat. Spiritualitas oleh banyak ahli dimaknai secara beragam, baik yang berhubungan dengan agama maupun non-agama. Kajian Peter Sange tentang *Strategies and Tools for Building a Learning Organization* menjelaskan lima hal yang dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik, yakni: penetapan tujuan bersama, sistem berfikir, personal mastery, modal mental yang kuat, dan belajar bersama dalam tim. Pada tahap personal mastery, Sange mulai membicarakan sistem nilai yang berhubungan dengan emosional dan spiritualitas diri. Sange mengakui hal ini sangat abstrak, tetapi hasil kajiannya menyebutkan bahwa nilai abstrak inilah yang mampu membawa karyawan pada kepuasan kerja dan produktifitas. Spiritualitas semakin mendapat pengakuan dalam dunia manajemen dan organisasi saat Mitroff dan Denton mengumumkan hasil penelitiannya bahwa telah terjadi pergeseran paradigma dalam organisasi, yang awalnya values based companies menjadi *spiritual based companies*. Mereka juga memandang spiritual sebagai kunci sukses organisasi post-modern.²⁶

Spiritualitas memang tidak selalu berbicara tentang agama, terlebih di Amerika dan Eropa. Mitorff dan Denton mencoba merangkum makna spiritual bagi pekerja-pekerja yang mereka interview. Hasilnya ada 7 makna spiritual, mulai dari yang berhubungan dengan kebaikan, keburukan, ketakutan, kecemasan, mengakui Tuhan, tidak mengakui Tuhan tetapi percaya bahwa ada sosok yang lebih besar dari manusia, hingga hal-hal kecil lainnya seperti spiritual itu adalah kepedulian, harapan, kebaikan, cinta, optimisme, dan nilai dasar luhur lainnya. Karena spiritual tidak dapat dipisahkan begitu saja dari doktrin agama, maka secara sinergitas prinsip-prinsip agama turut mendapat perhatian.

6. Diskusi

Instensitas kajian agama dalam dunia organisasi dan manajemen mulai terlihat sejak awal 1980an. Kajian tentang etika bisnis Islam pada tahun 1984 oleh Mushtaq Ahmad menunjukkan hal tersebut.²⁷ Para ahli agama, psikologi, manajemen, dan organisasi mulai mempertimbangkan nilai dan prinsip Islam sebagai alternatif yang mampu mendongkrak kinerja organisasi. Maka banyak bermunculan kajian seperti perilaku organisasi dalam Islam,²⁸ marketing model Islam,²⁹ dan pandangan Islam tentang bank.³⁰ Disertasi Seyed Mehdi Alvani tahun 1981 banyak menampilkan pandangan Islam tentang aspek-aspek penting dalam organisasi, seperti: konsep Islam tentang otoritas (legitimasi, posisi, dan kompetensi), struktur organisasi, decision making, pendeklegasian, komunikasi, negosiasi, motivasi, hingga proses evaluasi.³¹ Bahkan pada tahun 1982, Osman Albadri Abdalla masuk lebih dalam dengan menawarkan nuansa Islam sebagai pendekatan manajemen baru yang pada waktu itu gersang

²⁶ Ian I. Mitroff dan Elizabeth A. Denton, "A study of Spirituality in the Workplace", *Sloan Management Review* Vol. 40 No. 4, (1999), hlm. 83-92.

²⁷ Mushtaq Ahmad, *Business Ethics in the Qur'an: A Synthetic Exposition of the Qur'anic Teachings Pertaining to Business*, (New York: ProQuest Dissertations Publishing, 1984).

²⁸ Peter Wright, "Organizational Behavior in Islamic Firms", *Management International Review*, Vol. 21, No. 2, (1981).

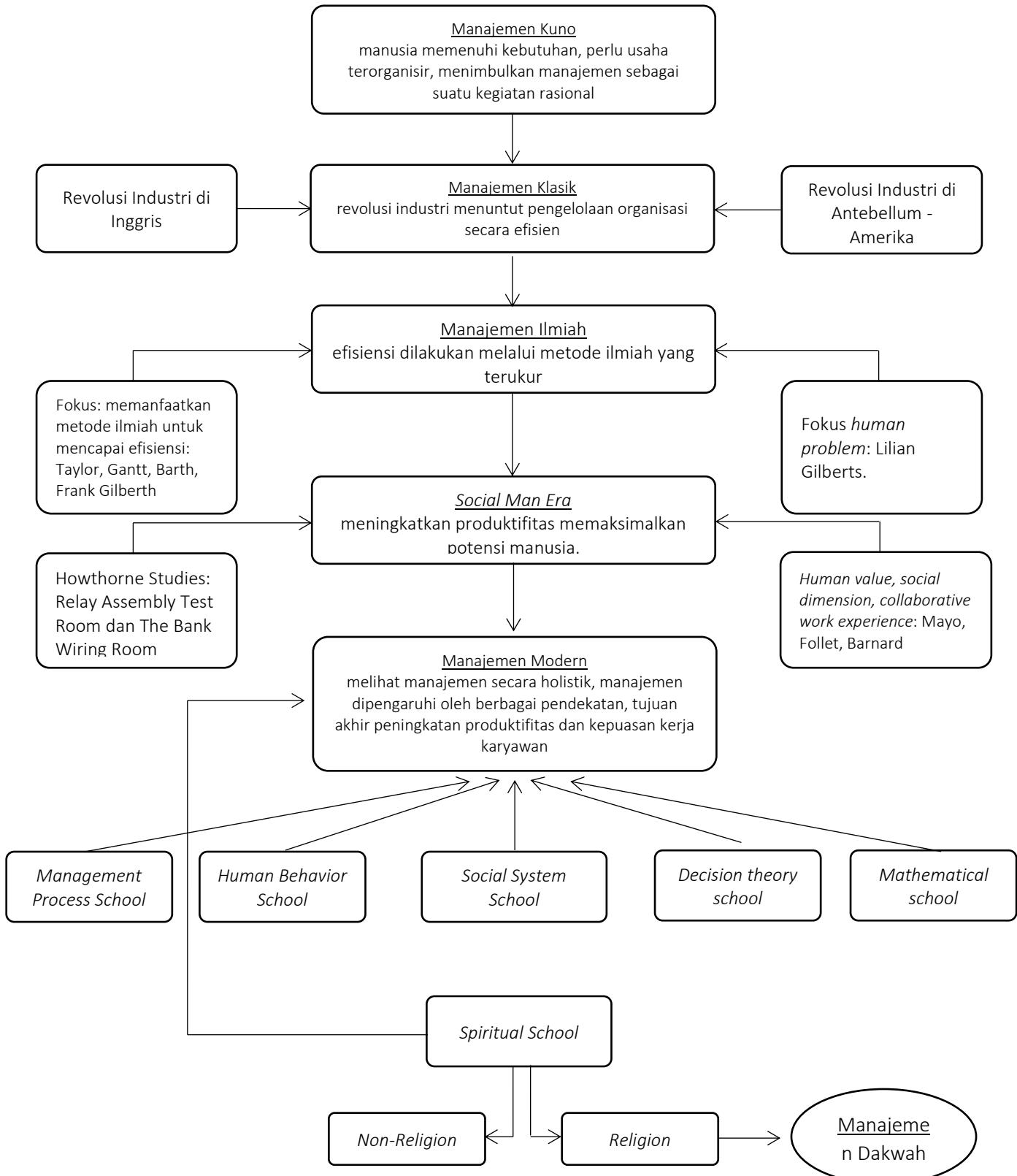
²⁹ Dale N. Shook dan Salah S. Hassan, "Marketing Management in an Islamic Banking Environment: In Search of an Innovative Marketing Concept", *International Journal of Bank Marketing* Vol. 6, No. 1, (1988), hlm. 21-30. 32 Osman Albadri Abdalla, *An Islamic Alternative for Management and Development: An Analysis of the Gezira Scheme*, (New York: ProQuest Dissertations Publishing, 1982)

³⁰ Hamid Zangeneh, "Islamic Banking: Theory And Practice In Iran", *Comparative Economic Studies*, Vol. 31 No. 3, (1989), hlm. 67-84. Lihat juga Rodney Wilson, "Islamic Banking in Jordan, Islamic Banking: The Jordanian Experience", *Arab Law Quarterly*, Vol. 2 No. 3, (1987), hlm. 207-229.

³¹ Seyed Mehdi Alvani, *Islamic Organization Theory*, (New York: ProQuest Dissertations Publishing, 1981).

dari nilai dan norma.³² Kajian Islam dalam dunia manajemen dan organisasi terus mendapatkan perhatian serius. Jika sepanjang tahun 1980 terdapat sekitar 331 jurnal internasional yang menerbitkan kajian tentang Islamic Management dari berbagai perspektif, maka sepanjang 1990 telah meningkat enam kali lipat yakni 1.842 jurnal.

Gambar 1. Sinopsis Sejarah Keilmuan Manajemen Dakwah versi Sains Manajemen



Sumber: Analisis peneliti, 2023

Tulisan ini mulai mempertimbangkan kembali ungkapan Koontz tentang “management theory jungle”, yang menggambarkan berbagai perspektif yang mempengaruhi perkembangan pemikiran manajemen. Maka hingga tahap ini, kita dapat mengatakan bahwa “the jungle of management theory” kembali mengalami perkembangan yakni masuknya kelompok baru yang mendekati manajemen dari sisi agama dan spiritualitas. Kita dapat menemakan kelompok ini dengan sebutan spiritual school atau pendekatan manajemen melalui perspektif spiritual. Maka pada akhirnya, apa yang dipikirkan oleh praktisi di masa manajemen klasik menjadi terbukti bahwa manajemen itu juga parokial.

Sekarang kita sampai pada tahap yang dinanti, yakni mempertanyakan kapan dan mengapa MD lahir sebagai sebuah ilmu? Setidaknya kilasan sejarah panjang manajemen di atas menunjukkan bahwa manajemen bukanlah ilmu yang berdiri sendiri. Manajemen merupakan akumulasi berbagai perspektif keilmuan yang memiliki satu tujuan bersama yakni membuat orang dan organisasi menjadi produktif. Perspektif yang mempengaruhi manajemen berkembang berdasarkan tuntutan dan kebutuhan zaman. Kita dapat mengatakan bahwa masa spiritual school telah muncul, dan perkembangannya terlihat dari berbagai fenomena yang terjadi di banyak negara, termasuk di Indonesia. Sampai pada tahap ini, penulis meyakini bahwa tingginya perhatian dalam manajemen berbasis spiritual, telah mempengaruhi lahirnya disiplin keilmuan MD sebagai sebuah ilmu yang memandang manajemen dari sisi agama (lihat Gambar 1).

Melihat fenomena di Indonesia awal tahun 1990, produk-produk Islam mulai banyak bermunculan terlebih dari sisi keuangan seperti tahun 1991 Bank Muamalat Indonesia lahir dan diklaim sebagai bank Islam pertama yang murni syariah, lembaga dakwah lain seperti BMT (Baitul Mal wat Tamwil) bermunculan di tahun 1993, lembaga zakat, rumah sakit, organisasi kemasyarakatan Islam, juga pengelolaan masjid secara lebih baik. Belum lagi, lembaga-lembaga keuangan konvensional yang turut membantu lembaga bank versi syariah. Tumbuh dan berkembangnya lembaga-lembaga Islam di Indonesia ternyata menimbulkan masalah baru, yakni sulit menemukan tenaga profesional yang mampu dan memahami dunia manajemen, organisasi, dan Islam.

Untuk menjawab kebutuhan ini, beberapa PTAIN (Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri) mengusulkan untuk mendirikan sebuah jurusan yang mampu memfasilitasi permasalahan di lembaga-lembaga dakwah. Di tahun 1995, IAIN Bandung Sunan Gunung Djati (UIN Sunan Gunung Djati, sekarang) mencoba menjawab usulan tersebut dengan jurusan MD, disusul UIN Makassar tahun 1996, UIN Syarif Hidayatullah pada tahun 1997, dan UIN Sunan Kalijaga pada tahun 2001. Pada masa-masa awal MD, salah satu misi yang hendak dicapai adalah menggali dan merumuskan studi-studi baru tentang manajemen perspektif dakwah (tadbir), baik sebagai ilmu maupun sebagai aktivitas manusia. Akan tetapi, adanya keterbatasan literatur menjadikan MD dimaknai sebagai pengelolaan organisasi dakwah dengan menggunakan manajemen modern.

Kesimpulan

Perjalanan panjang manajemen hingga akhirnya melahirkan sebuah disiplin ilmu baru yakni Manajemen Dakwah, merupakan proses menuju kesejahteraan bersama. Rasionalitas merupakan awal lahirnya manajemen sebagai sebuah aktivitas yang terorganisasi, tetapi tanpa ada pengukuran yang akurat dan mendalam manajemen hanyalah sekumpulan prinsip kerja yang memposisikan manusia sebagai alat bukan aset. Pandangan manusia sebagai aset membawa berbagai disiplin keilmuan bersinergi dengan manajemen, yakni disiplin psikologi, dimensi sosial, matematika, ekonomi, kebijakan, hingga spiritual yang berbasis agama dan non-agama. Pendekatan spiritualitas dalam manajemen telah melahirkan disiplin MD. Sekarang usia MD menapak tiga dasawarsa dan belum dapat dikatakan telah menemukan bentuk yang ideal.

Referensi

- Abdus Sattar Abbasi, Kashif Ur-Rehman, & Amna Bibi, “Islamic Management Model”, *African Journal of Business Management* Vol. 4 No. 9, 2010.
Awaludin Pimay, *Manajemen Dakwah: Sebuah Pengantar*, Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2013.

- Beyer, W. C. The Civil Service of the Ancient World. In J. W. Fesler (Ed.), *American Public Administration: Patterns of the Past*, New York: American Society for Public Administration, 2005, hlm. 30-39.
- Bjorn Bjerke & Abdulrahim Al-Meer, "Cultures Consequences: Management in Saudi Arabia", *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 14 No. 2, 1993.
- Daniel Wren. *The Evolution of Management Thought*. New York: John Wiley and Sons, 1987.
- Eric Lambert & Nancy Hogan, "The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent", *Criminal Justice Review* Vol. 34 No. 1, 2009.
- Erich Roll, *An Early Experiment in Industrial Organization: Being a History of the Firm of Boulton and Watt (1775-1805)*, London: Green and Co, 1930.
- Federick W. Taylor, *Shop Management*, New York: Harper & Raw, 1903.
- Gillian Rice, "Islamic Ethic and The Implication for Business", *Journal of Business Ethic* Vol. 18 No. 4, 1999.
- Hamid Zangeneh, "Islamic Banking: Theory And Practice In Iran", *Comparative Economic Studies*, Vol. 31 No. 3, (1989), hlm. 67-84. Lihat juga: Rodney Wilson, "Islamic Banking in Jordan. Islamic Banking: The Jordanian Experience", *Arab Law Quarterly*, Vol. 2 No. 3, 1987.
- Harold Koontz, "The Management Theory Jungle", *Journal of Academy of Management* Vol. 4 No. 3, 1961.
- Henry L. Gantt, *Work, Wages, and Profits*, New York: Engineering Magazine Company, 1916.
- Him Chye Koh & El'fied H. Boo, "The Link between Organizational Ethics and Job Satisfaction: A Study of Managers in Singapore", *Journal of Business Ethics* Vol. 29, 2001.
- Dale N. Shook & Salah S. Hassan, "Marketing Management in an Islamic Banking Environment: In Search of an Innovative Marketing Concept", *International Journal of Bank Marketing* Vol. 6, No. 1, 1988.
- Ian I. Mitroff & Elizabeth A. Denton, "A study of spirituality in the workplace", *Sloan Management Review* Vol. 40 No. 4, 1999.
- Ihsan Rahmat, "The Celestial Management: Ikhtiar Mewujudkan Budaya Organisasi Islam", *Jurnal Manajemen Dakwah* Vol. 2 No. 1, 2016.
- Knapp, A. B. *The History and Culture of Ancient Western Asia and Egypt*. Chicago: The Dorsy Press, 1988.
- Luther Halsey Gullick, "Looking Backward to 1915", tulisan ini dipersentasikan pada acara Eastern Academy of Management, 13 May 1977.
- Mawdudur Rahman & Muhammad Al-Buraey, "An Islamic Perspective of Organizational Controls and Evaluation", *American Journal of Islamic Social Sciences* Vol. 9 No. 4, 1992.
- Mohamed Branine & David Pollard. "Human Resource Management with Islamic Management Principles: A Dialectic for a Reverse Diffusion in Management", *Personnel Review* Vol. 39 No. 6, (2010), hlm. 712-727.
- Muhammad Munir dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, Jakarta: Kencana, 2006.
- Muhammad Nouman Shafique, Iqra, Naveed Ahmad, Mahboob Khurshid, & Hussain Ahmad, "Islamic Values & Principles in the Organization", *Arabian Journal of Business and Management Review* Vol. 5 No. 2, 2015.
- Muhammad Rosyid Ridla, "Rancangan Kurikulum Manajemen Dakwah", disampaikan pada workshop Pengembangan Kurikulum Manajemen Dakwah, 20 Mei 2016.
- Mushtaq Ahmad, *Business Ethics in the Qur'an: A Synthetic Exposition of the Qur'anic Teachings Pertaining to Business*, USA: ProQuest Dissertations Publishing, 1984.
- Nicholas Henry, *Administrasi Negara dan Masalah-Masalah Publik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1988.
- Osman Albadri Abdalla, *An Islamic Alternative for Management and Development: An Analysis of the Gezira Scheme*, USA: ProQuest Dissertations Publishing, 1982.
- Peter F. Drucker, *The Practice of Management*, New York: Harper & Row, 1954.
- Peter Wright, "Organizational Behavior in Islamic Firms", *Management International Review*, Vol. 21, No. 2, 1981.
- Robert Owen, *The Life of Robert Owen*, London: Effingham Wilson, 1857.
- Robinson, C. A, *Ancient History*. New York: The Macmillan Company, 1951.
- Seyed Mehdi Alvani, *Islamic Organization Theory*, (USA: ProQuest Dissertations Publishing, 1981).