JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 14/10/2026; Revised: 16/10/2026;
Accepted: 18/11/2026; Published: 18/11/2026

Rekonstruksi Epistemologi Ilmu Manajemen Dalam Menghadapi Kompleksitas Organisasi Dan Tantangan Global

Eny Mayasari[1)], Siti Mujiatun[2)], Muhammad Irfan Nasution[3)], Riski Baroroh[4)]

Program Doktor Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia[1)]
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia[2)]
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia[3)]
Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan, Padangsidimpuan, Indonesia[4)]

eni@um-tapsel.ac.id[1)], sitimujiatun@umsu.ac.id[2)], muhammadirfan@umsu.ac.id[3)]
riski.baroroh@um-tapsel.ac.id[4)]

Abstrak

Ilmu manajemen semakin dituntut untuk menjelaskan berbagai organisasi yang menghadapi transformasi digital, ketidakpastian global, perubahan kompetensi tenaga kerja, dan tuntutan keberlanjutan. Kondisi tersebut memunculkan pertanyaan epistemologis mengenai sumber, validitas, batasan, dan penggunaan pengetahuan manajerial. Artikel ini mengkaji perkembangan paradigma epistemologi dalam ilmu manajemen serta merumuskan arah rekonstruksi yang integratif, kritis, kontekstual, dan bertanggung jawab. Artikel ini menggunakan pendekatan konseptual berdasarkan kajian literatur naratif terhadap karya-karya fundamental dalam bidang filsafat ilmu, teori organisasi, epistemologi manajemen, serta laporan internasional yang relevan. Analisis dilakukan dengan mengidentifikasi asumsi dan kontribusi perspektif positivistik, interpretatif, kritis, sistem, dan kompleksitas serta menghubungkannya dengan tantangan organisasi kontemporer. Hasil kajian menunjukkan bahwa positivisme tetap memiliki peran penting dalam pengukuran dan pengujian hipotesis, tetapi belum sepenuhnya memadai untuk menangkap makna, relasi kekuasaan, konteks, dan konsekuensi etis dari keputusan organisasi. Artikel ini mengusulkan enam prinsip rekonstruksi epistemologi, yaitu kejelasan ontologis, transparansi epistemologis, ketepatan metodologis, keterbukaan terhadap pluralitas perspektif, refleksivitas etis, dan pembelajaran berkelanjutan. Kerangka tersebut merupakan sintesis konseptual yang masih memerlukan pengujian lebih lanjut secara empiris. Artikel ini menyimpulkan bahwa pengetahuan manajemen perlu menghubungkan ketepatan empiris dengan pemahaman kontekstual dan tanggung jawab sosial guna mendukung terwujudnya organisasi yang adaptif, adil, manusiawi, dan berkelanjutan. Prinsip keterbukaan terhadap kritik dan pengujian juga sejalan dengan gagasan falsifiabilitas dalam filsafat ilmu.

Kata kunci: Epistemologi Manajemen; Kompleksitas Organisasi; Paradigma; Transformasi Digital; Keberlanjutan

Abstract

Management science is increasingly required to explain organizations facing digital transformation, global uncertainty, changing workforce competencies, and sustainability demands. These conditions raise epistemological questions concerning the sources, validity, limits, and use of managerial knowledge. This article examines the development of epistemological paradigms in management and formulates an integrative, critical, contextual, and responsible direction for their reconstruction. It adopts a conceptual approach based on a narrative review of foundational works in the philosophy of

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 14/10/2026; Revised: 16/10/2026;
Accepted: 18/11/2026; Published: 18/11/2026

science, organization theory, management epistemology, and relevant international reports. The analysis identifies the assumptions and contributions of positivist, interpretive, critical, systems, and complexity perspectives and relates them to contemporary organizational challenges. The review indicates that positivism remains important for measurement and hypothesis testing, but may be insufficient to capture meaning, power relations, context, and the ethical consequences of organizational decisions. The article proposes six principles for epistemological reconstruction: ontological clarity, epistemological transparency, methodological appropriateness, openness to plural perspectives, ethical reflexivity, and continuous learning. This framework is a conceptual synthesis that requires further empirical examination. The article concludes that management knowledge should connect empirical rigor with contextual understanding and social responsibility to support adaptive, fair, humane, and sustainable organizations.

***Key words*:** *Management Epistemology; Organizational Complexity; Paradigm; Digital Transformation; Sustainability*

PENDAHULUAN

Ilmu manajemen memiliki kedudukan strategis dalam menjelaskan, memahami, dan mengarahkan dinamika organisasi. Secara konvensional, manajemen dipahami sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Namun, organisasi kontemporer tidak lagi dapat dipahami hanya sebagai sistem teknis untuk meningkatkan produktivitas. Organisasi juga merupakan ruang sosial yang dibentuk oleh perilaku manusia, budaya, teknologi, relasi kekuasaan, nilai, lingkungan, dan hubungan dengan berbagai pemangku kepentingan. Kerangka pemangku kepentingan membantu menilai bagaimana keputusan organisasi memengaruhi kelompok yang memiliki kepentingan berbeda (Freeman, 1984).

Perubahan teknologi, ketidakpastian ekonomi, persaingan global, perubahan demografi, dan tuntutan tanggung jawab lingkungan telah meningkatkan kompleksitas organisasi. Perkembangan kecerdasan buatan, otomatisasi, komputasi awan, dan analisis data mengubah cara organisasi mengelola sumber daya, mengembangkan kompetensi, serta mengambil keputusan. (World Economic Forum, 2025) melaporkan bahwa 60% pemberi kerja memperkirakan perluasan akses digital akan mentransformasi bisnis hingga 2030. Laporan tersebut juga memperkirakan 39% keterampilan pekerja akan berubah atau menjadi usang pada periode 2025–2030, sementara 63% pemberi kerja mengidentifikasi kesenjangan keterampilan sebagai hambatan utama transformasi bisnis. Transformasi digital tidak secara otomatis menghasilkan manfaat yang merata. (OECD, 2024) menjelaskan bahwa pemanfaatan kecerdasan buatan berpotensi meningkatkan produktivitas, tetapi manfaatnya membutuhkan infrastruktur digital, kemampuan manajerial, dan modal manusia. Adopsi AI yang lebih terkonsentrasi pada sektor teknologi informasi dan perusahaan besar juga berpotensi memperlebar kesenjangan produktivitas. Dengan demikian, keberhasilan transformasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh kualitas pengetahuan, kepemimpinan, kompetensi manusia, dan kondisi kelembagaan.

Kompleksitas tersebut juga tampak dalam kebijakan publik dan tata kelola modern. Persoalan seperti kemiskinan, perubahan iklim, ketahanan pangan, kesehatan, dan transformasi digital merupakan persoalan lintas sektor yang saling memengaruhi,

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 14/10/2026; Revised: 16/10/2026;
Accepted: 18/11/2026; Published: 18/11/2026

melibatkan banyak aktor, serta tidak selalu dapat diselesaikan melalui kewenangan satu lembaga. Dalam literatur kebijakan, persoalan semacam ini kerap dipahami sebagai *wicked problems*, yakni masalah yang batas, penyebab, dan ukuran keberhasilannya diperdebatkan oleh para pemangku kepentingan (Head & Alford, 2015). Oleh sebab itu, tata kelola publik bergerak melampaui pola birokrasi hierarkis menuju koordinasi jejaring, kolaborasi lintas sektor, dan pembelajaran kebijakan. Ansell dan Gash (2008) serta Emerson et al. (2012) menunjukkan bahwa kolaborasi memerlukan desain kelembagaan, kepemimpinan fasilitatif, kepercayaan, dialog, dan pemahaman bersama. Pengelolaan kolaboratif juga menuntut kapasitas manajerial untuk bekerja melintasi batas organisasi dan sektor (O'Leary & Vij, 2012). Kerangka pemangku kepentingan membantu menilai bagaimana keputusan organisasi memengaruhi kelompok yang memiliki kepentingan berbeda (Freeman, 1984).

Dalam konteks Indonesia, agenda reformasi birokrasi, desentralisasi, dan pemerintahan digital memperlihatkan bahwa kualitas kebijakan tidak hanya ditentukan oleh rancangan regulasi, tetapi juga kapasitas organisasi pelaksana, koordinasi antarlembaga, transparansi, akuntabilitas, serta kemampuan merespons kebutuhan warga. Studi mengenai tata kelola digital di Indonesia menegaskan keterkaitan antara kompetensi aparatur, kepemimpinan, regulasi, infrastruktur, transparansi, dan akuntabilitas dalam pelaksanaan layanan pemerintahan digital (Pribadi et al., 2024; Mergel et al., 2019; Meijer & Bolívar, 2016). Pada organisasi privat, dinamika yang sepadan muncul melalui tuntutan ekosistem bisnis digital, tanggung jawab kepada pemangku kepentingan, dan keberlanjutan. Dengan demikian, kompleksitas kebijakan publik dan tata kelola modern memiliki hubungan langsung dengan manajemen organisasi: keduanya menuntut pengetahuan yang mampu membaca keterkaitan sistem, mengakui pluralitas kepentingan, serta menilai konsekuensi keputusan secara empiris dan etis (Osborne, 2006; Vial, 2019; Hanelt et al., 2021). Kerangka pemangku kepentingan membantu menilai bagaimana keputusan organisasi memengaruhi kelompok yang memiliki kepentingan berbeda (Freeman, 1984).

Tantangan keberlanjutan memperluas persoalan tersebut. (United Nations, 2025) menunjukkan bahwa kemajuan pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan masih menghadapi hambatan: hanya sekitar 35% target yang memiliki data tren berada pada jalur pencapaian atau menunjukkan kemajuan moderat, sedangkan 18% mengalami kemunduran dibandingkan kondisi dasar 2015. Bagi organisasi, temuan ini menegaskan bahwa kinerja tidak cukup dinilai melalui keuntungan jangka pendek. Dampak terhadap pekerja, konsumen, masyarakat, lingkungan, dan generasi mendatang juga perlu diperhitungkan.

Tantangan keberlanjutan memperluas persoalan tersebut. (Deswal & Deswal, 2025)United menunjukkan bahwa kemajuan pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan masih menghadapi hambatan: hanya sekitar 35% target yang memiliki data tren berada pada jalur pencapaian atau menunjukkan kemajuan moderat, sedangkan 18% mengalami kemunduran dibandingkan kondisi dasar 2015. Bagi organisasi, temuan ini menegaskan bahwa kinerja tidak cukup dinilai melalui keuntungan jangka pendek. Dampak terhadap pekerja, konsumen, masyarakat, lingkungan, dan generasi mendatang juga perlu diperhitungkan.

Fenomena tersebut mengandung persoalan epistemologis. Pengetahuan manajemen dibangun melalui pilihan tentang apa yang dianggap sebagai realitas organisasi, bukti apa

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 14/10/2026; Revised: 16/10/2026;
Accepted: 18/11/2026; Published: 18/11/2026

yang dinilai sahih, metode apa yang digunakan, dan nilai apa yang mendasari keputusan. Data dapat membantu organisasi mengenali pola, tetapi data juga dipengaruhi oleh keputusan mengenai apa yang diukur dan siapa yang tercakup. Algoritma dapat mengandung bias, sedangkan keputusan yang efisien secara teknis belum tentu dapat diterima secara sosial atau etis. Karena itu, kecanggihan metode dan teknologi harus disertai refleksi mengenai konteks, validitas, keterbatasan, serta konsekuensi penggunaannya.

Secara historis, ilmu manajemen modern banyak dipengaruhi oleh rasionalitas ilmiah, pengukuran, standardisasi, dan pencarian prinsip pengelolaan sistematis. (Taylor, 2013) menekankan analisis ilmiah terhadap pekerjaan untuk meningkatkan efisiensi, sedangkan (Bustamante et al., 2015) menjelaskan birokrasi melalui aturan formal, hierarki, dan kewenangan rasional-legal. Pemikiran tersebut memberikan fondasi bagi pembagian kerja, koordinasi, dan akuntabilitas. Namun, pendekatan yang menekankan efisiensi dan kontrol dapat menjadi terbatas ketika berhadapan dengan perubahan yang tidak terduga, keragaman budaya, konflik nilai, dan perilaku manusia yang tidak sepenuhnya dapat diprediksi. Perkembangan paradigma ilmu sosial memperlihatkan bahwa teori organisasi membawa asumsi tertentu tentang realitas, pengetahuan, manusia, dan perubahan. (Mardiko et al., 2006) memetakan paradigma teori sosial berdasarkan asumsi mengenai ilmu sosial dan masyarakat.. Dalam kajian manajemen, perbedaan paradigma ini penting karena persoalan yang berkaitan dengan pengukuran kinerja mungkin membutuhkan pendekatan berbeda dari persoalan identitas, budaya, konflik, atau kekuasaan.

Artikel ini berangkat dari kesenjangan konseptual: kompleksitas organisasi menuntut penjelasan yang mampu menghubungkan dimensi kuantitatif dan kualitatif, struktur dan perilaku, stabilitas dan perubahan, serta kinerja ekonomi dan tanggung jawab sosial. Penggunaan satu paradigma secara eksklusif berisiko membatasi fenomena yang dapat diamati dan kesimpulan yang dapat dihasilkan. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan menganalisis perkembangan epistemologi ilmu manajemen, mengkaji keterbatasan paradigma dalam menjelaskan organisasi kontemporer, dan merumuskan prinsip rekonstruksi epistemologi yang integratif, kontekstual, reflektif, serta berorientasi pada keberlanjutan.

METODE

Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif-konseptual melalui kajian literatur naratif. Pendekatan ini dipilih karena fokus artikel bukan menguji hubungan antarvariabel melalui data lapangan, melainkan menelaah gagasan, asumsi filosofis, dan argumentasi teoretis mengenai pembentukan pengetahuan dalam ilmu manajemen. Sumber literatur ditelusuri melalui Google Scholar, Crossref, laman penerbit jurnal ilmiah, serta portal jurnal yang relevan, dengan perhatian pada publikasi dalam bidang filsafat ilmu, teori organisasi, manajemen, administrasi publik, tata kelola, transformasi digital, dan keberlanjutan. Penelusuran mencakup publikasi tahun 2000–2025, sementara karya klasik yang menjadi fondasi konseptual antara lain Taylor, Weber, Kuhn, serta Burrell dan Morgan tetap disertakan tanpa pembatasan tahun.

Kata kunci penelusuran meliputi "*management epistemology", "organizational complexity", "positivist and interpretive paradigms", "critical management", "complexity*

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 14/10/2026; Revised: 16/10/2026;
Accepted: 18/11/2026; Published: 18/11/2026

theory", "public governance", "collaborative governance", "digital transformation", "organizational learning", dan "sustainability". Sumber dipilih berdasarkan empat kriteria tematik: (1) membahas secara substantif asumsi ontologis, epistemologis, atau metodologis ilmu sosial/manajemen; (2) menjelaskan organisasi, kebijakan publik, tata kelola, atau kompleksitas sistem; (3) menyajikan telaah konseptual atau temuan empiris yang relevan dengan transformasi digital dan keberlanjutan; dan (4) diterbitkan pada jurnal ilmiah bereputasi atau berasal dari karya klasik yang memiliki pengaruh teoretis. Sumber yang hanya menyebut kata kunci tanpa relevansi konseptual, tidak memiliki identitas bibliografis yang dapat diverifikasi, atau tidak mendukung argumentasi artikel tidak dijadikan rujukan utama. Analisis dilakukan secara tematik dan komparatif. Pertama, setiap sumber dibaca untuk mengidentifikasi asumsi tentang realitas organisasi dan cara memperoleh pengetahuan. Kedua, kontribusi dan keterbatasan masing-masing perspektif dibandingkan berdasarkan kemampuannya menjelaskan fenomena organisasi. Ketiga, hasil perbandingan disintesiskan menjadi prinsip rekonstruksi epistemologi. Karena kajian ini bersifat naratif dan konseptual, artikel tidak mengklaim sebagai tinjauan sistematis, tidak menggunakan prosedur PRISMA, dan tidak menghasilkan estimasi empiris. Kerangka yang diajukan merupakan sintesis argumentatif penulis yang masih memerlukan pengujian pada penelitian berikutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hakikat Filsafat Ilmu dan Kedudukan Epistemologi dalam Manajemen

Filsafat ilmu merupakan kajian kritis terhadap dasar, struktur, metode, validitas, dan tujuan pengetahuan ilmiah. Dalam manajemen, filsafat ilmu membantu memeriksa pertanyaan mendasar: apa yang disebut organisasi, bagaimana kinerja dapat diketahui, bukti seperti apa yang layak dipercaya, dan nilai apa yang seharusnya menjadi dasar keputusan. Dengan demikian, filsafat manajemen bukan sekadar teori abstrak, melainkan sarana untuk menguji asumsi yang mendasari kebijakan, strategi, indikator kinerja, dan praktik kepemimpinan. Dalam tradisi administrasi, rasionalitas keputusan juga dibatasi oleh kapasitas kognitif dan informasi yang tersedia bagi pengambil keputusan (Simon, 1997).

Pembahasan filsafat ilmu umumnya mencakup ontologi, epistemologi, dan aksiologi. Ontologi mempertanyakan hakikat realitas yang dikaji, misalnya apakah organisasi dipahami sebagai struktur formal, sistem sosial, jaringan relasi, atau sistem adaptif. Epistemologi membahas bagaimana pengetahuan tentang realitas tersebut diperoleh dan dinilai sahih. Aksiologi membahas nilai, tujuan, dan konsekuensi penggunaan pengetahuan. Ketiganya saling berkaitan: cara peneliti memahami organisasi memengaruhi metode yang dipilih, sedangkan nilai yang dianut dapat memengaruhi persoalan yang dianggap penting dan kriteria keberhasilan yang digunakan.

Status keilmuan manajemen juga telah menjadi bahan diskusi epistemologis. (Aflisia et al., n.d.) membahas keilmiahan manajemen melalui kriteria Popper, Kuhn, dan Lakatos serta menekankan perlunya kematangan metodologis. (Muhammad & Abdul, 2021) juga menunjukkan bahwa administrasi/manajemen memiliki karakteristik bidang ilmiah, meskipun objek dan program penelitiannya terus berkembang. Perdebatan tersebut memperlihatkan bahwa ilmu manajemen perlu terus memperkuat argumentasi teoretis, ketepatan metode, dan keterbukaan terhadap pengujian.

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 14/10/2026; Revised: 16/10/2026;
Accepted: 18/11/2026; Published: 18/11/2026

3.2 Perkembangan Historis Pemikiran Manajemen dan Asumsi Filosofisnya

Pemikiran manajemen klasik berkembang untuk menjawab kebutuhan koordinasi, produktivitas, pembagian kerja, dan pengendalian organisasi modern.(Taylor, 2013) mengembangkan manajemen ilmiah dengan menekankan analisis sistematis terhadap pekerjaan dan pencarian metode kerja yang efisien. (Ruser, 2020) menjelaskan birokrasi sebagai bentuk organisasi yang bertumpu pada aturan formal, hierarki, pembagian kewenangan, dan rasionalitas legal. Kontribusi tersebut penting bagi standardisasi, kejelasan tanggung jawab, serta akuntabilitas organisasi.

Namun, pendekatan klasik memiliki asumsi dan ruang lingkup tertentu. Penekanan pada pengukuran dan standardisasi dapat berguna dalam pekerjaan yang relatif rutin, tetapi berpotensi menjadi kaku ketika organisasi menghadapi inovasi, kebutuhan emosional manusia, konflik nilai, dan perubahan yang sulit diprediksi. Perkembangan perspektif perilaku, sistem, dan kontingensi kemudian memperluas perhatian pada motivasi, kelompok, lingkungan, serta kesesuaian struktur dengan situasi.

Pada tingkat filsafat ilmu, perkembangan tersebut menunjukkan bahwa teori manajemen tidak tumbuh dalam ruang hampa. Teori dibentuk oleh konteks sejarah, teknologi, persoalan praktis, dan pandangan mengenai manusia serta organisasi. Kuhn (2012) mengingatkan bahwa perkembangan ilmu dapat melibatkan perubahan kerangka berpikir ketika paradigma yang berlaku tidak lagi memadai untuk menjelaskan anomali. Akan tetapi, perubahan paradigma tidak berarti seluruh teori lama harus dibuang. Teori klasik tetap bermanfaat apabila asumsi, tujuan, dan batas penerapannya dinilai secara kritis.

3.3 Paradigma Epistemologi dalam Ilmu Manajemen

Paradigma positivistik memandang fenomena dapat dipelajari melalui pengamatan sistematis, pengukuran, pengujian hipotesis, dan analisis hubungan antarvariabel. Dalam penelitian manajemen, paradigma ini relevan untuk menguji hubungan kepemimpinan, motivasi, inovasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Kekuatan utamanya terletak pada prosedur yang eksplisit, keterbandingan temuan, dan peluang replikasi. Keterbatasannya muncul ketika konstruk kompleks direduksi menjadi indikator sempit atau ketika korelasi ditafsirkan sebagai sebab-akibat tanpa desain dan bukti memadai.

Paradigma interpretatif menekankan makna yang dibangun individu melalui pengalaman dan interaksi sosial. Paradigma ini berguna untuk memahami bagaimana karyawan memaknai perubahan organisasi, bagaimana budaya terbentuk, atau mengapa kebijakan yang sama diterima secara berbeda. Wawancara, observasi, dan dokumen dapat mengungkap konteks serta pengalaman yang tidak selalu terwakili oleh angka. Chafe (2024) mengingatkan bahwa konsep paradigma memiliki ragam pemaknaan dan peneliti perlu menjelaskan dasar konseptual posisi paradigma yang dipilih. (Whittle & Reissner, 2025) juga menunjukkan pentingnya menjelaskan bagaimana peneliti bergerak dari data wawancara menuju klaim pengetahuan tentang fenomena.

Paradigma kritis memusatkan perhatian pada kekuasaan, kepentingan, ketimpangan, dan kemungkinan dominasi dalam organisasi. Perspektif ini tidak hanya bertanya apakah sistem manajemen efektif, tetapi juga siapa yang memperoleh manfaat, siapa yang menanggung beban, dan apakah praktik tertentu mempersempit suara atau kesempatan kelompok tertentu. Sistem pemeringkatan kinerja, misalnya, dapat meningkatkan

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 14/10/2026; Revised: 16/10/2026;
Accepted: 18/11/2026; Published: 18/11/2026

akuntabilitas, tetapi juga berpotensi menciptakan tekanan kerja atau mengabaikan pekerjaan yang sulit diukur. Wall (2025), melalui perspektif rasionalisme kritis, menekankan pentingnya pembelajaran dari kesalahan dalam pengendalian manajemen.

Pendekatan sistem dan kompleksitas memandang organisasi sebagai kesatuan unsur yang saling bergantung dan terbuka terhadap lingkungan. Kinerja tidak selalu dapat dijelaskan melalui satu faktor terpisah, karena hasil organisasi dapat muncul dari interaksi, umpan balik, pembelajaran, dan kondisi kontekstual. Perspektif ini mendorong manajer mempertimbangkan efek tidak langsung, konsekuensi yang tidak direncanakan, serta kemungkinan bahwa solusi yang berhasil di satu organisasi belum tentu berhasil di organisasi lain.

Keempat perspektif tersebut tidak harus dipertentangkan secara sederhana. Pemilihan paradigma perlu berangkat dari pertanyaan penelitian dan jenis pengetahuan yang hendak dihasilkan. Pendekatan kuantitatif dapat digunakan untuk menguji pola, pendekatan kualitatif untuk menjelaskan makna dan proses, sedangkan perspektif kritis dapat menilai distribusi manfaat dan risiko. Integrasi harus disertai penjelasan mengenai asumsi yang digunakan agar tidak sekadar mencampurkan metode tanpa dasar konseptual.

3.4 Tantangan Epistemologis dalam Organisasi Kontemporer

Transformasi digital memperluas kemampuan organisasi mengumpulkan data, memantau proses, memprediksi permintaan, dan mengotomatisasi keputusan. Namun, data bukan cerminan realitas yang sepenuhnya netral. Data dipengaruhi keputusan tentang apa yang diukur, siapa yang tercakup, bagaimana kategori dibentuk, dan tujuan penggunaannya. Jika indikator tidak mewakili keseluruhan tujuan organisasi, keputusan berbasis data justru dapat mengarahkan organisasi pada sasaran yang keliru.

Kecerdasan buatan menghadirkan persoalan tambahan terkait kualitas data, bias algoritma, transparansi, privasi, dan akuntabilitas. Rekomendasi algoritmik tidak seharusnya diterima tanpa evaluasi, terutama ketika keputusan berdampak pada perekrutan, promosi, penilaian kinerja, layanan konsumen, atau akses sumber daya. Pengetahuan manajerial yang bertanggung jawab memerlukan kemampuan analitis, penilaian profesional, mekanisme audit, dan ruang bagi pihak terdampak untuk menyampaikan keberatan. OECD (2024) menegaskan bahwa manfaat AI memerlukan dukungan kemampuan manajerial dan modal manusia, bukan hanya adopsi teknologi.

Ketidakpastian dan kompleksitas juga menantang asumsi bahwa keputusan yang optimal berdasarkan kondisi saat ini akan selalu tepat dalam jangka panjang. Perubahan ekonomi, teknologi, iklim, dan rantai pasok dapat saling berinteraksi. Perencanaan tetap diperlukan, tetapi perlu dilengkapi skenario, umpan balik, eksperimen terbatas, dan evaluasi berkala. Pengetahuan manajemen lebih tepat dipahami sebagai penjelasan yang dapat diperbaiki, bukan kepastian universal untuk semua situasi.

Keberlanjutan menantang definisi keberhasilan organisasi. Orientasi pada keuntungan penting bagi kelangsungan usaha, tetapi tidak cukup untuk menilai dampak organisasi secara menyeluruh. Keputusan manajerial perlu mempertimbangkan dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan, termasuk dampak terhadap pekerja, konsumen, masyarakat, serta generasi mendatang. Pendekatan ini menuntut transparansi mengenai pertukaran kepentingan, biaya yang ditimbulkan, dan pihak-pihak yang terdampak.

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 14/10/2026; Revised: 16/10/2026;
Accepted: 18/11/2026; Published: 18/11/2026

3.5 Rekonstruksi Epistemologi Ilmu Manajemen

Rekonstruksi epistemologi ilmu manajemen dimaknai sebagai peninjauan kritis terhadap asumsi, metode, dan kriteria validitas pengetahuan manajerial agar lebih sesuai dengan kompleksitas organisasi kontemporer. Rekonstruksi bukan penolakan terhadap pendekatan klasik atau positivistik, melainkan upaya memperjelas batas penggunaannya, memperluas pertanyaan penelitian, dan membuka dialog dengan perspektif yang mampu menangkap makna, kekuasaan, konteks, serta perubahan sistemik.

Pertama, rekonstruksi perlu berangkat dari kesesuaian antara masalah, asumsi, dan metode. Peneliti sebaiknya menjelaskan realitas apa yang dikaji, bagaimana realitas itu dapat diketahui, dan mengapa metode tertentu paling tepat. Kedua, pengetahuan perlu dibangun melalui dialog antara teori dan bukti. Teori memberi arah bagi pengamatan, sedangkan temuan empiris dapat memperkuat, membatasi, atau mengubah teori. Ketiga, konteks perlu dinyatakan secara eksplisit agar kesimpulan tidak digeneralisasi melampaui cakupan data. Keempat, pengetahuan manajemen perlu bersifat reflektif terhadap nilai. Pemilihan indikator kinerja, desain insentif, dan penggunaan teknologi membawa konsekuensi bagi manusia serta lingkungan. Efisiensi perlu ditempatkan bersama pertimbangan keadilan, martabat manusia, akuntabilitas, dan keberlanjutan. Kelima, organisasi perlu dipahami sebagai sistem pembelajar yang menggunakan umpan balik untuk mengoreksi keputusan. Evaluasi tidak cukup dilakukan di akhir program, tetapi perlu menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan.

Atas dasar sintesis tersebut, artikel ini merumuskan enam prinsip rekonstruksi epistemologi: (1) kejelasan ontologis mengenai realitas dan unit analisis; (2) transparansi epistemologis mengenai sumber dan batas pengetahuan; (3) ketepatan metodologis sesuai pertanyaan penelitian; (4) keterbukaan terhadap pluralitas perspektif; (5) refleksivitas etis atas dampak keputusan; dan (6) pembelajaran berkelanjutan melalui evaluasi dan koreksi. Keenam prinsip ini merupakan sintesis konseptual penulis, bukan model empiris yang telah diuji melalui penelitian lapangan.

Prinsip	Fokus epistemologis	Implikasi dalam manajemen
Kejelasan ontologis	Menetapkan realitas dan unit analisis	Menentukan apakah organisasi dikaji sebagai struktur, sistem sosial, jaringan, atau sistem adaptif.
Transparansi epistemologis	Menjelaskan sumber, proses, dan batas pengetahuan	Membuka dasar data, asumsi, serta keterbatasan kesimpulan.
Ketepatan metodologis	Menyelaraskan metode dengan pertanyaan	Memilih pengukuran, wawancara, observasi, atau kombinasi secara beralasan.
Pluralitas perspektif	Mengakui kontribusi dan batas paradigma	Mendialogkan pola kuantitatif, makna, konteks, dan relasi kekuasaan.
Refleksivitas etis	Menilai nilai dan konsekuensi keputusan	Mempertimbangkan keadilan, privasi, martabat manusia, dan dampak lingkungan.
Pembelajaran berkelanjutan	Menggunakan umpan balik dan koreksi	Mengevaluasi kebijakan secara berkala dan memperbaiki keputusan.

Tabel 1. Sintesis prinsip rekonstruksi epistemologi ilmu manajemen

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 14/10/2026; Revised: 16/10/2026;
Accepted: 18/11/2026; Published: 18/11/2026

Secara operasional, keenam prinsip pada Tabel 1 perlu diterjemahkan ke dalam prosedur tata kelola yang dapat diamati. Pada organisasi publik, kejelasan ontologis dimulai dengan penetapan masalah layanan, kelompok warga yang terdampak, serta unit analisis kebijakan; transparansi epistemologis diwujudkan melalui keterbukaan sumber data, dasar indikator, asumsi analisis, dan batas keputusan. Ketepatan metodologis dilakukan dengan memadukan data administratif, survei kepuasan, evaluasi program, wawancara warga, dan analisis proses sesuai karakter persoalan. Pluralitas perspektif diterapkan melalui konsultasi publik, forum lintas sektor, serta pelibatan kelompok rentan agar keputusan tidak hanya mencerminkan sudut pandang birokrasi. Refleksivitas etis diwujudkan melalui penilaian dampak distribusional, perlindungan privasi, pencegahan diskriminasi algoritmik, dan mekanisme pengaduan. Pembelajaran berkelanjutan dilakukan melalui pemantauan indikator hasil, evaluasi berkala, audit, dan revisi kebijakan berdasarkan umpan balik (Ansell & Gash, 2008; Emerson et al., 2012; Pribadi et al., 2024).

Pada organisasi privat, prinsip yang sama dapat diterapkan melalui pemetaan proses dan pemangku kepentingan, dokumentasi asumsi dalam keputusan strategis, penggunaan kombinasi data pasar dan wawasan karyawan, serta pengujian dampak keputusan terhadap konsumen, pekerja, mitra, dan lingkungan. Pluralitas perspektif dapat dilembagakan melalui tim lintas fungsi, mekanisme suara karyawan, dan dialog pemangku kepentingan. Refleksivitas etis memerlukan tata kelola data dan kecerdasan buatan, pemeriksaan bias, perlindungan informasi, serta penjelasan atas keputusan yang berdampak besar. Adapun pembelajaran berkelanjutan dapat dilakukan melalui eksperimen terukur, tinjauan pascapelaksanaan, pembelajaran dari kegagalan, dan penyesuaian strategi. Dengan demikian, enam prinsip tersebut bukan daftar normatif yang berhenti pada tataran abstrak, melainkan kerangka untuk menilai kualitas proses pengambilan keputusan dan akuntabilitas organisasi (Teece, 2007; Vial, 2019; Hanelt et al., 2021; Argyris, 2015). Kerangka pemangku kepentingan membantu menilai bagaimana keputusan organisasi memengaruhi kelompok yang memiliki kepentingan berbeda (Freeman, 1984).

3.6 Implikasi bagi Penelitian dan Praktik Manajemen

Bagi penelitian doktoral, rekonstruksi epistemologi menuntut peneliti tidak berhenti pada pemilihan metode yang populer. Peneliti perlu membangun argumentasi mengapa teori digunakan, bagaimana konstruk didefinisikan, bukti apa yang mendukung hubungan yang diajukan, dan batas generalisasi apa yang berlaku. Tinjauan pustaka juga perlu membedakan temuan empiris, interpretasi peneliti terdahulu, dan posisi argumentatif penulis.

Bagi pimpinan organisasi, pengambilan keputusan perlu menggabungkan data, pengetahuan profesional, pengalaman pihak terkait, dan evaluasi konsekuensi. Indikator kinerja perlu ditinjau agar tidak mendorong perilaku manipulatif atau mengorbankan tujuan jangka panjang. Ketika teknologi digunakan, organisasi perlu menetapkan tata kelola data, pengawasan manusia, penjelasan atas keputusan penting, dan mekanisme koreksi jika terjadi kesalahan.

Bagi pengembangan sumber daya manusia, manusia perlu dipandang bukan sekadar input produksi, melainkan pelaku yang memiliki pengetahuan, aspirasi, hak, dan kemampuan belajar. Investasi pada kompetensi, dialog, keamanan psikologis, dan

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 14/10/2026; Revised: 16/10/2026;
Accepted: 18/11/2026; Published: 18/11/2026

partisipasi dapat membantu organisasi beradaptasi sekaligus menjaga martabat pekerja. Bagi organisasi publik dan pendidikan, ukuran keberhasilan juga perlu mencakup mutu layanan, keadilan akses, integritas, dan manfaat sosial.

3.7 Sintesis Kritis

Tantangan utama ilmu manajemen bukan semata-mata kekurangan teori atau metode, melainkan kecenderungan menggunakan teori dan metode tanpa refleksi memadai terhadap asumsi serta konteksnya. Efisiensi dan pengukuran tetap diperlukan, tetapi keduanya harus diperlakukan sebagai sarana, bukan tujuan tunggal. Manajemen yang baik perlu menghubungkan kemampuan menjelaskan dan memprediksi dengan kemampuan memahami makna, menilai dampak, serta memperbaiki tindakan.

Rekonstruksi epistemologi yang diajukan menempatkan ketepatan ilmiah dan tanggung jawab etis sebagai dua unsur yang saling melengkapi. Pengetahuan yang metodologis tetapi mengabaikan dampak kemanusiaan dapat menghasilkan keputusan yang sempit. Sebaliknya, niat etis tanpa bukti yang dapat dipertanggungjawabkan dapat menghasilkan kebijakan yang tidak efektif. Oleh sebab itu, ilmu manajemen yang relevan bagi masa depan adalah ilmu yang empiris sekaligus reflektif, kontekstual sekaligus terbuka pada pengujian, serta berorientasi pada kinerja tanpa mengabaikan keberlanjutan dan martabat manusia.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan tujuan artikel, kajian ini menghasilkan empat kesimpulan analitis. Pertama, epistemologi menentukan bagaimana ilmu manajemen mendefinisikan realitas organisasi, memilih bukti, menetapkan metode, dan membenarkan keputusan. Karena organisasi merupakan fenomena multidimensional, tidak satu paradigma pun memadai untuk seluruh persoalan.

Kedua, paradigma positivistik tetap penting untuk pengukuran, pengujian, dan evaluasi kinerja, tetapi perlu dilengkapi perspektif interpretatif untuk memahami makna, perspektif kritis untuk mengungkap relasi kuasa dan ketimpangan, serta pendekatan sistem-kompleksitas untuk membaca keterhubungan dan perubahan. Ketiga, kompleksitas kebijakan publik dan tata kelola modern—termasuk di Indonesia—menuntut kapasitas organisasi untuk berkolaborasi lintas sektor, menggunakan teknologi secara akuntabel, dan menyeimbangkan efektivitas dengan keadilan serta keberlanjutan.

Keempat, artikel merumuskan enam prinsip rekonstruksi epistemologi: kejelasan ontologis, transparansi epistemologis, ketepatan metodologis, pluralitas perspektif, refleksivitas etis, dan pembelajaran berkelanjutan. Prinsip-prinsip tersebut merupakan sintesis konseptual, bukan instrumen teruji; penerapannya perlu disesuaikan dengan mandat, ukuran keberhasilan, dan konteks organisasi publik maupun privat.

Agenda penelitian selanjutnya mencakup: (1) pengembangan indikator dan instrumen untuk mengoperasionalkan enam prinsip; (2) studi komparatif pada organisasi publik, bisnis, dan pendidikan di tingkat pusat maupun daerah; (3) penelitian longitudinal mengenai hubungan tata kelola data/AI, akuntabilitas, dan kepercayaan pemangku kepentingan; serta (4) pengujian bagaimana pluralitas paradigma memengaruhi kualitas keputusan, kinerja layanan, inovasi, dan hasil keberlanjutan. Penelitian empiris dengan desain campuran dan

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 14/10/2026; Revised: 16/10/2026;
Accepted: 18/11/2026; Published: 18/11/2026

studi kasus komparatif diperlukan untuk menilai daya jelaskan serta batas penerapan kerangka yang diusulkan. Kerangka pemangku kepentingan membantu menilai bagaimana keputusan organisasi memengaruhi kelompok yang memiliki kepentingan berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative governance in theory and practice. Journal of Public Administration Research and Theory, 18(4), 543–571. https://doi.org/10.1093/jopart/mum032

Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). Organizational learning: A theory of action perspective. Addison-Wesley.

Bansal, P. (2005). Evolving sustainably: A longitudinal study of corporate sustainable development. Strategic Management Journal, 26(3), 197–218. https://doi.org/10.1002/smj.441

Bansal, P., & DesJardine, M. R. (2014). Business sustainability: It is about time. Strategic Organization, 12(1), 70–78. https://doi.org/10.1177/1476127013520265

Bryson, J. M., Crosby, B. C., & Stone, M. M. (2015). Designing and implementing cross-sector collaborations: Needed and challenging. Public Administration Review, 75(5), 647–663. https://doi.org/10.1111/puar.12432

Burrell, G., & Morgan, G. (1979). Sociological paradigms and organisational analysis: Elements of the sociology of corporate life. Heinemann. https://www.routledge.com/Sociological-Paradigms-and-Organisational-Analysis-Elements-of-the-So/Burrell-Morgan/p/book/9781857421149

Chafe, R. (2024). Different paradigm conceptions and their implications for qualitative research. International Journal of Qualitative Methods, 23, 1–10. https://doi.org/10.1177/16094069241282871

DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. American Sociological Review, 48(2), 147–160. https://doi.org/10.2307/2095101

Emerson, K., Nabatchi, T., & Balogh, S. (2012). An integrative framework for collaborative governance. Journal of Public Administration Research and Theory, 22(1), 1–29. https://doi.org/10.1093/jopart/mur011

Freeman, R. E. (2015). Strategic management: A stakeholder approach. Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9781139192675

Hanelt, A., Bohnsack, R., Marz, D., & Antunes Marante, C. (2021). A systematic review of the literature on digital transformation: Insights and implications for strategy and organizational change. Journal of Management Studies, 58(5), 1159–1197. https://doi.org/10.1111/joms.12639

Head, B. W., & Alford, J. (2015). Wicked problems: Implications for public policy and management. Administration & Society, 47(6), 711–739. https://doi.org/10.1177/0095399713481601

Hood, C. (1991). A public management for all seasons? Public Administration, 69(1), 3–19. https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 14/10/2026; Revised: 16/10/2026;
Accepted: 18/11/2026; Published: 18/11/2026

Kuhn, T. S. (2012). The structure of scientific revolutions (4th ed.). University of Chicago Press. https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/S/bo13179781.html

Meijer, A., & Bolívar, M. P. R. (2016). Governing the smart city: A review of the literature on smart urban governance. International Review of Administrative Sciences, 82(2), 392–408. https://doi.org/10.1177/0020852314564308

Mergel, I., Edelmann, N., & Haug, N. (2019). Defining digital transformation: Results from expert interviews. Government Information Quarterly, 36(4), 101385. https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.06.002

OECD. (2024). Fostering an inclusive digital transformation as AI spreads among firms. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/5876200c-en

Osborne, S. P. (2006). The new public governance? Public Management Review, 8(3), 377–387. https://doi.org/10.1080/14719030600853022

O'Leary, R., & Vij, N. (2012). Collaborative public management: Where have we been and where are we going? The American Review of Public Administration, 42(5), 507–522. https://doi.org/10.1177/0275074012445780

Pribadi, U., Iqbal, M., Ibrahim, M. A., Juhari, & Ahdarrijal, Y. (2024). Nexus of public organization, transparency, and accountability in Indonesia's digital governance. Journal of Public Affairs, 24(3), e2940. https://doi.org/10.1002/pa.2940

Simon, H. A. (1997). Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organizations (4th ed.). Free Press.

Stoker, G. (1998). Governance as theory: Five propositions. International Social Science Journal, 50(155), 17–28. https://doi.org/10.1111/1468-2451.00106

Taylor, F. W. (1911). The principles of scientific management. Harper & Brothers. https://www.loc.gov/item/11010339/

Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. Strategic Management Journal, 28(13), 1319–1350. https://doi.org/10.1002/smj.640

Uhl-Bien, M., Marion, R., & McKelvey, B. (2007). Complexity leadership theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. The Leadership Quarterly, 18(4), 298–318. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.04.002

United Nations. (2025). The Sustainable Development Goals report 2025. United Nations. https://unstats.un.org/sdgs/report/2025/

Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. The Journal of Strategic Information Systems, 28(2), 118–144. https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003

Weber, M. (1978). Economy and society: An outline of interpretive sociology. University of California Press.

Whittle, A., & Reissner, S. (2025). Making knowledge claims from qualitative interviews: A typology of epistemological modes. British Journal of Management, 36(1), 3–16. https://doi.org/10.1111/1467-8551.12845

World Economic Forum. (2025). The future of jobs report 2025. https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.