

Penerapan Teori Organisasi Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada PT Sinar Sosro

Rismawati¹, Alvianti Agustin², Mirza Adityantoro³, Siti Juleha⁴, Ocshe Zefanya Ponto⁵
^{1,2,3,4,5} Universitas Pelita Bangsa

Abstract

Penelitian ini dirancang untuk menyelidiki penerapan prinsip-prinsip teori organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT Sinar Sosro. Dengan mengadopsi metodologi kualitatif melalui penelitian pustaka serta analisis data sekunder, studi ini mengungkap bagaimana teori-teori organisasi klasik, neoklasik, dan modern diterapkan dalam praktik manajemen SDM di perusahaan tersebut. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa PT Sinar Sosro menggunakan struktur organisasi fungsional dengan pendekatan hibrida yang mengintegrasikan prinsip-prinsip klasik dalam pembagian kerja, pendekatan neoklasik untuk pengembangan karyawan, dan teori modern dalam penerapan sistem informasi manajemen. Penerapan program Management Trainee, pengembangan kompetensi berbasis teknologi, dan sistem evaluasi kinerja yang terintegrasi menunjukkan keberhasilan penerapan teori organisasi dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM. Penelitian ini menawarkan wawasan praktis mengenai penerapan teori organisasi dalam konteks perusahaan minuman yang beroperasi di Indonesia.

Kata Kunci: Teori Organisasi, Sumber Daya Manusia, PT Sinar Sosro, Efektivitas Organisasi, Manajemen SDM

Copyright (c) 2025 **Rismawati**¹

✉ Corresponding author :

Email Address : risma@pelitabangsa.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam konteks globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin intens, manajemen sumber daya manusia (SDM) muncul sebagai elemen vital yang menjadi penentu kesuksesan sebuah organisasi. Landasan teori organisasi memberikan panduan konseptual yang sistematis untuk mengerti dan memaksimalkan interaksi antar berbagai komponen dalam organisasi (Robbins and Judge 2020). PT Sinar Sosro, yang dikenal sebagai pelopor dalam industri minuman teh kemasan di Indonesia, telah menjalankan operasionalnya selama lebih dari lima puluh tahun dan menghadapi beragam tantangan dalam pengelolaan SDM yang semakin rumit. PT Sinar Sosro merupakan pionir dalam kategori minuman teh siap saji dalam kemasan botol, menjadi yang pertama di Indonesia dan dunia, resmi didirikan pada 17 Juli 1974, yang mencerminkan ketekunan perusahaan dalam menjaga posisinya sebagai pemimpin pasar di sektor minuman.

Keberhasilan yang berkelanjutan ini tidak terlepas dari penerapan prinsip-prinsip teori organisasi yang efektif dalam manajemen SDM. Riset sebelumnya mengungkapkan bahwa penggunaan teori organisasi yang tepat dapat secara signifikan meningkatkan performa organisasi. Penelitian di sektor perbankan India menunjukkan bahwa praktik

manajemen SDM berbasis teori organisasi memberikan dampak positif terhadap performa organisasi (Salman et al. 2024).

Begitu pula, studi tentang manajemen SDM strategis menyoroti kontribusi yang signifikan terhadap ketahanan organisasi melalui pengaruh mediasi self-efficacy (MDPI 2022).

1. Teori Organisasi

Teori organisasi terdiri dari sekumpulan ide yang menguraikan struktur, desain, serta fungsi suatu organisasi demi mencapai tingkat efektivitas yang optimal (Robbins and Judge 2020). Perkembangan pemikiran mengenai organisasi dapat dibagi menjadi tiga periode utama: klasik, neoklasik, dan modern.

Teori Organisasi Klasik fokus pada peningkatan efisiensi melalui spesialisasi dalam pekerjaan, adanya hierarki yang jelas, serta penerapan standar dalam proses. Henri Fayol dalam prinsip-prinsip manajemennya menekankan pentingnya pembagian tugas, kewenangan dan tanggung jawab, serta prinsip kesatuan komando sebagai landasan bagi organisasi yang efisien (Daft 2021).

Teori Neoklasik atau Human Relations menyadari betapa pentingnya faktor manusia dalam dunia organisasi. Elton Mayo melalui Studi Hawthorne menunjukkan bahwa aspek psikologis dan sosial para karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat produktivitas (Griffin and Moorhead 2022).

Teori Organisasi Modern menggabungkan berbagai pendekatan, mulai dari sistem, kontingensi, hingga kompleksitas. Teori ini memandang organisasi sebagai suatu sistem terbuka yang terlibat dalam interaksi dinamis dengan lingkungannya (Jones and George 2023).

2. Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan serangkaian langkah yang meliputi perencanaan, pengaturan, pengarahan, dan pengawasan seluruh kegiatan terkait pengadaan, pengembangan, pemberian imbalan, integrasi, pemeliharaan, serta pengakhiran SDM untuk mencapai sasaran organisasi (Dessler 2020).

Penelitian terkini mengindikasikan bahwa pengelolaan SDM yang strategis membutuhkan keterkaitan antara strategi perusahaan dan praktik-praktik SDM guna mencapai keunggulan di pasar (Storey, Wright, and Ulrich 2023). Tugas-tugas pokok dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari perencanaan SDM, proses rekrutmen dan pemilihan, pelatihan dan pengembangan, pengelolaan kinerja, imbalan dan tunjangan, serta hubungan antara pihak-pihak dalam industri.

3. Integrasi teori organisasi dan manajemen SDM

Integrasi antara teori organisasi dan manajemen sumber daya manusia menghasilkan kolaborasi yang dapat meningkatkan efisiensi organisasi ((SHRM) 2024). Studi mengungkapkan bahwa organisasi yang menggunakan prinsip-prinsip teori organisasi dalam pelaksanaan manajemen SDM biasanya menunjukkan kinerja yang lebih unggul (Becker and Gerhart 2024).

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Studi ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang bersifat deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memberikan wawasan mendalam mengenai penerapan teori organisasi dalam manajemen SDM di PT Sinar Sosro.

2. Sumber Data

Penelitian ini sepenuhnya menggunakan data sekunder yang diperoleh dari:

- Laporan Tahunan dan Publikasi Resmi Perusahaan: Dokumen resmi dari PT Sinar Sosro yang terbuka untuk umum
- Artikel Jurnal Ilmiah: Publikasi dari penelitian sebelumnya terkait teori organisasi dan manajemen SDM antara tahun 2020-2025
- Media Massa dan Publikasi Bisnis: Berita serta artikel mengenai PT Sinar Sosro dari outlet media yang terkemuka
- Website Resmi dan Platform Digital: Informasi dari situs resmi PT Sinar Sosro dan platform media sosial profesionalnya
- Database Akademik: Artikel yang tersedia di database seperti Emerald, JSTOR, ScienceDirect, dan ResearchGate

3. Teknik Pengumpulan Data

- Studi Kepustakaan: Mengumpulkan serta menganalisis literatur akademis mengenai teori organisasi dan manajemen SDM.
- Analisis Dokumen: Mengkaji dokumen-dokumen resmi perusahaan serta publikasi yang relevan
- Analisis Konten: Menganalisis isi media dan publikasi untuk mengenali praktik-praktik SDM di PT Sinar Sosro

4. Teknik Analisis Data

Analisis dilakukan dengan menggunakan teknik kualitatif deskriptif yang mencakup langkah-langkah sebagai berikut:

- Reduksi Data: Menyaring data yang relevan sesuai fokus penelitian.
- Penyajian Data: Menampilkan data dalam bentuk tabel, diagram, dan narasi
- Penarikan Kesimpulan: Menginterpretasikan data untuk menjawab rumusan masalah
- Triangulasi Sumber: Membandingkan informasi dari beragam sumber untuk memastikan validitas

5. Keterbatasan Penelitian

Studi ini memiliki batasan karena hanya bergantung pada data sekunder tanpa verifikasi langsung dari pihak internal perusahaan. Meski demikian, pendekatan ini tetap relevan untuk memberikan gambaran obyektif berdasarkan informasi yang terbuka untuk publik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Profil Perusahaan

PT Sinar Sosro didirikan pada tahun 1974 sebagai pelopor dalam industri minuman teh kemasan botol global. Asal-usul perusahaan ini berasal dari usaha keluarga Sosrodjojo yang diluncurkan pada tahun 1940 dengan produk "Teh Cap Botol" yang berasal dari Slawi, Jawa Tengah. Inovasi kemasan botol untuk teh siap minum yang diperkenalkan pada tahun 1969 menjadi langkah revolusioner yang mengantarkan perusahaan ini menjadi pemimpin pasar dalam sektor minuman di Indonesia.

Saat ini, PT Sinar Sosro mengoperasikan 12 pabrik yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia dan memproduksi berbagai jenis produk, termasuk Teh Botol Sosro, Fruit Tea Sosro, S-Tee, dan Prim-A. Perusahaan ini juga telah melakukan ekspor produknya ke berbagai negara di Asia, Amerika, Eropa, Afrika, Australia, dan kawasan Pasifik. (Sosro 2024a)

2. Struktur Organisasi PT. Sinar Sosro

Berdasarkan analisis terhadap data sekunder, PT Sinar Sosro menggunakan struktur organisasi yang berbasis fungsi dengan ciri-ciri sebagai berikut:

Implementasi Teori Klasik dalam Struktur Organisasi PT Sinar Sosro menerapkan dasar-dasar teori organisasi klasik melalui:

a. Pembagian Tugas yang Terdefinisi: Setiap departemen memiliki tanggung jawab tertentu seperti produksi, pemasaran, keuangan, dan sumber daya manusia.

b. Struktur Kewenangan yang Jelas: Sistem hierarki yang teratur dari manajemen tertinggi hingga tingkat operasional.

c. Spesialisasi Tugas: Karyawan ditempatkan sesuai dengan keterampilan dan keahlian mereka yang khusus.

A. Pengintegrasian Pendekatan Neoklasik

Penerapan teori neoklasik tampak lewat:

a. Program Pengembangan Staf: PT Sinar Sosro secara terus-menerus membuka program Management Trainee bagi lulusan baru, menunjukkan komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia.

b. Kepedulian terhadap Hubungan Antar Pribadi: Investasi dalam pelatihan serta pengembangan soft skill untuk karyawan.

c. Budaya Perusahaan: Penerapan nilai-nilai kekeluargaan dalam suasana kerja yang profesional.

B. Pengadopsian Teori Kontemporer

Pelaksanaan teori organisasi modern mencakup:

a. Sistem Informasi yang Terintegrasi: Pemanfaatan teknologi untuk koordinasi antara berbagai departemen.

b. Kemampuan Beradaptasi dalam Organisasi: Kesiapan untuk beradaptasi terhadap perubahan dalam pasar dan teknologi.

c. Pendekatan Sistematis: Melihat organisasi sebagai sistem yang saling berinteraksi. (Sosro 2024b)

3. Kebijakan MSDM PT. Sinar Sosro

A. Rekrutmen dan Seleksi

PT Sinar Sosro menjalankan metode rekrutmen yang berfokus pada kompetensi dengan perhatian pada:

1. Program Perekrutan Manajer Muda: Inisiatif pengembangan calon pemimpin di masa depan

2. Rekrutmen Melalui Digital: Penggunaan platform online untuk mencapai talenta terbaik

3. Pusat Penilaian: Metode seleksi menyeluruh untuk mengevaluasi kemampuan kandidat

B. Pelatihan dan Pengembangan

Program pengembangan sumber daya manusia mencakup:

1. Pelatihan Teknis: Pembelajaran teknis yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional

2. Pengembangan Kepemimpinan: Program untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan
 3. Pembelajaran Berkelanjutan: Budaya belajar yang terus-menerus untuk beradaptasi dengan perubahan.
- C. Sistem Evaluasi Kinerja
- Pelaksanaan sistem evaluasi kinerja yang terencana:
1. Indikator Kinerja Utama (KPI): Penentuan metrik kinerja yang jelas
 2. Umpan Balik 360 Derajat: Evaluasi menyeluruh dari berbagai pihak internal
 3. Penghargaan Berbasis Kinerja: Sistem imbalan yang terkait dengan hasil kinerja
- D. Efektivitas Penerapan Teori Organisasi
1. Indikator Keberhasilan Organisasi
Berdasarkan data sekunder yang ada, efektivitas penerapan teori organisasi di PT Sinar Sosro dapat dilihat dari:
 - a. Keberlanjutan Bisnis: Perusahaan telah berjalan lebih dari 50 tahun dengan pertumbuhan yang stabil
 - b. Kepemimpinan Pasar: Mempertahankan status sebagai merek terkemuka di kategori minuman teh.
 - c. Ekspansi Global: Keberhasilan ekspansi ke pasar luar negeri menunjukkan efektivitas organisasi
 2. Inovasi dan Adaptabilitas
PT Sinar Sosro menunjukkan kapasitas inovasi melalui:
 - a. Diversifikasi Produk: Pengembangan berbagai jenis produk sesuai dengan preferensi konsumen
 - b. Teknologi Produksi: Investasi dalam teknologi modern untuk meningkatkan efisiensi
 - c. Transformasi Digital: Penyesuaian dengan era digital dalam operasional dan pemasaran
 4. Pengembangan SDM
Indikator efektivitas pengembangan sumber daya manusia:
 - a. Tingkat Retensi: Tingkat retensi karyawan yang tinggi menunjukkan kepuasan kerja yang baik
 - b. Kemajuan Karir: Testimoni dari karyawan menunjukkan adanya pengalaman yang berarti selama bertahun-tahun
 - c. Talenta Berkelanjutan: Program Manajemen Trainee yang berkesinambungan mencerminkan investasi jangka panjang dalam SDM
 4. Analisis Teoritis
Kesesuaian dengan Teori Organisasi Klasik PT Sinar Sosro menerapkan prinsip dari teori klasik dalam:
 - A. Struktur hierarkis yang jelas untuk efektifitas pengambilan Keputusan
 - B. Spesialisasi pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas
 - C. Standarisasi proses produksi untuk memastikan kualitas yang konsisten
 5. Implementasi Teori Neoklasik
Penggunaan pendekatan hubungan manusia dapat dilihat dari:
 - A. Investasi besar dalam program pengembangan pegawai
 - B. Perhatian terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja staf
 - C. Budaya organisasi yang menghargai kontribusi individu

6. Integrasi Teori Modern
Penerapan teori modern melalui:
 - A. Pendekatan sistem dalam mengelola operasi di banyak Lokasi
 - B. Fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan pasar
 - C. penggunaan teknologi informasi untuk koordinasi dan efisiensi(SMART 2020)
7. Studi Kasus: Program Management Trainee
 - A. Latar Belakang Program
Program Management Trainee Angkatan 8 PT Sinar Sosro yang dilaksanakan pada tahun 2023 merupakan contoh nyata dari penerapan prinsip-prinsip organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia(Sosro 2024a). Inisiatif ini mengintegrasikan:
 - a. Teori Klasik: Struktur program yang terorganisir dengan kurikulum yang telah distandarisasi
 - b. Teori Neoklasik: Penekanan pada pengembangan keterampilan interpersonal dan kepemimpinan
 - c. Teori Modern: Penyesuaian dengan kebutuhan bisnis saat ini dan kemajuan teknologi
 - B. Komponen Program
Program Management Trainee mencakup:
 - a. Rotasi Divisi: Memberikan wawasan menyeluruh mengenai operasi perusahaan
 - b. Sistem Mentoring: Pendampingan dari manajer senior untuk pemindahan pengetahuan
 - c. Pembelajaran Berbasis Proyek: Tugas proyek nyata untuk menerapkan teori dalam praktik
 - d. Penilaian Berkelanjutan: Evaluasi kemajuan secara rutin untuk perbaikan
 - C. Outcomes dan Impact
Pengaruh program terhadap organisasi:
 - a. Talent Pipeline: Menyiapkan calon-calon pemimpin di masa mendatang yang selaras dengan budaya perusahaan
 - b. Pemindahan Pengetahuan: Memastikan keberlangsungan pengetahuan dalam organisasi
 - c. Katalis Inovasi: Lulusan baru membawa sudut pandang segar untuk inovasi
 - d. Pembaruan Organisasi: Regenerasi kepemimpinan untuk keberlanjutan jangka panjang
8. Tantangan dan Solusi
 - A. Kendala dalam Penerapan Teori Organisasi
 - a. Tantangan Perubahan: Upaya Beradaptasi dengan teknologi baru mengalami penolakan dari karyawan yang lebih berpengalaman
 - b. Kesulitan Koordinasi: Mengelola dua belas pabrik yang terletak di beragam lokasi membutuhkan sistem pengelolaan yang efisien
 - c. Integrasi Budaya: Menggabungkan budaya setempat dengan standar perusahaan secara global
 - B. Tindakan yang Diambil

- a. Manajemen Perubahan: Pelaksanaan program manajemen perubahan untuk mengatasi penolakan
- b. Integrasi Teknologi: Alokasi dana untuk sistem ERP dalam mengatur koordinasi antar lokasi
- c. Adaptasi Budaya: Penyesuaian kebijakan yang sesuai dengan ciri lokal tanpa mengorbankan standar yang ada.

SIMPULAN

1. Penerapan Teori Organisasi Hybrid: PT Sinar Sosro telah berhasil mengkombinasikan teori organisasi tradisional, neoklasikal, dan kontemporer dalam pengelolaan sumber daya manusia. Struktur fungsional yang terdefinisi dengan baik (tradisional) digabungkan dengan fokus pada elemen manusia (neoklasikal) serta kemampuannya untuk beradaptasi dengan perubahan (kontemporer).
2. Program SDM yang Komprehensif: Pelaksanaan program Management Trainee, sistem penilaian kinerja berdasarkan KPI, dan penekanan pada pengembangan keterampilan menunjukkan dedikasi perusahaan terhadap SDM sebagai aset penting dalam strategi.
3. Efektivitas Organisasi: Keberlanjutan bisnis selama lebih dari 50 tahun, kepemimpinan pasar yang terus menerus, dan ekspansi ke pasar internasional menjadikan indikator untuk keberhasilan penerapan teori organisasi dalam meningkatkan efektivitas organisasi.
4. Inovasi dalam Pengembangan SDM: Program Management Trainee yang berkesinambungan serta adaptasi terhadap teknologi digital menandakan kemampuan organisasi dalam mengembangkan SDM sesuai dengan tuntutan masa depan.

Referensi :

- (SHRM), Society for Human Resource Management. 2024. *2023-2024 State of the Workplace Report*. Society for Human Resource Management. <https://www.shrm.org/content/dam/en/shrm/research/2023-2024-State-of-the-Workplace-Report.pdf>.
- Becker, B E, and B Gerhart. 2024. "The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects." *Academy of Management Journal* 39(4): 779-801. <https://doi.org/10.2307/256712>.
- Daft, R L. 2021. *Organization Theory and Design*. 13th ed. Cengage Learning.
- Dessler, Gary. 2020. *Human Resource Management*. 16th ed. Pearson Education.
- Griffin, Ricky W, and Gregory Moorhead. 2022. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. 13th ed. Cengage Learning.
- Jones, Gareth R, and Jennifer M George. 2023. *Contemporary Management*. 12th ed. McGraw-Hill Education.
- MDPI. 2022. "A Study of the Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Resilience." *Sustainability* 14(24): 508. doi:10.3390/su142416508.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge. 2020. *Organizational Behavior*. 18th ed. Pearson Education.
- Salman, M, I Anwar, S A Ganie, and I Saleem. 2024. "Impact of Human Resource Management Practices on Organizational Performance: Evidence from the Indian Banking Industry." *Vision: The Journal of Business Perspective* 28(2): 445-58. doi:10.1177/0258042X231187224.
- SMART. 2020. "Resourceful Responsible Resilient (Annual Report)." : 1-253.

<https://www.sahamok.net/link-lk/link-download-laporan-keuangan-tahunan-sektor-12/%0A>.

Sosro, P T Sinar. 2024a. "Company Profile and Corporate Information." <https://sinarsosro.id/>.

Sosro, P T Sinar. 2024b. "Sinar Sosro Official Website." <https://sinarsosro.id/>.

Storey, J, P M Wright, and D Ulrich. 2023. "Strategic Human Resource Management: A Research Overview." *Human Resource Management Review* 33(2): 100–118.