

Analisis Strategi dan Tantangan Akuisisi Calon Karyawan di Industri Makanan Cepat Saji Berdasarkan Perspektif Profesional HR Manager di Bidang F&B

Fitri Marsela¹, Deby Saputra², Budi Prasetyo³, Rani Septiani⁴, Hadi Supratikta⁵

Pascasarjana, Magister Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: ¹ fitrimarsela@gmail.com, ² artupasybed@gmail.com, ³ bp8492@gmail.com,

⁴ ranimaharani0709@gmail.com ⁵ supratikta@gmail.com

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi dan tantangan akuisisi talenta pada franchise burger lokal di Indonesia, serta peran strategisnya dalam mendukung hilirisasi sektor makanan dan minuman (F&B). Menggunakan pendekatan studi kasus tunggal berbasis kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan seorang HR Manager profesional di bidang F&B. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi digital dan employer branding menjadi kekuatan utama, sementara tantangan terbesar terletak pada tingginya turnover dan kesenjangan keterampilan kandidat. Penelitian ini juga menyoroti kontribusi langsung akuisisi talenta terhadap peningkatan efisiensi operasional outlet sebagai bagian dari proses hilirisasi industri

Kata kunci: Akuisisi Talenta, Industri F&B, Hilirisasi, HR Manager, Strategi Rekrutmen

Abstract-This study aims to analyze the strategies and challenges of talent acquisition in local burger franchises in Indonesia, as well as its strategic role in supporting the downstream development of the food and beverage (F&B) sector. Using a single-case qualitative approach, data were collected through in-depth interviews with a professional HR Manager in the F&B industry. The findings indicate that digital recruitment strategies and employer branding serve as key strengths, while the main challenges lie in high employee turnover and skill gaps among candidates. The study also highlights the direct contribution of talent acquisition to improving the operational efficiency of outlets as part of the industry's downstream process.

Keywords: Talent Acquisition, F&B Industry, Downstreaming, HR Manager, Recruitment Strategy

1. PENDAHULUAN

Industri makanan dan minuman (F&B) di Indonesia mengalami perkembangan pesat dalam dekade terakhir, khususnya di segmen franchise lokal yang menjual produk cepat saji seperti burger. Merek-merek seperti Flip Burger, Burger Bangor, dan lainnya menunjukkan transformasi signifikan dalam model bisnis F&B lokal, yang disertai tantangan kompleks dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), terutama pada proses rekrutmen dan akuisisi talenta.

Hilirisasi industri makanan dan minuman tidak hanya terkait dengan peningkatan nilai produk, tetapi juga bagaimana organisasi membangun kapabilitas di sektor hilir, yaitu operasional outlet, pelayanan, dan produktivitas tenaga kerja. Proses akuisisi talenta menjadi kunci dalam mendukung keberlangsungan operasional outlet yang membutuhkan SDM dengan keterampilan teknis sekaligus kemampuan adaptasi tinggi dalam lingkungan kerja yang cepat dan dinamis.

Dalam praktiknya, franchise burger lokal menghadapi tantangan seperti tingginya tingkat turnover, kesenjangan keterampilan pelamar, dan kebutuhan efisiensi biaya rekrutmen. Selain itu, akuisisi talenta juga berperan strategis dalam membangun employer branding dan daya saing jangka panjang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus tunggal untuk menggali pengalaman dan strategi HR Manager profesional di industri F&B dalam melakukan akuisisi talenta, dengan penekanan pada bagaimana hal tersebut mendukung hilirisasi industri makanan dan minuman.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan **studi kasus tunggal** dengan metode kualitatif untuk menggali secara mendalam pengalaman dan strategi HR Manager di industri franchise burger lokal.

2.2 Sumber Data

Data primer diperoleh dari wawancara mendalam dengan satu HR Manager profesional yang berpengalaman di industri F&B dan kuesioner untuk mendapatkan indikator & matriks SWOT.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur yang difokuskan pada strategi akuisisi talenta, tantangan rekrutmen, serta peran akuisisi dalam mendukung hilirisasi dan daya saing bisnis.

2.4 Teknik Analisis Data

Data dianalisis secara tematik melalui tahap:

- Transkripsi wawancara.
- Pengkodean data berdasarkan tema utama.
- Analisis mendalam untuk menemukan pola dan insight terkait strategi akuisisi talenta.
- Analisis SWOT digunakan untuk mengorganisasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam strategi akuisisi talenta.

2.5 Validitas Data

Validitas data diperkuat dengan member checking, di mana hasil wawancara dikonfirmasi kembali dengan narasumber, dan deskripsi data yang kaya untuk memastikan transparansi dan kredibilitas temuan

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Narasumber

Narasumber adalah seorang HR Manager profesional di industri franchise burger lokal dengan pengalaman lebih dari 5 tahun di bidang rekrutmen dan pengelolaan SDM.

3.2 Strategi Akuisisi Talenta

Narasumber menjelaskan strategi yang diterapkan meliputi penggunaan platform digital untuk pencarian kandidat, program referral internal, serta pengembangan employer branding untuk menarik talenta berkualitas. Seleksi dilakukan secara cepat dengan fokus pada kemampuan adaptasi dan soft skills yang sesuai budaya kerja.

3.3 Tantangan dalam Proses Rekrutmen

Beberapa tantangan yang dihadapi antara lain tingginya tingkat turnover, kesenjangan keterampilan antara pelamar dan standar perusahaan, serta persaingan perekrutan yang ketat di pasar tenaga kerja lokal.

3.4 Peran Akuisisi Talenta dalam Hilirisasi Industri

Strategi akuisisi talenta berperan penting dalam memastikan kualitas SDM outlet yang berdampak pada kualitas layanan, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan yang merupakan bagian dari hilirisasi industri F&B.

3.5 Analisis SWOT Strategi Akuisisi Talenta

Analisis SWOT dalam penelitian ini mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang memengaruhi strategi akuisisi talenta pada franchise burger lokal. Faktor-faktor tersebut diklasifikasikan ke dalam empat kategori utama, yaitu kekuatan (strengths), kelemahan (weaknesses), peluang (opportunities), dan ancaman (threats), masing-masing dengan indikator kualitatif yang telah diberi bobot dan rating. Misalnya, pemanfaatan digital recruitment memiliki bobot 0,25 dengan rating 4 yang menghasilkan skor 1,00; ini menunjukkan bahwa kanal digital menjadi kekuatan paling signifikan dalam proses akuisisi talenta. Di sisi lain, tantangan seperti

tingginya turnover karyawan juga memiliki skor tinggi (0,80) yang menandakan urgensi penanganannya.

Skor total dari masing-masing komponen SWOT ini memberikan gambaran kuantitatif mengenai aspek mana yang paling dominan dan membutuhkan strategi penyesuaian.

Melalui pendekatan kuantitatif kualitatif ini, penelitian dapat mengidentifikasi bahwa aspek kekuatan dan peluang relatif kuat, namun tetap membutuhkan penguatan pada area kelemahan dan mitigasi terhadap ancaman. Oleh karena itu, analisis SWOT ini menjadi alat penting dalam merancang strategi rekrutmen yang lebih efektif dan adaptif.

Tabel 3.1 Tabel Indikator Analisis SWOT

Kategori	Faktor Utama	Indikator	Bobot	Rating	Skor
Strengths	1. Pemanfaatan digital recruitment	Proses rekrutmen via platform digital (job portal, media sosial)	0,25	4	1
	2. Employer branding sudah mulai dikenal	Popularitas brand perusahaan sebagai tempat kerja	0,2	3	0,6
	3. Proses seleksi cepat & terstandar	Durasi proses seleksi hingga onboarding	0,15	3	0,45
Weaknesses	1. Turnover karyawan tinggi	Lama kerja rata-rata karyawan < 1 tahun	0,2	4	0,8
	2. Kesenjangan skill antar kandidat tinggi	Perbedaan kualitas pelamar dari wilayah berbeda	0,15	3	0,45
	3. Keterbatasan SDM untuk pelatihan & onboarding	Tidak ada pelatih tetap/HRD pelatihan terbatas	0,1	3	0,3
Opportunities	1. Pertumbuhan industri F&B lokal	Pembukaan gerai baru/ekspansi tahunan	0,2	4	0,8
	2. Kolaborasi dengan SMK, kampus vokasi, dan komunitas lokal	Kemitraan dengan lembaga Pendidikan	0,2	3	0,6
	3. Perubahan pola kerja generasi muda (fleksibel, part-time, remote task support)	Ketertarikan terhadap model kerja hybrid atau fleksibel	0,15	3	0,45
Threats	1. Persaingan akuisisi talenta antar franchise	Franchise pesaing membuka lowongan serupa dengan benefit lebih tinggi	0,2	4	0,8
	2. Preferensi generasi muda terhadap industri non-F&B (startup, konten kreatif)	Banyak kandidat muda lebih tertarik pada bidang digital/online	0,15	3	0,45
	3. Ketidakpastian ekonomi berdampak pada stabilitas kerja	Fluktuasi jam kerja, gaji, atau relokasi outlet	0,1	3	0,3

3.2 Tabel Matriks Analisis SWOT

	Opportunities	Threats
Strengths	Strategi S-O: - Promosi produk bundling kerja sama SMK/kampus - Digital employer branding untuk menjangkau fresh graduate	Strategi S-T: - Branding & proses seleksi cepat untuk rebut kandidat - Penerapan teknologi ATS untuk unggul dari pesaing
Weaknesses	Strategi W-O: - Perbaiki sistem pelatihan berbasis daring - Program magang kolaboratif	Strategi W-T: - Fleksibilitas jam kerja untuk generasi muda - Jalur karir yang jelas & jenjang kenaikan gaji

Berdasarkan hasil analisis SWOT, dibuat matriks strategi yang mengkombinasikan faktor internal dan eksternal. Pada kuadran S-O (Strengths – Opportunities), strategi difokuskan pada penguatan employer branding dan promosi bundling dengan mitra seperti SMK dan kampus vokasi. Strategi ini bertujuan memaksimalkan kekuatan yang sudah dimiliki untuk menangkap peluang pasar tenaga kerja muda yang terus bertumbuh.

Pada kuadran W-O (Weaknesses – Opportunities), disarankan program pelatihan internal dan sistem magang berbasis kolaborasi guna menjembatani gap keterampilan kandidat dengan kebutuhan operasional. Hal ini diharapkan dapat mengurangi beban akibat keterbatasan SDM pelatih dan tingginya variasi kualitas pelamar.

Sementara itu, strategi S-T (Strengths – Threats) diarahkan pada keunggulan kompetitif melalui percepatan seleksi dan penggunaan teknologi seperti applicant tracking system (ATS), untuk menanggulangi ancaman dari pesaing yang juga memanfaatkan digitalisasi.

Terakhir, pada kuadran W-T (Weaknesses – Threats), strategi difokuskan pada peningkatan retensi karyawan melalui fleksibilitas kerja, penawaran jenjang karir, dan insentif loyalitas. Strategi ini sekaligus mengurangi dampak negatif dari ketidakpastian ekonomi dan preferensi kerja generasi muda terhadap industri kreatif.

Dengan matriks SWOT ini, organisasi franchise F&B memiliki kerangka strategis yang terstruktur dalam mengelola talenta secara berkelanjutan, sekaligus memperkuat daya saing dan kontribusinya terhadap hilirisasi sektor makanan dan minuman.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis SWOT, dibuat matriks strategi yang mengkombinasikan faktor internal dan eksternal. Pada kuadran S-O (Strengths – Opportunities), strategi difokuskan pada penguatan employer branding dan promosi bundling dengan mitra seperti SMK dan kampus vokasi. Strategi ini bertujuan memaksimalkan kekuatan yang sudah dimiliki untuk menangkap peluang pasar tenaga kerja muda yang terus bertumbuh.

Pada kuadran W-O (Weaknesses – Opportunities), disarankan program pelatihan internal dan sistem magang berbasis kolaborasi guna menjembatani gap keterampilan kandidat dengan kebutuhan operasional. Hal ini diharapkan dapat mengurangi beban akibat keterbatasan SDM pelatih dan tingginya variasi kualitas pelamar.

Sementara itu, strategi S-T (Strengths – Threats) diarahkan pada keunggulan kompetitif melalui percepatan seleksi dan penggunaan teknologi seperti applicant tracking system (ATS), untuk menanggulangi ancaman dari pesaing yang juga memanfaatkan digitalisasi.

Terakhir, pada kuadran W-T (Weaknesses – Threats), strategi difokuskan pada peningkatan retensi karyawan melalui fleksibilitas kerja, penawaran jenjang karir, dan insentif loyalitas. Strategi ini sekaligus mengurangi dampak negatif dari ketidakpastian ekonomi dan preferensi kerja generasi muda terhadap industri kreatif.

Dengan matriks SWOT ini, organisasi franchise F&B memiliki kerangka strategis yang terstruktur dalam mengelola talenta secara berkelanjutan, sekaligus memperkuat daya saing dan kontribusinya terhadap hilirisasi sektor makanan dan minuman.

REFERENCES

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Barney, J. B., & Hesterly, W. S. (2019). *Strategic Management and Competitive Advantage* (6th ed.). Pearson.
- Cappelli, P. (2008). *Talent on Demand*. Harvard Business Press.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th d.). Pearson Education.
- Hermawan, A. (2019). Strategi Akuisisi SDM dalam F&B. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(2), 45–59.
- Kementerian Perindustrian. (2021). *Laporan Hilirisasi F&B Indonesia..*
- Rangkuti, F. (2016). *Analisis Strategi SWOT*. Jakarta: Gramedia.
- Suwandi, D. (2020). Inovasi Rekrutmen pada Industri Makanan Cepat Saji. *Jurnal Bisnis & Pemasaran*, 4(1), 20–33.
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2008). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. Society for Human Resource Management.