

ANALISIS TEORETIS PERENCANAAN DAN REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA INDUSTRI KULINER CEPAT SAJI (Studi Konseptual Pada Mie Gacoan)

Lidia Wulandari¹, Hendra Riofita²

j6plus29554@gmail.com¹, hendrariofita@yahoo.com²

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi perencanaan dan rekrutmen sumber daya manusia (SDM) pada industri kuliner cepat saji berbasis ekspansi masif, dengan fokus pada model HRM yang diterapkan oleh Mie Gacoan. Penelitian menggunakan metode studi konseptual dengan analisis terhadap jurnal ilmiah, dokumen perusahaan, dan literatur manajemen SDM terkini. Hasil kajian menunjukkan bahwa Mie Gacoan menerapkan strategic anticipatory HRM, yaitu perencanaan dan rekrutmen SDM yang dilakukan secara prediktif dan massal sebelum pembukaan outlet baru. Pendekatan ini berbeda dari restoran tradisional yang bersifat reaktif dan individual-based hiring. Mekanisme mass recruitment terpusat dan pelatihan pra-operasional memungkinkan terbentuknya kultur operasional yang homogen, replikasi layanan yang konsisten, serta kesiapan ekspansi cepat. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan ekspansi Mie Gacoan tidak hanya ditentukan oleh inovasi produk atau promosi, tetapi oleh desain sistem SDM yang scalable dan terstandar. Penelitian ini merekomendasikan pengembangan model HRM berbasis culture-engineered scalability sebagai fondasi utama ekspansi industri kuliner cepat saji di Indonesia.

Kata Kunci: SDM, Rekrutmen, Ekspansi, Standardisasi, Fast-Food, Kultur.

ABSTRACT

This study aims to analyze human resource planning and recruitment strategies in the fast-food industry with rapid expansion dynamics, focusing on the HRM model implemented by Mie Gacoan. A conceptual study method was employed by analyzing scientific journals, company documents, and contemporary HRM literature. The findings reveal that Mie Gacoan adopts a strategic anticipatory HRM approach, in which workforce planning and recruitment are conducted predictively and in mass prior to the opening of new outlets. This approach differs from traditional restaurants that rely on reactive and individual-based hiring. Centralized mass recruitment and pre-operational training enable the formation of a homogeneous operational culture, consistent service replication, and accelerated expansion readiness. The results confirm that Mie Gacoan's success is not solely driven by product innovation or marketing, but by a scalable and standardized HR system. This study recommends the development of a culture-engineered scalability HRM model as a strategic foundation for fast-food industry expansion in Indonesia.

Keywords: HR, Recruitment, Expansion, Standardization, Fast-Food, Culture.

PENDAHULUAN

Industri kuliner cepat saji merupakan salah satu sektor yang berkembang pesat di Indonesia seiring perubahan gaya hidup masyarakat urban yang menuntut layanan makanan yang cepat, praktis, dan terjangkau. Persaingan yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk memiliki strategi perencanaan dan rekrutmen sumber daya manusia (SDM) yang tepat agar mampu mempertahankan kualitas layanan dan efisiensi operasional. Keberhasilan perusahaan kuliner tidak hanya ditentukan oleh cita rasa produk, melainkan juga oleh kecepatan layanan, standar operasional yang konsisten, serta kualitas tenaga kerja yang direkrut dan dikembangkan secara sistematis (Saraswati et al., 2023). Penguatan kualitas SDM melalui pembinaan dan pendidikan karakter maupun kepemimpinan telah

dibuktikan efektif di sektor Pendidikan (Riofita, 2016).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang strategis berperan penting dalam keberlanjutan perusahaan jasa (Sarwary, Faizi, & Banayee, 2022), sedangkan model rekrutmen massal dan cepat dianggap krusial pada industri dengan tingkat turnover tinggi seperti kuliner cepat saji (Butler & Hammer, 2022). Selain itu, dalam konteks ekonomi digital, persepsi terhadap peluang dan kemampuan pengendalian risiko terbukti berpengaruh signifikan terhadap kemauan pengguna untuk merekomendasikan layanan berbasis teknologi seperti fintech syariah (Riofita, 2024). Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji pendekatan perencanaan dan rekrutmen SDM pada perusahaan kuliner lokal modern di Indonesia (Madanchian, 2024), terutama yang menerapkan ekspansi agresif seperti Mie Gacoan, masih sangat terbatas. Padahal, Mie Gacoan dikenal sebagai fenomena bisnis yang menarik karena mampu memperluas jaringan secara cepat sambil mempertahankan antrean konsumen yang konsisten di berbagai daerah.

Kebaruan ilmiah dari artikel ini terletak pada analisis teoretis yang secara spesifik memfokuskan diri pada bagaimana strategi perencanaan dan rekrutmen SDM diterapkan dalam model ekspansi cepat ala Mie Gacoan, bukan sekadar membahas manajemen SDM secara umum. Artikel ini tidak hanya menguraikan konsep teoritis, tetapi juga mengaitkannya dengan karakteristik unik industri kuliner lokal berbasis mass-branding dan high-turnover workforce.

Permasalahan yang dikaji adalah bagaimana strategi perencanaan SDM dan model rekrutmen yang paling efektif untuk mendukung pertumbuhan cepat dalam industri kuliner cepat saji berbasis ekspansi masif seperti Mie Gacoan, serta bagaimana kerangka teoretis yang dapat digunakan untuk menjelaskan praktik tersebut.

Tujuan dari kajian ini adalah untuk menganalisis secara teoretis model perencanaan dan rekrutmen SDM pada industri kuliner cepat saji dengan studi konseptual terhadap praktik yang diterapkan oleh Mie Gacoan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi konseptual (conceptual analysis) yang berfokus pada analisis teoretis mengenai perencanaan dan rekrutmen sumber daya manusia dalam industri kuliner cepat saji. Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak melakukan pengumpulan data lapangan secara langsung, melainkan menyusun kerangka pemahaman ilmiah berdasarkan teori, model, dan temuan empiris dari penelitian terdahulu yang relevan.

Data penelitian berupa literatur primer dari jurnal ilmiah internasional dan nasional bereputasi, buku teks manajemen sumber daya manusia, serta dokumen kebijakan dan publikasi resmi perusahaan Mie Gacoan yang tersedia secara publik. Sumber data diperoleh melalui basis data ilmiah seperti Google Scholar, Scopus, DOAJ, dan Garuda Ristekbrin dengan kata kunci “human resource planning”, “mass recruitment”, “fast food industry”, dan “Mie Gacoan”.

Analisis data dilakukan menggunakan metode analisis isi (content analysis) dan pemaknaan tematik (thematic interpretation) untuk mengidentifikasi pola konseptual terkait strategi perencanaan dan rekrutmen SDM dalam konteks industri kuliner cepat saji. Metode ini merujuk pada prosedur analisis kualitatif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1994), yaitu melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara teoretis.

Penelitian ini tidak menggunakan instrumen kuantitatif atau kuesioner, melainkan sepenuhnya bersifat konseptual dengan tujuan menyusun kerangka pemahaman teoretis

serta mengidentifikasi celah kebaruan kajian terkait model rekrutmen dan perencanaan SDM pada perusahaan Mie Gacoan. Hasil analisis kemudian dibandingkan dengan model-model strategis yang telah diterapkan dalam industri cepat saji global untuk memperoleh perspektif perbandingan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
Saraswati et al., (2023)	Pengaruh Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan pada McDonald's Denpasar (Jurnal Indonesia)	Menegaskan bahwa konsistensi layanan fast-food bergantung pada sistem internal (SOP & pelatihan), bukan pengalaman individu semata mendukung perlunya training pra-opening.
Sulastri, (2022)	<i>The Effect of Service Quality on Repurchase Interest at Mie Gacoan Restaurant in Bandung, Indonesia</i>	Menunjukkan kualitas layanan berpengaruh pada minat beli ulang; implikasi HR: perlu rekrutmen dan pelatihan yang fokus pada layanan agar konsumen puas. (meskipun fokusnya pelanggan, temuan berguna untuk argumen kebutuhan SDM berkualitas di Mie Gacoan).
Butler & Hammer, (2022)	<i>HR Practice in a Fast-Food MNC: Exploring the Low Discretion, High Commitment Phenomenon</i>	Menunjukkan bahwa MNC fast-food menerapkan HR terstandar (internal labour market, SOP pelatihan) untuk menjaga konsistensi layanan HR berperan sebagai arsitektur operasional, bukan sekadar pengisian posisi.
Firanda et al., (2024)	Analisis Pengaruh Pelayanan Dan Kualitas Makanan Terhadap Tingkat Minat Pelanggan Mie Gacoan Di Medan	Penelitian kuantitatif menemukan layanan (dan unsur kinerja karyawan) mempengaruhi minat konsumen; merekomendasikan peningkatan rekrutmen dan pelatihan untuk menjaga kualitas layanan.
Madanchian, (2024)	<i>From Recruitment to Retention: AI Tools for Human Resources Management</i>	Review dan kasus: AI & automation meningkatkan efisiensi high-volume hiring, onboarding, dan personalisasi pelatihan pra-opening.
Lubis, Limbong, Fransiska, & Yemima, (2024)	Analisis Kelayakan Bisnis Mie Gacoan	Menilai aspek kelayakan usaha (pasar, teknis, operasional) dan menyebutkan kebutuhan SDM sebagai komponen penting (sarana: perencanaan perekrutan sesuai jam operasional dan standar resep/servis). Berguna sebagai referensi kontekstual untuk studi perencanaan SDM.
Irene, (2023)	Faktor Kualitatif <i>Service-Profit Chain</i> dalam Bisnis Franchise Restoran	Mengupas ekspansi dan model franchise Mie Gacoan; menyebut kebutuhan manajemen SDM (standarisasi rekrutmen untuk franchise) sebagai tantangan utama pada ekspansi cepat. Cocok untuk landasan konsep.

Hasanah, Munthe, Annadi, & Haikal, (2022)	Hubungan Antara Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Mie Gacoan Di Medan Pancing	Menekankan bahwa kualitas layanan (yang berhubungan langsung dengan kinerja karyawan) adalah faktor penting; penelitian menyarankan standarisasi prosedur dan rekrutmen untuk mendukung kualitas tersebut.
Du, Li, & Yu, (2023)	<i>A Sequential Model for High-Volume Recruitment Under Uncertainty</i>	Menawarkan model sekuensial perekrutan untuk memenuhi target staffing saat ekspansi cepat berguna untuk merencanakan batch hiring pra-opening.

Hasil temuan yang telah dipetakan dalam tabel tersebut mengonfirmasi bahwa model strategi SDM Mie Gacoan tidak berjalan secara reaktif sebagaimana restoran tradisional, melainkan dirancang secara sistemik dan berbasis proyeksi ekspansi. Hal ini terbukti melalui dominasi pola strategic anticipatory HRM, di mana kebutuhan tenaga kerja dihitung dan dipenuhi sebelum outlet beroperasi, bukan menunggu adanya kekosongan. Temuan ini konsisten dengan laporan Butler & Hammer (2022) bahwa perusahaan global seperti McDonald's dan KFC membangun sistem rekrutmen berbasis uniform operational replication guna memastikan konsistensi layanan di seluruh cabang.

Lebih lanjut, hasil ini juga sejalan dengan penelitian Riofita, (2018) dan Saraswati et al., (2023) yang menegaskan bahwa kegagalan ekspansi pada restoran lokal umumnya terjadi karena rekrutmen dilakukan secara individual, lambat, dan berfokus pada keahlian teknis semata. Hal ini berbanding terbalik dengan pendekatan Mie Gacoan yang menerapkan rekrutmen massal secara terpusat dengan tujuan membentuk kultur kerja yang homogen bukan sekadar mengisi kekurangan tenaga. Pendekatan ini menunjukkan bahwa SDM diposisikan sebagai arsitektur sistem operasi, bukan sekadar faktor administratif.

Dengan demikian, hasil literatur mengindikasikan bahwa keberhasilan ekspansi agresif Mie Gacoan jauh lebih ditentukan oleh kekuatan desain sistem SDM yang scalable, standarisasi budaya, dan percepatan proses akulturasi organisasi, bukan hanya karena produk yang murah atau promosi yang kuat. Model ini merepresentasikan pergeseran paradigma dari HRM tradisional berbasis kebutuhan harian, menuju HRM strategis berbasis replikasi operasional sebagaimana menjadi karakter utama industri kuliner cepat saji modern.

Tabel 2. Tuliskan deskripsi tabel

Aspek SDM	Praktik Restoran Tradisional	Model Mie Gacoan
Perencanaan SDM	Rekrut jika ada kekosongan	Prediksi kebutuhan sebelum outlet dibuka
Mekanisme Rekrutmen	Individual / pengalaman	Mass-recruitment terjadwal
Tujuan Pelatihan	Ajari cara kerja	Bangun kultur operasional sejak hari pertama
Orientasi Strategis	Survival operasional	Ekspansi cepat & scalable

Pembahasan

Berdasarkan pola temuan tersebut, temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa strategi perencanaan dan rekrutmen SDM pada Mie Gacoan merepresentasikan karakteristik

strategic anticipatory HRM, yaitu pendekatan manajemen SDM yang bersifat prediktif, terstruktur, serta dirancang untuk mendukung ekspansi berskala besar dan cepat. Berbeda dengan restoran tradisional yang umumnya melakukan rekrutmen ketika kekurangan tenaga kerja sudah terjadi (problem-based hiring), Mie Gacoan justru menggunakan model forecast-based planning, di mana kebutuhan SDM dihitung sebelum outlet baru dibuka.

Pendekatan ini menunjukkan bahwa SDM diperlakukan bukan sekadar sebagai pelengkap operasional, tetapi sebagai komponen utama arsitektur sistem korporasi (Riofita, 2019). Dalam konteks ini, keberhasilan operasional tidak digantungkan pada keahlian individu, melainkan pada sistem pembentukan kultur kolektif melalui rekrutmen massal dan pelatihan terstandar sejak tahap pra-operasional. Model seperti ini selaras dengan prinsip high-reliability organization (HRO), di mana organisasi tidak boleh bergantung pada performa individu melainkan pada replikasi sistem yang konsisten.

Pembahasan ini semakin diperkuat dengan literatur seperti Butler & Hammer, (2022) yang menegaskan bahwa perusahaan global seperti McDonald's dan KFC bertumpu pada strategi human capital replication, bukan talent-based recruitment. Pola yang sama juga ditemukan dalam studi Saraswati et al., (2023) dan Riofita, (2018), yang menyatakan bahwa restoran lokal di Indonesia sering gagal bersaing karena menggunakan pendekatan rekrutmen tradisional berbasis pengalaman dan improvisasi yang tidak kompatibel dengan industri padat layanan dan berorientasi ekspansi cepat.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa keberhasilan Mie Gacoan bukan semata hasil dari produk murah atau strategi marketing, melainkan hasil dari desain strategis SDM berbasis standardisasi budaya, konsistensi layanan, dan kesiapan ekspansi jangka panjang. Ini menunjukkan adanya pergeseran paradigma dari HR reaktif menjadi HR prospektif, dari people management menjadi system management, dan dari service delivery menjadi culture engineering yang merupakan ciri utama SDM dalam industri kuliner cepat saji modern.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis teoritis dan sintesis berbagai literatur, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan ekspansi agresif Mie Gacoan tidak hanya dipengaruhi oleh inovasi produk atau strategi pemasaran, tetapi terutama ditentukan oleh strategi perencanaan dan rekrutmen sumber daya manusia (SDM) yang bersifat sistematis, massal, terstandar, dan antisipatif. Mie Gacoan menerapkan pendekatan strategic anticipatory HRM, yaitu model perencanaan SDM yang dilakukan secara prediktif sebelum pembukaan outlet baru, bukan sekadar untuk mengantikan posisi yang kosong.

Mekanisme rekrutmen massal dan serentak memungkinkan terciptanya homogenitas budaya operasional, sementara pelatihan intensif pra-operasional memastikan pembentukan kultur kerja sejak awal, bukan hanya transfer keterampilan teknis. Model ini terbukti lebih unggul dibanding pendekatan reaktif dan individual-based recruitment yang umum digunakan restoran tradisional, yang sering menghasilkan inkonsistensi layanan dan keterlambatan adaptasi terhadap ekspansi pasar.

Secara ilmiah, penelitian ini menegaskan bahwa SDM dalam industri kuliner cepat saji tidak dapat diperlakukan sebagai fungsi administratif, tetapi sebagai instrumen arsitektur sistem layanan yang dirancang untuk diduplikasi secara cepat, konsisten, dan berskala nasional. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan industri kuliner modern bertumpu pada standardized human capital replication, bukan pada improvisasi individu.

Ke depan, penelitian ini membuka peluang untuk mengembangkan model manajemen SDM berbasis culture-engineered scalability, yang tidak hanya efisien tetapi juga mampu

mempertahankan konsistensi kualitas layanan dalam ekspansi besar-besaran sebuah kebutuhan yang semakin krusial dalam era kompetisi industri kuliner cepat saji di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Butler, Peter, & Hammer, Anita. (2022). HR practice in a fast food MNC: exploring the low discretion, high commitment phenomenon. *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 33, hal. 763–783. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1751239>
- Du, Lilun, Li, Qing, & Yu, Peiwen. (2023). A Sequential Model for High-Volume Recruitment Under Random Yields. *Operations Research (INFORMS)*, 72(1), 60–90. <https://doi.org/10.1287/opre.2021.0562>
- Firanda, Chantika, Rahma, Jihan Abiah, Sinulingga, Anisa Br, Ginting, Roberto Evanbert, Manurung, Rizky Abdillah, Simatupang, Bonia Johannes, & Rahmadsyah, Agus. (2024). Analisis Pengaruh Pelayanan Dan Kualitas Makanan Terhadap Tingkat Minat Pelanggan Mie Gacoan Di Medan. *JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA*, 1(8), 3260–3268.
- Hasanah, Dina Rahmatul, Munthe, Yeyen Aprilia, Annadi, Khawarizmi, & Haikal, Muhammad. (2022). Hubungan Antara Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Mie Gacoan Di Medan Pancing. *JURNAL PLANS Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis*, 17(1), 8–14.
- Irene. (2023). Faktor Kualitatif Service-Profit Chain dalam Bisnis Franchise Restoran. *JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(4), 3300–3309.
- Lubis, Puri Kemala Dewi, Limbong, Nikasyah, Fransiska, & Yemima. (2024). Analisis Kelayakan Bisnis Mie Gacoan. *FUTURE ACADEMIA*, 2(4), 749–760.
- Madanchian, Mitra. (2024). From Recruitment to Retention: AI Tools for Human Resource Decision-Making. *Applied Sciences (Switzerland)*, 14(24). <https://doi.org/10.3390/app142411750>
- Miles, Matthew B., & Huberman, A. Michael. (1994). Qualitative Data Analysis. London: SAGE publication.
- Riofita, Hendra. (2016). Bentuk Peranan Guru Dalam Memberikan. *Kependidikan Islam*, 2(1), 85–104.
- Riofita, Hendra. (2018). Analisis Pelayanan Prima dan Kualitas Pelayanan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau. *JPEKA*, 2(1), 29–48.
- Riofita, Hendra. (2019). Manajemen SDM. Pekanbaru.
- Riofita, Hendra. (2024). Perceived Opportunity and Risk Control Role on Willingness to Recommend Sharia Fintech. *Jurnal Ekonomi Indonesia*, 13(2), 137–151. <https://doi.org/10.52813/jei.v13i2.353>
- Saraswati, Made Mentari, Wirawan, Putu Eka, Lestari, Selvia Ayu, Laurence, Charlynne, Pramesti, Putu Marselina, & Jebarut, Fordianus Kelvin. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Restoran Cepat Saji McDonald's Denpasar Made. *Jom Fisip*, 2(2), 111–118. <https://doi.org/10.22334>
- Sarvary, Khalilurahman, Faizi, Faizulhaq, & Banayee, Mohammad Rafiee. (2022). The Role of Human Resource Planning on the Improvement of Employees' Recruitment Process. *Journal of Corporate Finance Management and Banking System*, (25), 29–41. <https://doi.org/10.55529/jcfmbs.25.29.41>
- Sulastri, Dewi Sri. (2022). The Effect of Service Quality on Repurchase Interest at Mie Gacoan Restaurant in Bandung, Indonesia. *International Journal Administration, Business & Organization*, 3(2), 43–51.