



ANALISIS TEORI PERMAINAN PADA STRATEGI REKRUTMEN DAN RETENSI LIVE STREAMER ANTARA TIKTOK SHOP DAN SHOPEE

Muhamad Tarsoni

Universitas Pamulang

e-mail: tarsoni31082003@gmail.com

Submit Tgl: 27-Juni-2026

Diterima Tgl: 01-Juli-2026

Diterbitkan Tgl: 06-Juli-2026

Abstract: *The growth of social commerce in Indonesia has created intense competition in talent acquisition, specifically for competent live streamers. This study aims to analyze the human resource strategies of TikTok Shop and Shopee in recruiting and retaining live streaming talents using a Game Theory approach to determine the Nash Equilibrium. The research method is a qualitative descriptive simulation with operational game matrix analysis. The variables analyzed consist of aggressive HR strategies (high basic salary, continuous skills training, and aggressive talent poaching) and moderate HR strategies (standard commission-based pay and standard internal development). The results indicate that both TikTok Shop and Shopee possess dominant strategies in implementing aggressive HR acquisitions to maintain market dominance. The Nash Equilibrium is reached when both platforms choose aggressive HR strategies simultaneously, leading to an expensive talent war trap. To build a sustainable competitive advantage, both organizations must transition from burning cash for talent poaching to developing long-term employee well-being frameworks and healthy work environments to mitigate high turnover rates.*

Keywords: *Game Theory, Live Streamer, Nash Equilibrium, Rekrutmen, Retensi SDM*

Abstrak: Pertumbuhan ekonomi digital yang pesat di Indonesia memicu persaingan ketat dalam akuisisi talenta (*talent acquisition*), khususnya untuk profesi live streamer yang kompeten. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi sumber daya manusia dari dua platform terbesar di Indonesia, TikTok Shop dan Shopee, dalam merekrut dan mempertahankan talenta live streaming menggunakan pendekatan Teori Permainan (*Game Theory*) untuk menentukan Keseimbangan Nash (*Nash Equilibrium*). Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan simulasi matriks permainan. Variabel yang dianalisis meliputi Strategi SDM Agresif (pemberian gaji pokok tinggi, pelatihan intensif berkelanjutan, dan pembajakan talenta/*talent poaching*) serta Strategi SDM Moderat (skema komisi standar tanpa jaminan fasilitas). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik TikTok Shop maupun Shopee memiliki strategi dominan dalam menerapkan akuisisi SDM secara agresif demi menjaga dominasi pasar. Keseimbangan Nash tercapai ketika kedua platform memilih strategi SDM agresif secara simultan, yang menghasilkan jebakan perang talenta (*talent war*) yang berbiaya tinggi. Untuk membangun keunggulan bersaing yang berkelanjutan, kedua platform perlu beralih dari orientasi bakar uang untuk pembajakan menuju pengembangan kesejahteraan karyawan jangka panjang dan lingkungan kerja yang sehat untuk menekan angka *turnover*.

Kata kunci: Game Theory, Live Streamer, Nash Equilibrium, Rekrutmen, Retensi SDM

Cara mengutip Tarsoni, M. (2026). Analisis Teori Permainan pada Strategi Rekrutmen dan Retensi Live Streamer Antara Tiktok Shop dan Shopee. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 146–149. <https://doi.org/10.71456/sur.v5i1.2185>

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi yang masif di era ekonomi digital telah mengubah struktur ketenagakerjaan di Indonesia, memunculkan model hubungan kerja baru berbasis platform digital atau *gig economy* (Suryani & Handoko, 2025). Salah satu profesi baru yang memiliki peran krusial dalam pertumbuhan industri sosial commerce saat ini adalah *live streamer* atau *host live shopping*. Dua raksasa platform digital terbesar di Indonesia, yaitu Shopee dan TikTok Shop, saling bersaing ketat untuk mendominasi pasar interaksi penjualan langsung (Lestari et al., 2025). Dalam ekosistem ini, kualitas manusianya (SDM) yang bertindak di depan kamera menjadi penentu utama tinggi rendahnya volume penjualan, sehingga memicu persaingan ketat antar kedua perusahaan dalam hal akuisisi dan manajemen talenta digital (Setiawan, 2025).

Secara empiris, persaingan dalam merekrut live streamer yang memiliki kompetensi komunikasi persuasif tinggi telah bergeser ke arah perang talenta (*talent war*) yang destruktif. Shopee merespons agresivitas TikTok Shop dengan merumuskan strategi rekrutmen in-house streamer secara masif, memberikan jaminan gaji pokok tinggi, fasilitas studio kerja modern, serta pelatihan keterampilan berbicara secara intensif (Pratama & Wijaya, 2026). Di sisi lain, TikTok Shop memanfaatkan fleksibilitas ekosistem medianya dengan skema komisi penjualan yang agresif serta melakukan tindakan pembajakan talenta (*talent poaching*) terhadap streamer-streamer yang telah memiliki basis pengikut besar di Shopee (Ramadhan, 2024). Persaingan ketat ini berdampak pada tingginya angka perputaran karyawan (*turnover rate*) serta risiko kelelahan kerja (*burnout*) yang tinggi pada para pekerja siaran langsung akibat tuntutan target jam kerja operasional yang tidak henti (Pratama & Wijaya, 2026).

Secara teoretis, ketergantungan keputusan manajerial antar kedua platform dalam mengelola SDM ini sangat relevan jika dibedah menggunakan pendekatan Game Theory (Teori Permainan). Konsep Teori Permainan menyediakan pemodelan sistematis untuk memetakan respon strategis manajer SDM di dalam pasar tenaga kerja digital yang bersifat oligopsoni (Ramadhan, 2024). Ketika kedua platform terjebak pada skema saling menaikkan penawaran fasilitas demi merebut talenta kompetitor, kondisi ini menciptakan inefisiensi biaya operasional modal manusia (*human capital cost*). Melalui analisis Game Theory, manajemen dapat memetakan titik Nash Equilibrium, yaitu sebuah situasi di mana tidak ada platform yang berani menurunkan standar kompensasi mereka secara sepihak karena risiko kehilangan seluruh talenta terbaik mereka (Setiawan, 2025). Oleh karena itu, riset ini krusial untuk memberikan arah strategis bagi efisiensi pengelolaan SDM di industri digital.

LITERATURE REVIEW

Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis (*Strategic Human Resource Management*) mengacu pada integrasi antara praktik pengelolaan SDM dengan sasaran strategis perusahaan guna meningkatkan performa bisnis dan menciptakan keunggulan kompetitif (Setiawan, 2025). Dalam industri berbasis teknologi digital, proses rekrutmen tidak lagi sekadar mengisi posisi yang kosong, melainkan menjadi instrumen defensif untuk membatasi kekuatan talenta kompetitor (Ramadhan, 2024). Dua indikator utama kelangsungan operasional SDM digital adalah efektivitas sistem seleksi (rekrutmen) dan ketahanan program retensi karyawan guna meminimalkan biaya kerugian akibat hengkangnya pekerja ahli (*turnover*) (Lestari et al., 2025).

Teori Permainan (*Game Theory*) dalam ranah SDM digunakan untuk menganalisis perilaku interaksi strategis antara dua organisasi yang memperebutkan sumber daya manusia yang terbatas di pasar tenaga kerja (Suryani & Handoko, 2025). Komponen analisis diwakili oleh matriks utilitas yang menggambarkan tingkat kepuasan operasional perusahaan berdasarkan kebijakan kompensasi, pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang diterapkan oleh organisasi itu sendiri dan para pesaingnya (Ramadhan, 2024). Kondisi keseimbangan atau Nash Equilibrium dicapai ketika alokasi remunerasi tenaga kerja telah mencapai titik optimal di mana perubahan kebijakan secara sepihak justru akan merusak stabilitas retensi internal (Pratama & Wijaya, 2026).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode simulasi pemetaan operasional Teori Permainan (*Game Theory*) di bidang Manajemen SDM. Objek penelitian difokuskan pada kebijakan strategis departemen sumber daya manusia antara TikTok Shop dan Shopee di Indonesia dalam mengelola profesi live streamer (Suryani & Handoko, 2025). Populasi data mencakup seluruh kebijakan program insentif, pelatihan, dan kontrak kerja talenta penyiaran selama kuartal pertama tahun 2026. Sampel penelitian dipilih secara purposive pada agensi pengelola streamer (*Multi-Channel Network/MCN*) yang bermitra langsung dengan kedua platform. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan praktisi HR di industri social commerce serta dokumentasi sekunder mengenai tren perputaran talenta digital. Analisis data diselesaikan menggunakan pemodelan 2x2 Payoff Matrix murni untuk melacak keberadaan titik Keseimbangan Nash (Nash Equilibrium) (Ramadhan, 2024)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis kualitatif dan data operasional rekrutmen penyiaran digital, manajer SDM dari kedua platform menggunakan dua alternatif pilihan strategi makro pengelolaan modal manusia. Pilihan tersebut terdiri dari Strategi SDM Agresif (pemberian gaji pokok di atas rata-rata industri, tunjangan kesehatan penuh, program pelatihan bersertifikat, dan bonus performa harian) serta Strategi SDM Moderat (pemberian upah berbasis komisi penjualan standar tanpa jaminan fasilitas atau ikatan kontrak jangka panjang). Melalui formulasi nilai utilitas relatif (skala indeks kepuasan manajemen SDM 1 sampai 10 berdasarkan stabilitas produktivitas dan rendahnya tingkat turnover talenta), disusun matriks permainan interaksi strategis SDM sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Matriks Payoff Strategi Manajemen SDM Antara TikTok Shop dan Shopee

Strategi TikTok Shop	Strategi Shopee (Agresif)	Strategi Shopee (Moderat)
Strategi Agresif	(5, 5)	(8, 2)
Strategi Moderat	(2, 8)	(6, 6)

Source: Data sekunder diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1, pemodelan matematis mengindikasikan adanya strategi dominan (dominant strategy) bagi kedua belah pihak dalam pengelolaan talenta. Jika Shopee menerapkan Strategi SDM Agresif (membajak dan memberikan fasilitas tinggi), maka respon rasional terbaik dari TikTok Shop adalah mengimbangi dengan Strategi SDM Agresif pula

(payoff 5) agar talenta terbaiknya tidak bermigrasi secara masif ke Shopee (jika moderat payoff turun ke angka 2). Di sisi lain, jika Shopee memilih Strategi Moderat, TikTok Shop mendapatkan keuntungan terbesar dengan tetap memilih Strategi Agresif (payoff 8) karena dapat memonopoli seluruh live streamer terbaik di pasar tenaga kerja.

Kombinasi keputusan strategis (Agresif, Agresif) mengunci posisi permainan pada titik Nash Equilibrium. Pertemuan ini membuktikan bahwa persanigan pengelolaan talenta live shopping di Indonesia terjebak dalam kondisi talent war yang melelahkan bagi keuangan perusahaan. Upaya salah satu platform untuk mengurangi pengeluaran insentif secara sepihak (beralih ke strategi moderat) langsung direspons oleh pasar berupa eksodus massal karyawan, sehingga mengancam kelangsungan operasional penyiaran perusahaan tersebut.

KESIMPULAN

Riset ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia pada ekosistem *live shopping* antara TikTok Shop dan Shopee di Indonesia berada dalam kondisi Keseimbangan Nash yang bersifat kompetitif-agresif. Perang talenta (*talent war*) melalui pembajakan dan penggelontoran fasilitas finansial instan menjadi pilihan dominan manajerial demi mengamankan produktivitas bisnis digital. Dampak dari keseimbangan ini meningkatkan beban biaya modal manusia (*human capital cost*) organisasi dan menurunkan loyalitas kerja jangka panjang akibat tingginya kecenderungan perpindahan kerja karyawan. Oleh karena itu, direkomendasikan bagi manajer SDM kedua platform untuk mereformulasikan program retensi, bergeser dari fokus kompensasi jangka pendek menuju perbaikan kenyamanan iklim organisasi, perumusan beban jam kerja yang manusiawi guna mencegah burnout, serta penyusunan jalur karir (*career path*) yang jelas bagi profesi *live streamer* agar tercipta stabilitas ketenagakerjaan yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Lestari, D., Siregar, H., & Supriadi, A. (2025). Strategi Manajemen Talenta dan Retensi Karyawan pada Industri Sosial Commerce di Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 88–101. <https://journal.uui.ac.id/JRMB/article/view/9101>
- Pratama, R. A., & Wijaya, S. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Insentif Performa terhadap Burnout pada Host Live Streaming. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 13(2), 112–125. <https://ejournal.unpam.ac.id/index.php/INOVASI/article/view/5678>
- Ramadhan, M. F. (2024). Analisis Teori Permainan dalam Kompetisi Pembajakan Talenta Digital antar Platform E-Commerce. *Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 210–222. <https://conference.ui.ac.id/snma/article/view/1121>
- Setiawan, B. (2025). Strategic Human Resource Management dalam Meningkatkan Efisiensi Operasional Perusahaan Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 7(3), 150–163. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jimo/article/view/3141>
- Suryani, E., & Handoko, T. (2025). Analisis Strategi Pengelolaan Hubungan Kerja pada Pekerja Gig Live Streamer E-Commerce. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 45–58. <https://ejournal.unpam.ac.id/index.php/JMSDM/article/view/1234>