

Performance Analysis of Recruitment Selection Strategy Based on Financial Performance with CPH Formulation

Oleh:

Achmad Brian Fajar Prayogi,
Wisnu Panggah Setiyono, SE. M.Si. Ph.D

Progam Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

23 Juni 2025



Progress

Dinasti International Journal of Education Manageme...

Tasks0

EnglishView Sitebrian

Submissions

WorkflowPublication

SubmissionReviewCopyeditingProduction

Submission Files

24662-1mmahaputra_dijemss, 4636-Article Text-23390-1-18-20250429.docx

June 14, 2025Article Text

Download All Files

Pre-Review Discussions

Name	From	Last Reply	Replies	Closed
Comments for the Editor	brian 2025-04-29 05:18 PM	-	0	☐
Performance Analysis of Recruitment Selection Strategy Based on Financial Performance with Cost Per Hire (CPH) Formulation	brian 2025-04-29 05:22 PM	-	0	☐



DIJEMSS:

Dinasti International Journal of Education Management and Social Science

<https://dinastipub.org/DIJEMSS> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

E-ISSN: 2686-6331

P-ISSN: 2686-6358

Letter of Acceptance

Date : 08 May 2025
ID : DIJEMSS91128yZn/LOA/05/2025

Dear Authors,

Based on the results of the review, the article was declared **ACCEPTED** for publication in the **Dinasti International Journal of Education Management And Social Science (DIJEMSS)** journal in the Vol. 6 No. 5 **June - July 2025** edition, The article will be published no later than **30 June 2025**. The article is available online at <https://dinastipub.org/DIJEMSS>

Submission Details

Author	Achmad Brian Fajar Prayogi (1); Wisnu Panggah Setiyono (2)
Affiliation	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (1,2)
Title	Performance Analysis of Recruitment Selection Strategy Based on Financial Performance with Cost Per Hire (CPH) Formulation

Best Regards,

Dr. Yesi Elfisa

Editor in Chief



Document Validation Scan this Code

Pendahuluan

Karyawan sebagai Aset Penting:

Karyawan merupakan bagian dari aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi bisnis untuk berkembang dan produktif.

Tantangan Rekrutmen

Perusahaan menghadapi tantangan dalam mendapatkan karyawan terbaik dengan biaya rekrutmen yang efisien.

Prinsip SDM

Prinsip "*the right man in the right place*" menjadi fokus utama dalam rekrutmen dan seleksi untuk mendukung tujuan perusahaan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1.

- Apa faktor yang mempengaruhi biaya rekrutmen di berbagai perusahaan?

2.

- Bagaimana perbandingan biaya rekrutmen antara perusahaan di bidang hotelier, manufaktur, dan perdagangan?

3.

- Apa strategi yang digunakan untuk mengoptimalkan proses rekrutmen dan seleksi?

Tujuan Penelitian

1. MENGIDENTIFIKASI

- Mengidentifikasi biaya rekrutmen di berbagai perusahaan dengan lini bisnis berbeda.

2. MEMBANDINGKAN

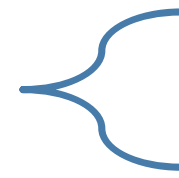
- Membandingkan efektivitas strategi rekrutmen antar perusahaan.

3. MEREKOMENDASIKAN

- Memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen

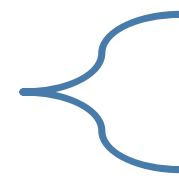
Metode Penelitian

•Desain Penelitian



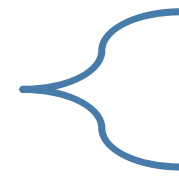
- Kualitatif deskriptif menggunakan formulasi Cost Per Hire (CPH).

Pengumpulan Data



- Data dari 5 bidang usaha (hotelier, perdagangan, jasa, manufaktur, perkebunan).

Analisis Data



- Data diolah dengan formulasi CPH dan dibandingkan antar perusahaan.

Hasil dan Pembahasan

1. Workforce Plannning

indikator ini merupakan hasil penjumlahan dari application fee dan adjustment fee yang dihitung dari jumlah gaji PIC satu periodik dibagi dengan hari normal kerja dan jumlah jam per satuan hari kerja

2. Internal dan Eksternal Searching,

Konversi biaya dalam tahap ini merupakan hasil penjumlahan dari seluruh poin indikator yang ada. Biaya penggunaan personil dihitung dari durasi gaji dibagi dengan jumlah hari kerja dan jumlah jam kerja sehari, untuk biaya media dihitung dari biaya program dibagi biaya per posting, sedangkan biaya lainnya dihitung dari formulasi berikut (headhunter dari biaya fee per kandidat, akomodasi personil dan biaya konversi per posting untuk setiap lowongan kerja).

Hasil dan Pembahasan

3. Proses Screening pra Hire dan Seleksi

Pada tahap *screening* pra *hire* hanya menggunakan formulasi perhitungan biaya personil dalam satuan waktu, yang dihitung dari jumlah gaji dibagi dengan jumlah hari kerja dan jumlah jam yang dibutuhkan untuk proses screening pra hire. Kemudian instrument cost, personil cost, dan Agencies fee yang dihitung akumulasi untuk setiap kandidat apabila perusahaan menggunakan jasa lembaga *assessment centre* eksternal.

Hasil dan Pembahasan

4. Interview

Pada tahap ini biaya diklasifikasikan atas 3 posting yaitu biaya administrasi instrumen, personil, dan professional interviewer. Instrument cost dihitung sesuai dengan biaya perlengkapan yang diperlukan untuk satuan kandidat, Personil cost dihitung dari durasi gaji dibagi dengan jumlah hari kerja dan jumlah jam kerja sehari, dan biaya professional interviewer yang biasanya menggunakan jasa pihak ketiga seperti lembaga assessment centre disesuaikan dengan fee untuk setiap kandidat yang di interview.

5. Training Cost

Kegiatan training pengenalan ini dipandu oleh bagian SDM dan juga menjadi bagian dari tanggung jawab user atasan yang akan menjadi pimpinan karyawan. Perhitungan biaya untuk posting ini adalah dengan menggunakan formulasi cost per personil dengan menjumlahkan biaya instrument serta biaya untuk setiap personil untuk satuan waktu dengan berdasar pada besaran gaji.

Hasil dan Pembahasan

Checklist Prosedur

Checklist prosedur dilakukan pada semua perusahaan yang menjadi objek riset. Dilakukan dengan menganalisis prosedur rekrutmen seleksi yang dimiliki serta triangulasi dengan melakukan wawancara ke bagian SDM di masing-masing perusahaan. Sehingga dihasilkan rangkuman data sebagai berikut;

Internal Recruitment Cost		A	B	C	D	E
Aspect	Indicators					
Workforce Planning	Application Precedure	V	V	V	V	V
	Adjustment Procedure	V	V	V	V	V
Internal Searching	Conventional Screening	V	V	V	V	V
	ATS Software	V				
Screening (pra-hire)	Document Screening	V	V	V	V	V
Internal Testing	Test Instrument	V		V	V	V
Interview	1 Layer					V
	2 Layer	V		V		
	3-5 Layer		V		V	
Training	Introduction	V	V	V	V	V
	OJT	V	V	V	V	V
Placement	Reguler	V	V	V	V	V
External Recuritment Cost						
External Searching	Head hunter cost		V			V
	Recruiter Eksternal	V		V	V	V
	Portal Job		V			
	etc,.....					
External Testing	Assessment Agency		V			
Professional Interview	External Interviewer					V
Optional						

A : Manufacture (Panjunjung Alam Lestari)

B : Hoteiler (SUN Hotel)

C : Trade (Fortuna Farmindo)

D : Services (Karya Manunggal Jati)

E : Plantation Fields (Borneo Lancar Abadi)

Sources : Authors Observation, 2022

*Staff Levels

Hasil dan Pembahasan

Perhitungan CPH

Perhitungan biaya rekrutmen seleksi menggunakan formulasi cost per hire menurut Society of Human Resource Management (SHRM) dan American National Standards Institute (ANSI) dengan rumusan $CPH = (\text{Internal Recruiting Cost} + \text{External Recruiting Cost}) / \text{Jumlah Total Karyawan}$, biaya dan jumlah karyawan mengacu pada periode tertentu. Dengan asumsi bahwa proses rekrutmen seleksi dilakukan normal seperti prosedur yang dijelaskan di penjelasan sebelumnya tanpa memperhitungkan case khusus yang terjadi di masing-masing perusahaan.

Internal Recruitment Cost		A	B	C	D	E
Aspek	Indikator					
Workforce Planning	Application Fee (Apc)	45.000	37.000	28.000	45.000	32.000
	Adjustment Fee (Adc)					
Internal Searching	Is c n : duration*salary in duration/r	11.250	9.250	7.000	11.250	8.000
	ATS Software	5.000				
Screening (pra-hire)	Sph n : duration*salary in duration/r	11.250	9.250	7.000	11.250	8.000
Internal Testing	Instrument Cost	25.000	17.500	10.000	3.500	5.000
	PIC Cost	11.250	9.250	7.000	11.250	8.000
Interview	Instrument Cost	1.000	3.500	-	2.000	1.000
	PIC Cost	11.250	13.875	7.000	16.875	4.000
Training	Instrument Cost					7.500
	PIC Cost	11.250	9.250	7.000	11.250	8.000
Placement	PIC Cost	-	-	-	-	optional
Sum		132.250	108.875	73.000	112.375	81.500
External Recruitment Cost						
External Searching	Head hunter cost	-	333.000	-	-	240.000
	Recruiter Eksternal Cost	11.250		7.000	16.875	2.000
External Testing	Portal Job		15.000			
	Agencies Fee		225.000			
Professional Interview	Professional Interviewer Fee					150.000
Sum		11.250	573.000	7.000	16.875	392.000
Cost Per Hire		143.500	681.875	80.000	129.250	473.500

A : Manufacture (Panjunjung Alam Lestari) - UMR Range

B : Hoteiler (SUN Hotel) - Salary Scale Range

C : Trade (Fortuna Farmino) - Salary Scale Range

D : Services (Karya Manunggal Jati) - UMR Range

E : Plantation Fields (Borneo Lancar Abadi) - Salary Scale Range

Sources : Authors Calculations, 2022

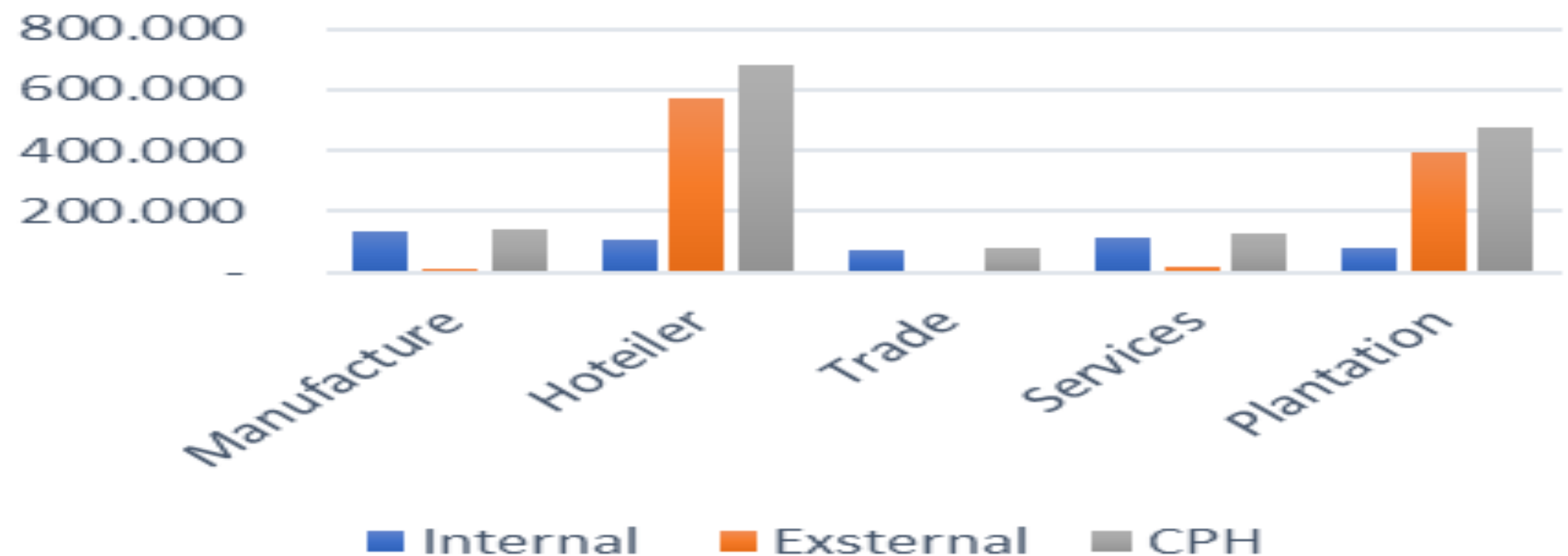
*Main Staff Levels

Hasil dan Pembahasan

Perhitungan CPH

	Internal	Exsternal	CPH
Manufacture	132.250	11250	143.500
Hoteiler	108.875	573000	681.875
Trade	73.000	7000	80.000
Services	112.375	16875	129.250
Plantation	81.500	392000	473.500

Sources : Authors Calculations, 2022



Kesimpulan

Perusahaan dengan intensi mayor pada kebutuhan kandidat spesialis akan lebih mengupayakan proses rekrutmen seleksi yang lebih komprehensif dan berbiaya mahal namun implikasi value lebih positif dengan ditunjukkannya nilai turnover yang relatif lebih rendah. Sedangkan untuk perusahaan yang menjalankan sistem kontrak jangka pendek seperti perusahaan manufaktur dan perdagangan cenderung menggunakan strategi yang berbeda, mereka lebih memaksimalkan kinerja internal untuk melakukan proses rekrutmen seleksi dengan harapan untuk minimalis penggunaan biaya, namun implikasinya cenderung akan meningkatkan level turnover

Hasil penelitian ini secara sederhana dapat memberikan gambaran bahwa alokasi biaya rekrutmen seleksi juga bisa menjadi informasi strategik bagi perusahaan dalam memperhitungan salah satu unsur efektivitas dan efisiensi strategi.

Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini masih sangat sederhana sehingga masih banyak perlu pengembangan dalam sisi kuantitas perusahaan, indikator atau klasifikasi biaya, dan perhitungan yang lebih detail dengan menggunakan formulasi yang lebih komprehensif agar bisa memberi gambaran yang lebih luas

Referensi

- [1] Alashmawy, A., & Rashad, Y. (2019). A Review of the Role of Marketing in Recruitment and Talent Acquisition. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 6(7), 569–582..
- [2] Ambrosini, V., & Billsberry, J. (2007). Person–Organisation Fit as an Amplifier of Tacit Knowledge Véronique Ambrosini,. 1st Global E-Conference on Fit, November, 1–8.
- [3] Aulia, A. F. (2019). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Baru Di Rsia Kendangsari Merr Surabaya. *Medical Technology and Public Health Journal*, 3(2), 107–119. <https://doi.org/10.33086/mtphj.v3i2.690>
- [4] Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 246–253. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- [5] Carroll, M., Marchington, M., Earnshaw, J., & Taylor, S. (1999). Recruitment in small firms: Processes, methods and problems. *Employee Relations*, 21(3), 236–250. <https://doi.org/10.1108/01425459910273080>
- [6] Florea, N. V. (2013). Cost/Benefit Analysis – a Tool To Improve Recruitment, Selection and Employment in Organisations. *Management & Marketing*, XVIII(2), 274–290.
- [7] Fuad. (2021). Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(02), 99–111.
- [8] Gagua, L. (2015). Levan Gagua. E-Recruitment and Applicant Tracking System, 44.
- [9] Gajda, M., Kowalska, M., & Zejda, J. E. (2021). Impact of two different recruitment procedures (Random versus volunteer selection) on the results of seroepidemiological study (sars-cov-2). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph18189928>
- [10] Gee, J., Button, P. M., Wang, V., Blackburn, D., & Shepherd, D. (2019). The real cost of recruitment fraud. *Crowe*, April.
- [11] Gusain, N. (2017). Talent acquisition vs development: With a focus on leadership development programs. *Cornell HR Review*.
- [12] Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- [13] Hamza, P. A., Othman, B. J., Gardi, B., Sorguli, S., Aziz, H. M., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ismael, N. B., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(3), 1–13. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.3.1>
- [14] Huang, T. Y., & Li, C. (2022). Retaining part-time seasonal employees in the amusement park: perspectives from external and internal recruiting. *Tourism Recreation Research*, 0(0), 1–15. <https://doi.org/10.1080/02508281.2022.2082155>
- [15] Issn, P., & Issn, O. (2014). Globsyn Business School, National Campus, Kolkata. Role of Information Technology in Human Resource Management of SME: A Study on the Use of Applicant Tracking System, 3(1), 1–22.
- [16] Itam, U. J., & Swetha, M. (2022). Examining the structural relationship between employee branding, TQHRM and sustainable employability outcome in Indian organized retail. *TQM Journal*, 34(October), 5–28. <https://doi.org/10.1108/TQM-03-2021-0093>
- [17] Johnson, R. D., Stone, D. L., & Lukaszewski, K. M. (2020). The benefits of eHRM and AI for talent acquisition. *Journal of Tourism Futures*, 7(1), 40–52. <https://doi.org/10.1108/JTF-02-2020-0013>
- [18] JOSE, S. (2019). Innovation in Recruitment and Talent Acquisition: a Study on Technologies and Strategies Adopted for Talent Management in It Sector. *International Journal of Marketing & Human Resource Management*, 10(3). <https://doi.org/10.34218/ijmhrm.10.3.2019.001>
- [19] Keyzer, J. F., Melnikow, J., Kuppermann, M., Birch, S., Kuenneth, C., Nuovo, J., Azari, R., Oto-Kent, D., & Rooney, M. (2005). Recruitment strategies for minority participation: Challenges and cost lessons from the POWER interview. *Ethnicity and Disease*, 15(3), 395–406.
- [20] Kriston, L., Hahlweg, P., Härter, M., & Scholl, I. (2020). A skills network approach to physicians’ competence in shared decision making. *Health Expectations*, 23(6), 1466–1476. <https://doi.org/10.1111/hex.13130>
- [21] Milo, A. (2014). Cost-effectiveness of health research study participant recruitment strategies : A systematic review Title Page Title : Cost-effectiveness of health research study participant recruitment strategies – a systematic review Word Count : 3 , 290 (max word 50. 11, 576–583.
- [22] Nginang, Y. (2019). *Jurnal Economix Volume 7 Nomor 2 Desember 2019*. *Jurnal Economix*, 7, 17–24.

