



## Analisa Profile Matching Untuk Deccision Support System Pemilihan Staf Divisi Keuangan Perguruan Tinggi

Dian Prawitasari<sup>1\*</sup>, Aries Setiawan<sup>2</sup>, Ichwan Setiarso<sup>3</sup>, Budi Widjajanto<sup>4</sup>, Yulita Setiawanta<sup>5</sup>, Ngurah Pandji Mertha Agung Durya<sup>6</sup>, Yenny Ernitawati<sup>7</sup>, Lely Kusumaningrum<sup>8</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro  
Jl. Imam bonjol 207, Semarang, e-mail: sari.dianprawita@dsn.dinus.ac.id

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro  
Jl. Imam bonjol 207, Semarang, e-mail: arissetya\_005@dsn.dinus.ac.id

<sup>3</sup>Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Dian Nuswantoro  
Jl. Imam bonjol 207, Semarang, e-mail: ichwan.setiarso@dsn.dinus.ac.id

<sup>4</sup>Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Dian Nuswantoro  
Jl. Imam bonjol 207, Semarang, e-mail: budipojok@yahoo.com

<sup>5</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro  
Jl. Imam bonjol 207, Semarang, e-mail: youseewhy70@dsn.dinus.ac.id

<sup>6</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro  
Jl. Imam bonjol 207, Semarang, e-mail: ngurahdurya@dosen.dinus.ac.id

<sup>7</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro  
Jl. Imam bonjol 207, Semarang, e-mail: yenny.ernitawati@dsn.dinus.ac.id

<sup>8</sup>Fakultas Kedokteran, Universitas Dian Nuswantoro  
Jl. Imam bonjol 207, Semarang, e-mail: lely.kusumaningrum@dsn.dinus.ac.id

### ARTICLE INFO

#### *History of the article :*

Received 2 Juli 2025

Received in revised form 10 Juli 2025

Accepted 12 Juli 2025

Available online 14 Juli 2025

#### **Keywords:**

Profile matching; selection; staff; finance

#### **\* Correspondence:**

Telepon:

+62 81805805185/+62 8156597076

E-mail:

sari.dianprawita@dsn.dinus.ac.id

### ABSTRACT

Some problems related to the finance division include delays in report preparation due to outdated data input, low competency in financial report preparation, suboptimal student payment services due to staff who are not familiar with student payment issues, lack of cooperation between staff resulting in work processes being hampered and staff competencies that are not appropriate to the job. Finance division staff need to meet several quality standards that include the relevance of study programs to sub-sections within the finance division, career reputation, interests, personality types, accuracy and trustworthiness. The benefit of this study is to provide an objective selection of finance division staff using the profile matching method to produce competent staff. The validation results in the form of long calculations and using the profile matching method were 0.89% which indicates that this method is able to provide support in the selection process of finance division staff.

## 1. INTRODUCTION

Salah satu divisi terpenting dalam sebuah instansi adalah keuangan, divisi ini berguna sebagai sentral keluar masuknya kas melalui tahapan yang telah ditentukan [1]. Divisi keuangan pada ranah perguruan tinggi terdiri dari sub layanan pembayaran mahasiswa, sub layanan kas masuk, sub kas keluar internal, sub kas keluar eksternal dan sub laporan. Setiap sub berhubungan dengan objek layanan yang berbeda, sub layanan pembayaran mahasiswa terkait dengan pembayaran mahasiswa dari bank menuju ke staf layanan pembayaran mahasiswa, selain itu melayani tanya jawab dari mahasiswa terkait permasalahan pembayaran dan komplain pembayaran. Sub layanan kas masuk bertugas melakukan rekap terhadap pembayaran mahasiswa dari setiap program studi, layanan kas keluar terdiri dari internal dan eksternal, internal meliputi pembayaran gaji pegawai, insentif, perjalanan dinas, honorarium dan eksternal meliputi pembayaran atas pembelian barang atau jasa.

Beberapa permasalahan terkait divisi keuangan adalah terkait keterlambatan pembuatan laporan yang disebabkan inputan data yang tidak uptodate [2], kurangnya kompetensi pembuatan laporan keuangan [3], pelayanan pembayaran mahasiswa yang belum maksimal dikarenakan staf yang kurang menguasai permasalahan pembayaran mahasiswa, kurangnya kerjasama antar staf yang mengakibatkan sebuah proses pekerjaan menjadi terhambat dan kompetensi staf yang kurang sesuai dengan pekerjaan [4].

Staf divisi keuangan perlu memenuhi beberapa standar kualitas yang meliputi (1)relevansi program studi dengan sub bagian dalam divisi keuangan, (2)reputasi karir, (3)minat, (4)tipe kepribadian, (5) kecermatan dan (6) kepercayaan [5]. Relevansi program studi dengan sub bagian tentunya sangat berpengaruh dengan penguasaan materi pekerjaan yang akan menjadi rutinitasnya, jika program studi lulusan berbeda dengan sub bagian akan berdampak pada hasil kinerja yang tidak maksimal [6]. Reputasi karir berkaitan dengan rekam jejak pengalaman yang dimiliki seorang staf pada ranah pekerjaan yang sama [7]. Minat merupakan sebuah keinginan dasar dari staf untuk menekuni bidang pekerjaan yang terkait [8]. Tipe kepribadian dipengaruhi dari sikap yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kecermatan melibatkan kejelian dan kehati-hatian dalam menjalankan pekerjaan untuk meminimalkan resiko kesalahan. Kepercayaan merupakan pelimpahan pekerjaan dari pimpinan kepada stafnya karena dipandang mampu dalam melaksanakan pekerjaan [9].

Pemilihan staf divisi keuangan secara subyektivitas akan memacu timbulnya permasalahan pada hasil kinerja yang kurang maksimal. Berdasarkan hal tersebut maka di perlukan penilaian dengan bantuan metode datamining, salah satu metode yang digunakan yaitu *profile matching*. Metode ini berbasis pembobotan pada setiap variabel penilaiannya [10], selanjutnya dilakukan penentuan nilai gap untuk mendapatkan pemetaan [11].

## 2. RESEARCH METHODS

Terdapat enam variabel yang akan digunakan dalam proses pemilihan staf divisi keuangan seperti yang telah dijabarkan maknanya diatas. Tahapan yang dilakukan dalam proses pemilihan staf divisi keuangan meliputi :



Gambar 1. Tahapan *Profile Matching*

Penjelasan dari gambar di atas adalah :

- a) Identifikasi variabel  
Merupakan pemilihan variabel yang tepat untuk menghasilkan pemilihan yang obyektif
- b) Penentuan nilai target  
Merupakan penentuan nilai standar yang harus dipenuhi untuk setiap variabelnya
- c) Inputan nilai setiap staf  
Setiap staf ditentukan nilai setiap variabelnya
- d) Pemetaan Gap  
Mencari selisih nilai staf dengan nilai target
- e) Pembobotan  
Konversi dari nilai gap terhadap tabel pembobotan standar dari metode *profile matching*
- f) Core dan Secondary  
Penentuan variabel yang dianggap sebagai variabel utama (*core*) maupun pendukung (*secondary*)
- g) Perencanaan nilai total  
Hasil akhir dari perhitungan core dan secondary

### 3. DISCUSSION

Implementasi tahapan terhadap penilaian staf terhadap variabel penilaian dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a) Penentuan variabel dan nilai target variabel  
Setiap variabel memiliki beberapa input nilai yang akan membedakan kapasitas antar staf keuangan

Tabel 1. Variabel penilaian

No.	Nama Variabel	Pilihan Nilai	Target
1	Relevansi program studi	1.Non Ekonomi 2.Ekonomi 3.Akuntansi	3
2	Reputasi karir	1.Pengalaman jelek 2.Belum ada Pengalaman 3.Pengalaman Cukup 4.Pengalaman Bagus	3
3	Minat	1.Kurang minta 2.Minat 3.Sangat Minat	3
4	Tipe kepribadian	1.Jujur 2.Jujur dan bertanggung jawab 3.Jujur dan analitis 4.Jujur, analitis, dan bertanggung jawab	3
5	Kecermatan	1.Rendah 2.Sedang 3.Tinggi	2
6	Kepercayaan	1.Kurang dapat dipercaya 2.Dapat dipercaya 3.Selalu dapat dipercaya	2

## b) Input Nilai Setiap Staf

Berikut adalah data sample staf beserta nilai setiap variabelnya.

Tabel 2. Inputan Nilai Staf

No.	Kode Staf	Relevansi	Reputasi	Minat	Tipe Kepribadian	Kecermatan	Kepercayaan
1	S1	3	3	3	2	3	2
2	S2	3	2	2	2	3	3
3	S3	1	2	1	2	3	3
4	S4	2	2	2	2	2	3
5	S5	2	1	2	2	3	3
6	S6	3	4	2	3	2	3
7	S7	3	4	2	3	2	2
8	S8	2	2	3	4	1	2
9	S9	3	2	2	2	3	3
10	S10	3	3	3	2	2	2
11	S11	2	2	2	2	3	2
12	S12	2	3	3	2	3	3
13	S13	3	2	2	4	2	2
14	S14	2	4	2	2	2	2
15	S15	1	2	1	3	3	1
16	S16	3	4	2	3	2	3
17	S17	3	4	2	3	2	2
18	S18	2	2	3	4	1	2

## c) Pemetaan GAP

Nilai GAP diperoleh dari selisih pengurangan antara nilai staf dan nilai target variabel.

Tabel 3. Nilai GAP

No.	Kode Staf	Relevansi	Reputasi	Minat	Tipe Kepribadian	Kecermatan	Kepercayaan
1	S1	3-3=0	3-3=0	3-3=0	2-3=-1	3-2=1	2-2=0
2	S2	3-3=0	2-3=-1	2-3=-1	2-3=-1	3-2=1	3-2=1
3	S3	1-3=-2	2-3=-1	1-3=-2	2-3=-1	3-2=1	3-2=1
4	S4	2-3=-1	2-3=-1	2-3=-1	2-3=-1	2-2=0	3-2=1
5	S5	2-3=-1	1-3=-2	2-3=-1	2-3=-1	3-2=1	3-2=1
6	S6	3-3=0	4-3=1	2-3=-1	3-3=0	2-2=0	3-2=1
7	S7	3-3=0	4-3=1	2-3=-1	3-3=0	2-2=0	2-2=0
8	S8	2-3=-1	2-3=-1	3-3=0	4-3=1	1-2=-1	2-2=0
9	S9	3-3=0	2-3=-1	2-3=-1	2-3=-1	3-2=1	3-2=1
10	S10	3-3=0	3-3=0	3-3=0	2-3=-1	2-2=0	2-2=0
11	S11	2-3=-1	2-3=-1	2-3=-1	2-3=-1	3-2=1	2-2=0
12	S12	2-3=-1	3-3=0	3-3=0	2-3=-1	3-2=1	3-2=1

13	S13	3-3=0	2-3=-1	2-3=-1	4-3=1	2-2=0	2-2=0
14	S14	2-3=-1	4-3=1	2-3=-1	2-3=-1	2-2=0	2-2=0
15	S15	1-3=-2	2-3=-1	1-3=-2	3-3=0	3-2=1	1-2=-1
16	S16	3-3=0	4-3=1	2-3=-1	3-3=0	2-2=0	3-2=1
17	S17	3-3=0	4-3=1	2-3=-1	3-3=0	2-2=0	2-2=0
18	S18	2-3=-1	2-3=-1	3-3=0	4-3=1	1-2=-1	2-2=0

d) Pembobotan

Tahap selanjutnya setelah pemetaan GAP dilakukan, maka dilakukan pembobotan. Tabel bobot yang ada sudah sesuai dengan aturan pada algoritma *profile matching*.

Tabel 4. Tabel Pembobotan

Selisih	BobotNilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih
1	4.5	Kompetensi staf kelebihan 1 tingkat
-1	4	Kompetensi staf kekurangan 1 tingkat
2	3.5	Kompetensi staf kelebihan 2 tingkat
-2	3	Kompetensi staf kekurangan 2 tingkat
3	2.5	Kompetensi staf kelebihan 3 tingkat
-3	2	Kompetensi staf kekurangan 3 tingkat
4	1.5	Kompetensi staf kelebihan 4 tingkat
-4	1	Kompetensi staf kekurangan 4 tingkat

Selanjutnya hasil tabel 3 dikonversikan dengan tabel pembobotan diatas, sehingga dihasilkan rincian sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Pembobotan

No.	Kode Staf	Relevansi	Reputasi	Minat	Tipe Kepribadian	Kecermatan	Kepercayaan
1	S1	5	5	5	4	4,5	5
2	S2	5	4	4	4	4,5	4,5
3	S3	3	4	3	4	4,5	4,5
4	S4	4	4	4	4	5	4,5
5	S5	4	3	4	4	4,5	4,5
6	S6	5	4,5	4	5	5	4,5
7	S7	5	4,5	4	5	5	5
8	S8	4	4	5	4,5	4	5
9	S9	5	4	4	4	4,5	4,5
10	S10	5	5	5	4	5	5
11	S11	4	4	4	4	4,5	5
12	S12	4	5	5	4	4,5	4,5
13	S13	5	4	4	4,5	5	5
14	S14	4	4,5	4	4	5	5
15	S15	3	4	3	5	4,5	4
16	S16	5	4,5	4	5	5	4,5
17	S17	5	4,5	4	5	5	5

---

18	S18	4	4	5	4,5	4	5
----	-----	---	---	---	-----	---	---

---

e) *Core Factor, Secondary Factor, nilai total*

Hasil konversi pembobotan selanjutnya dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu core factor merupakan variabel yang menjadi variabel dominan dan secondary factor merupakan variabel pelengkap :

$$NCF = \sum NC / \sum IC \tag{1}$$

Keterangan :

$\sum NC$  = merupakan penjumlahan dari variabel core factor

$\sum IC$  = merupakan jumlah variabel core factor

$$NSF = \sum NS / \sum IS \tag{2}$$

Keterangan :

$\sum NS$  = merupakan penjumlahan dari variabel secondary factor

$\sum IS$  = merupakan jumlah variabel secondary factor

Dalam penelitian ini yang menjadi yang menjadi variabel core factor adalah relevansi, reputasi dan kecermatan, deangkan variabel secondary factor di wakili oleh variabel minat, tipe kepribadian dan kepercayaan. Berdasarkan tabel 5 maka perlu dihitung core factor dan secondary factor sebagai berikut :

Tabel 6. Tabel *core factor, secondary factor* dan nilai total

No.	Kode Staf	Core Factor	Secondary Factor	60% x core factor	40% x Secondary factor	Nilai Total
1	S1	4,83	4,67	2,90	1,87	4,77
2	S2	4,50	4,17	2,70	1,67	4,37
3	S3	3,83	3,83	2,30	1,53	3,83
4	S4	4,33	4,17	2,60	1,67	4,27
5	S5	3,83	4,17	2,30	1,67	3,97
6	S6	4,83	4,50	2,90	1,80	4,70
7	S7	4,83	4,67	2,90	1,87	4,77
8	S8	4,00	4,83	2,40	1,93	4,33
9	S9	4,50	4,17	2,70	1,67	4,37
10	S10	5,00	4,67	3,00	1,87	4,87
11	S11	4,17	4,33	2,50	1,73	4,23
12	S12	4,50	4,50	2,70	1,80	4,50
13	S13	4,67	4,50	2,80	1,80	4,60
14	S14	4,50	4,33	2,70	1,73	4,43
15	S15	3,83	4,00	2,30	1,60	3,90
16	S16	4,83	4,50	2,90	1,80	4,70
17	S17	4,83	4,67	2,90	1,87	4,77
18	S18	4,00	4,83	2,40	1,93	4,33

f) Perangkingan

Untuk melakukan perangkingan maka nilai total pada tabel 6 di lakukan perangkingan sebagai berikut :

Tabel 7. Perangkingan

Rangking.	Kode Staf	Total
1	S10	4,87
2	S1	4,77
3	S7	4,77
4	S17	4,77
5	S6	4,7
6	S16	4,7
7	S13	4,6
8	S12	4,5
9	S14	4,43
10	S2	4,37
11	S9	4,37
12	S8	4,33
13	S18	4,33
14	S4	4,27
15	S11	4,23
16	S5	3,97
17	S15	3,9
18	S3	3,83

Hasil dengan nilai kompetensi tertinggi diperoleh staf dengan kode S10 dengan total nilai 4,87 dan nilai terendah dengan kode staf S3 dengan nilai 3,83. Rangking tertinggi sampai terendah merupakan urutan staf dengan nilai penilaian terbaik sampai dengan terendah.

Langkah selanjutnya adalah mengukur tingkat akurasi pemakaian metode *profile matching* terhadap perangkingan manual .

Tabel 8. Perbandingan Hasil

Peringkat	Perangkingan manual	dengan Perangkingan dengan <i>profile matching</i>
1	S10	S10
2	S1	S1
3	S7	S7
4	S17	S17
5	S6	S6
6	S16	S16
7	S13	S13
8	S12	S12
9	S14	S14
10	S2	S2
11	S9	S9
12	S8	S8

13	S4	S18
14	S18	S4
15	S11	S11
16	S5	S5
17	S15	S15
18	S3	S3

Dari hasil perbandingan hasil perangkingan pada tabel 8. Dihasilkan tingkat akurasi sebesar 0,89% sehingga pemakaian metode *profile matching* sangat membantu dalam proses pemilihan staf keuangan.

#### 4. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

Dari pembahasan diatas, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan yang mencapai nilai 0,89% dapat diartikan bahwa pemakaian *profile matching* mampu memberikan dukungan dalam proses perhitungan hasil sistem pendukung keputusan pemilihan staf.
2. Penelitian ini merekomendasikan metode *profile matching* untuk penyelesaian kasus pemilihan staf keuangan. Variabel penilaian dapat ditambahkan lagi untuk menghasilkan hasil yang lebih baik dan maksimal.

#### REFERENCES

- [1] A. D. Istiqomah, "Implementasi Standar Operasional Prosedur Sebagai Sistem Informasi Akuntansi Pengeluaran Kas," *Justian*, vol. 4, pp. 102-109, 2023.
- [2] M. A. Zaky Akmal, "Kompetensi dalam Pengelolaan Keuangan Perusahaan: Laporan Magang di Divisi Keuangan," *WANARGI*, vol. 2, pp. 220-223, 2025.
- [3] Y. Ginanjar, "Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Pada Perspektif Penghargaan Finansial Dan Personalitas," *Jaksi*, vol. 1, 2020.
- [4] N. D. Budiliana, "Pengaruh Gaya Hidup dan Literasi Keuangan Terhadap Pengelolaan Keuangan Tenaga Kerja Muda di Kota Cimahi," *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 10, pp. 2460-5891, 2024.
- [5] Z. Amalia, "Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Pada Mahasiswa Akuntansi di Jakarta," *Jurnal Ilmiah Edunomika*, vol. 5, pp. 731-745, 2021.
- [6] D. S. Abbas, "Pemilihan Profesi Akuntan: Pengaruh Persepsi Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Nilai-Nilai Sosial Dan Lingkungan Kerja Studi Pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang)," *Competitive Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, vol. 4, pp. 1-12, 2022.
- [7] Y. Yurmaini, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Jurusan Akuntansi Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan)," *Jurnal Manajmen Keuangan Syariah*, vol. 3, pp. 3-22, 2019.
- [8] R. Andri, "Pemilihan Manager Keuangan Dengan Metode TOPSIS," *Jurnal Teknik Komputer AMIK BSI*, vol. 8, pp. 52-55, 2022.
- [9] L. A. Agustina Trisna Dewi, "Pengaruh Profesionalisme, Integritas, Locus of Control dan Kinerja Auditor pada Kualitas Audit," *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, pp. 2061-2089.

- [10] J. Kuswanto, "Penerimaan Karyawan Baru Menggunakan Metode Profile Matching," *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi, Teknologi Informasi dan Sistem Komputer*, vol. 15, pp. 85-97, 2020.
- [11] A. Setiawan, "Pelatihan Datamining Untuk Evaluasi Tumbang Kembang Anak Pada KB. Aisyiyah 09," *JNPMIK (Jurnal Nasional Pengabdian Masyarakat Ilmu Komputer)*, vol. 3, pp. 26-32, 2024.
- [12] I. Nuryanto and A. Setiawan, "Decision Support System Pembukaan Lokasi Baru Jasa Servis Motor Berbasis Profile Matching," *Transformatika*, vol. 21, pp. 35 - 45, 2024.
- [13] G. T. Hariyadi and A. Setiawan, "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Tim Promotion Area Berbasis Simple Additive Weighting," *Jurnal Informatika Universitas Pamulang*, vol. 6, pp. 498-505, 2021.