

# Kajian Pengembangan Aplikasi Sistem Basis Data Rekrutmen Pegawai Dengan Pendekatan Metode *Extreme Programming*

Muhamad Meky Frindo

Staf Pengajar Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Pamulang,  
Jl. Surya Kencana No.1 Pamulang Barat, Tangerang Selatan, 15417  
e-mail : dosen00678@unpam.ac.id

## ABSTRAK

Penggunaan sistem komputerisasi pada setiap perusahaan guna menunjang proses kelancaran kerja, sudah tentu merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan karena tuntutan perkembangan informasi yang kian pesat dan semakin maju. Sistem informasi yang berjalan di PT. Kwadran Lima Indonesia masih kurang optimal dalam penggunaannya, terutama dalam hal perekrutan pegawai, pengolahan data penerimaan karyawan masih dilakukan dengan sistem manual. Hal itu didasarkan karena adanya berbagai macam kendala yang dihadapi oleh perusahaan. Kendala yang sering dihadapi oleh bagian HRD PT. Kwadran Lima Indonesia adalah munculnya kesalahan-kesalahan yang tidak disengaja yang dapat menyebabkan kebenaran data kurang terjamin dan tidak efisiensinya kinerja HRD. Adanya data yang duplikat pada saat pemasukan data. Sering terjadi ketidak akuratan data pelamar. Lamanya waktu yang dibutuhkan dalam pencarian data rekrutmen. Akibat dari kendala-kendala di atas maka siklus informasi yang sedang berjalan menjadi terhambat dan secara otomatis hasil kerja pegawai menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas dan mutu pelayanan sistem informasi, diperlukan pengembangan sistem di dalam perusahaan dalam hal ini di bagian HRD PT. Kwadran Lima Indonesia yang berhubungan dengan perekrutan pegawai. Sistem dikembangkan dengan menggunakan metodologi *Extreme Programming*. Dengan bahasa pemrograman yang digunakan adalah bahasa pemrograman VB .Net 2008 dengan framework yang digunakan adalah .Net framework 3.5. Untuk wadah penyimpanan data atau disebut basisdata (Database) yang digunakan adalah SQL Server 2005.

Kata Kunci : Pengembangan aplikasi sistem basis data rekrutmen pegawai, *Extreme Programming*.

## 1. PENDAHULUAN

Di tengah kebutuhan manusia yang makin meningkat, mendorong perlunya perkembangan akan dunia usaha diseluruh dunia saat ini, dari situ membuat perusahaan wajib untuk mengembangkan bisnisnya, untuk itu perusahaan tentunya membutuhkan pegawai. Begitu pula dengan Indonesia yang tidak berbeda dengana usaha di belahan dunia lainnya, maka untuk menunjang suatu usaha sangat diperlukan sistem yang terstruktur dan dapat dikembangkan lebih baik. Karena pada saat ini teknologi adalah nomor satu untuk menjalankan suatu usaha maka sistem komputerisasi adalah salah satu penunjang keberhasilan suatu usaha dalam menjalankan kegiatan bisnis. Dengan sistem komputerisasi segala jenis pekerjaann dapat dikerjakan dengan cepat dan lebih evisien, dalam suatu perusahaan baik sekala kecil, menengah, maupun yang besar dan maju. Untuk itu sistem yang sudah terkomputerisasi merupakan suatu bagian yang

tidak dapat ditinggalkan dalam kegiatan bisnis suatu perusahaan.

Dalam peroses bisnis yang berjalan pada suatu perusahaan, tentu pertukaran informasi menjadi semakin intens antar bagian dan peningkatan transaksi dan kegiatan bisnis suatu perusahaan akan mendorong peningkatan kebutuhan tenaga ahli dalam proses bisnis yang berjalan. Begitu pula pada perusahaan yang bergerak pada bidang pembuatan dan pengembangan perangkat lunak (*software*). Dimana perusahaan tersebut tentu membutuhkan tenaga ahli untuk dapat mengerjakan permintaan mapun pengembangan perangkat lunak (*software*) yang diminta oleh konsumen.

Hal ini terjadi juga pada sistem penerimaan pegawai pada PT. Kwadran Lima Indonesia, dimana dalam prosesnya masih menggunakan sistem manual dalam melakukan kegiatannya yang menimbulkan duplikasi data dan ketidak akuratan data pelamar. Salah satu cara untuk menghindari duplikasi dan ketidak akuratan data penerimaan pegawai tersebut, dibutuhkan suatu wadah untuk

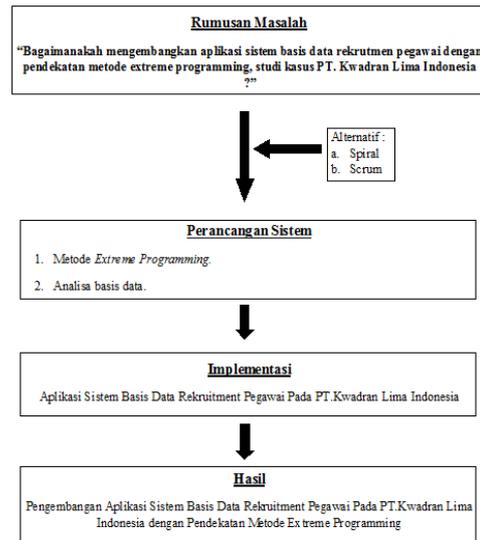
menampung data penerimaan pegawai yang disebut basis data (*database*), yang mana dapat menyimpan serta mengelola data dan informasi di PT. Kwadran Lima Indonesia dengan akurasi yang lebih baik serta dapat dilakukan manipulasi data dan informasi penerimaan pegawai dalam waktu yang singkat.

Sayangnya permasalahan yang sering muncul dalam sebuah proyek pengembangan perangkat lunak adalah perubahan requirement yang begitu cepat. Hal ini terjadi sebagai akibat perubahan-perubahan yang muncul baik pada aspek bisnis atau teknologi yang berlangsung lebih cepat dari pada proses pengembangan perangkat lunak itu sendiri. Pada permasalahan yang dihadapi oleh PT. Kwadran Lima Indonesia, peneliti memilih metode *Extreme Programming* (XP) yang merupakan sebuah pendekatan pengembangan perangkat lunak yang mencoba meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas dari suatu proyek pengembangan perangkat lunak dengan mengkombinasikan berbagai ide sederhana namun tepat tujuan.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti berusaha memperbaiki sistem pengelolaan data yang lebih baik agar dalam pengelolaan data penerimaan pegawai di PT. Kwadran Lima Indonesia tidak terjadi duplikasi, tidak terjadi ketidak akuratan data, dan data pelamar dapat tersimpan dalam suatu basis data yang terintegrasi. Untuk itu dalam penelitian ini peneliti memilih judul : “Kajian Pengembangan Aplikasi Sistem Basis Data Rekrutmen Pegawai Dengan Pendekatan Metode *Extreme Programming*, Studi Kasus PT. Kwadran Lima Indonesia”.

Refactoring adalah salah satu aspek paling khas dari XP. Refactoring seperti didefinisikan oleh Martin Fowler adalah “Melakukan perubahan pada kode program dari perangkat lunak dengan tujuan meningkatkan kualitas dari struktur program tersebut tanpa mengubah cara program tersebut bekerja”. Refactoring sendiri sangat sesuai untuk menjadi bagian XP karena Refactoring mengukung konsep penyederhanaan dari proses desain maupun struktur baris kode program. Dengan Refactoring tim pengembang dapat melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan kualitas program tanpa kembali mengulang-ulang proses desain. Fowler adalah salah satu kolega dekat dari Kent Beck karena itu tidak mengherankan bahwa cara berpikir mereka terhadap proses pengembangan perangkat lunak sangat mirip satu dengan lainnya.

Kerangka Pemikiran



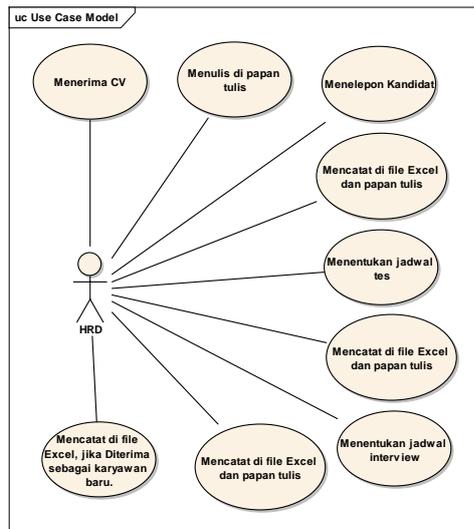
**Gambar 1.1** Kerangka Pemikiran

Dari gambar di atas peneliti mencoba menjelaskan alasan peneliti memilih judul “Kajian Pengembangan Aplikasi Sistem Basis Data Rekrutmen Pegawai Dengan Pendekatan Metode *Extreme Programming*, Studi Kasus PT. Kwadran Lima Indonesia”. Karena terdapat masalah pada proses penerimaan pegawai pada PT. Kwadran Lima Indonesia dimana sering terjadi duplikasi dalam pencatatan di file Excel, dan file Excel tersebut terkadang tercecer pada folder dan pihak HRD sulit untuk mencari file Excel tersebut. Dan permasalahan lainnya sering terjadi adalah ketidak akuratan data pelamar, baik dari saat pelamaran, penjadwalan tes, penjadwalan *interview*, sampai penerimaan pegawai. Untuk itu perancangan sistem yang peneliti ajukan menggunakan metode *Extreme Programming* dengan analisa basis data, dengan alternatifnya adalah metode *Spiral*. Sehingga peneliti mengharapkan adanya pengembangan aplikasi sistem basis data rekrutmen pegawai pada PT. Kwadran Lima Indonesia dengan pendekatan metode *Extreme Programming*.

## 2. METODE PERANCANGAN

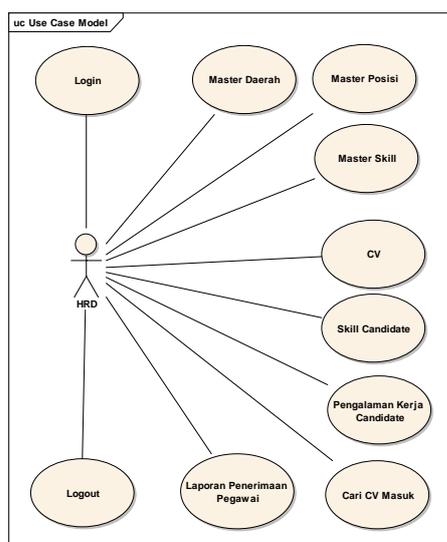
Pemodelan ini dimaksud untuk menggambarkan kegiatan-kegiatan dan hubungan yang terjadi antara para aktor dan *use case* di dalam sistem yang sedang berjalan. Kegiatan yang dilakukan dan hubungan antara para actor dalam sistem yang sedang berjalan digambarkan menggunakan *use case diagram* yang terlebih dahulu melalui *use case skenario* di mana sudah terwakili oleh gambaran umum sistem yang sedang berjalan. Actor adalah sebuah entitas yaitu manusia atau mesin yang berinteraksi dengan sistem untuk melakukan

pekerjaan tertentu. Berikut gambar *use case* sistem berjalan :



**Gambar 2.1** Use Case Sistem Berjalan

Berdasarkan *use case* di atas, HRD menerima kiriman Surat lamaran pekerjaan (CV) dari pelamar yang dikirim dari situs pencari kerja atau yang dikirim ke surat elektronik (*E-Mail*) rekrutmen PT. Kwadran Lima Indonesia. Setelah itu HRD menulis surat lamaran yang masuk ke papan tulis untuk selanjutnya menjadi kandidat. Lalu HRD menelepon yang sudah di pilih untuk menentukan jadwal tes. Lalu HRD menulis apakah yang ikut tes layak untuk masuk ke proses *interview* atau tidak dan menentukan jadwal *interview*-nya. Setelah jadwal sudah di tentukan, HRD menulis lagi di papan tulis dan file Excel. HRD mencatat jika kandidat sudah masuk sebagai karyawan PT. Kwadran Lima Indonesia atau tidak.



**Gambar 2.2** Use Case Sistem Usulan

Teknik analisis yang peneliti gunakan pada penelitian ini, yaitu penelitian kualitatif deskriptif. Pada penelitian ini digunakan penelitian kualitatif deskriptif dimana penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi aktual secara rinci yang menggambarkan gejala yang ada, mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi dari praktik-praktik yang berlaku.

Dalam metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis fakta atau bidang tertentu. Menetapkan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari pengalaman mereka untuk menetapkan rencana dan keputusan pada waktu mendatang.

Jadi kualitatif deskriptif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat situasi, kondisi atau fenomena dengan menggunakan data berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan objek yang diamati secara utuh.

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data. Teknik dalam menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui: angket, wawancara, pengamatan, ujian (tes), dokumentasi, dan lain-lain. Peneliti dapat menggunakan salah satu atau gabungan teknik tergantung dari masalah yang dihadapi atau yang diteliti.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang diperlukan disini adalah teknik pengumpulan data mana yang paling tepat, sehingga benar-benar didapat data yang valid dan reliable.

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, peneliti menggunakan metode deskriptif, yaitu dengan cara mengumpulkan data dan informasi di PT. Kwadran Lima Indonesia. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

- a. Observasi, dengan melakukan pengamatan langsung pada bagian rekrutmen di PT. Kwadran Lima Indonesia.
- b. Wawancara, dilakukan langsung dengan:
  1. *Chief Operational*
  2. HRD

Studi Pustaka, dilakukan dengan membaca Buku Manajemen Sumber Daya Manusia dan Buku metode *Extreme Programming*.

### 3. PEMBAHASAN

Seiring dengan kebutuhan perusahaan akan pegawai untuk menunjang aktifitas bisnis perusahaan, mendorong perusahaan mencari atau

rekrutmen tenaga ahli untuk melakukannya. Oleh karena itu perusahaan merekrut tenaga kerja yang dapat dipercaya untuk melakukan kegiatan bisnis perusahaan. Untuk itu peranan teknologi informasi sangatlah dibutuhkan. Maka dari itu peneliti melakukan wawancara untuk menemukan informasi-informasi dari informan, dalam hal ini adalah *Chief Operation* dan HRD yang dapat menjawab seluruh pertanyaan penelitian dan fokus penelitian.

Sebaran hasil penelitian berdasarkan jawaban informan atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut :

- a. Fokus terhadap pemahaman perusahaan terhadap kebutuhan pengembangan aplikasi rekrutmen.

Sebelum melakukan penelitian secara keseluruhan, peneliti melakukan pertanyaan mengenai pemahaman perusahaan terhadap kebutuhan pengembangan aplikasi rekrutmen tersebut, karena sebelum memutuskan, peneliti memerlukan pemahaman dan maksud dari penelitian tersebut. Sehingga peneliti menanyakan kepada pihak *Chief Operation* dan HRD sebagai pengguna “Mengapa PT. Kwadran Lima Indonesia membutuhkan aplikasi sistem basis data rekrutmen pegawai?”. Dari pertanyaan diatas, pihak *Chief Operation* memaparkan bahwa, sistem rekrutmen pegawai yang sedang berjalan, kurang membantu pihak HRD dalam melaksanakan pekerjaan dalam merekrut. HRD menambahkan sistem yang berjalan sering membuat HRD kesulitan dalam proses pengerjaan, seperti adanya data yang duplikat pada saat pemasukan data, seperti data pelamar yang sering tercatat dua kali. Sering terjadi ketidak akuratan data pelamar, misalkan data pelamar yang sudah tidak lulus tes setelah menjalani tes, ada kemungkinan dapat dipanggil kembali dalam kurun waktu kurang dari 3 bulan dari kegagalan tes sebelumnya. Lamanya waktu yang dibutuhkan dalam pencarian data rekrutmen. Dari penjelasan pihak *Chief Operation* dan HRD di atas, peneliti dapat menentukan bagian-bagian apa saja yang sekiranya di butuhkan dalam pengembangan aplikasi rekrutmen.

- b. Fokus dukungan kebijakan

Dalam setiap perusahaan, dukungan kebijakan pimpinan untuk mewujudkan pelaksanaan program dan kegiatan sangatlah diperlukan. Program dan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi tidak akan dapat tercapai manakala tidak ada dukungan kebijakan dari pimpinan perusahaan. Dengan demikian dukungan kebijakan pimpinan perusahaan merupakan komitmen pimpinan dalam menggerakkan, mengarahkan dan mengimplementasikan program dan kegiatan

organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian pula pelaksanaan aplikasi sistem basis data rekrutmen pegawai di PT. Kwadran Lima Indonesia, perlu adanya dukungan pimpinan perusahaan agar terwujudnya pengembangan aplikasi sistem basis data rekrutmen pegawai. Karena dalam pengembangan aplikasi ini, harus dilakukan di PT. Kwadran Lima Indonesia, maka peneliti menanyakan kepada pemimpin perusahaan “Apakah diizinkan penelitian dilakukan di PT. Kwadran Lima Indonesia, dan meminta kesediaan pihak pengguna (HRD) untuk dimintakan timbal-balik dari aplikasi yang dikembangkan, hingga pengembangan aplikasi dapat diselesaikan”. Dari pertanyaan tersebut, pemimpin perusahaan menyatakan bahwa ada dukungan kebijakan secara penuh demi kelancaran pengembangan aplikasi rekrutmen pegawai di PT. Kwadran Lima Indonesia.

- c. Fokus dukungan infrastruktur

Demi terwujudnya sistem basis data rekrutmen pegawai yang ingin di kembangkan, diperlukan kesiapan sarana dan prasarana pendukung. Sarana dan prasarana tersebut adalah perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*) yang memerlukan biaya. Dari uraian di atas, peneliti menanyakan ke pihak *Chief Operation* “Apakah PT. Kwadran Lima Indonesia bersedia memenuhi kebutuhan dari segi perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*) pendukung berjalannya aplikasi sistem basis data rekrutmen pegawai”. Dari pertanyaan tersebut, peneliti mendapat jawaban yang menunjukkan bahwa pihak perusahaan bersedia untuk memenuhi demi kelancaran pengembangan aplikasi rekrutmen di PT. Kwadran Lima Indonesia.

Faktor sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting bagi keberhasilan suatu kegiatan dalam mencapai suatu tujuan. Dengan demikian sumber daya manusia harus memahami dan mengerti tujuan organisasi sehingga dapat diarahkan dan digerakan menuju suatu pencapaian yang diinginkan. Demikian juga pihak HRD yang merupakan pengguna dari aplikasi rekrutmen pegawai nantinya. Dari hal tersebut, peneliti menanyakan kepada pihak HRD “Bagaimana pemahaman proses penerimaan pegawai yang sedang berjalan, dan kesiapan untuk penerapan aplikasi rekrutmen pegawai yang baru”. Dari jawaban yang dipaparkan oleh HRD, peneliti mengerti proses berjalannya sistem rekrutmen yang sedang berjalan sehingga dasar pemahaman HRD dapat dijadikan suatu elemen penting dalam

pengembangan aplikasi sistem basis data rekrutmen pegawai. Dari sisi kesiapan penggunaan, HRD menyatakan siap untuk sistem yang akan diterapkan.

Berdasarkan dengan metode *Extreme Programming* yang peneliti pergunakan dalam pengembangan sistem basis data rekrutmen pegawai pada PT. Kwadran Lima Indonesia, maka pada sub bab ini peneliti ingin memaparkan 4 (empat) nilai dasar dari metode *Extreme Programming*, dimana nilai dasar tersebut.

|   | KODE DAERAH | KOTA      | PROVINSI |
|---|-------------|-----------|----------|
| ▶ | D0001       | tangerang | banten   |
|   | D0002       | bogor     | jabar    |
| * |             |           |          |

**Gambar 3. 1** Master Daerah sebelum perubahan

Pada tampilan antar muka Master Daerah ada tombol UBAH, atas saran dari HRD agar aplikasi lebih mudah digunakan, maka tombol UBAH dihilangkan, dalam prosesnya perubahan data daerah dilakukan di tombol SIMPAN. Jadi jika data kota dan provinsi yang sudah ada di *Database*, maka tombol SIMPAN akan mengubah data daerah berdasarkan kota dan provinsi yang sudah ada.

#### 4. Implementasi Sistem Aplikasi

Hasil dari analisa kebutuhan, pengembangan aplikasi dan perancangan penelitian yang meliputi rancangan *business modeling*, basis data, *user interface* pada metode penelitian dalam implementasinya dapat dilihat dari spesifikasi sistem aplikasi, perangkat keras dan perangkat lunak pendukung yang dipergunakan agar sistem aplikasi dapat dilakukan instalasi dan dijalankan, termasuk hasil dari pengujian *white box* dan *black box* yang dilaksanakan, tempat dan teknik implementasi.

Setelah aplikasi rekrutmen dibuat, maka selanjutnya aplikasi tersebut diterapkan pada tempat penelitian dilaksanakan, yaitu di PT. Kwadran Lima Indonesia. Aplikasi rekrutmen di terapkan secara terintegrasi dengan sumber daya manusia pengguna, yaitu HRD dan pelamar

##### a. Form Login

Dalam pengoperasian aplikasi sistem basis data rekrutmen pegawai dimulai dari akses Login aplikasi dengan memasukkan nama pengguna dan kata sandi. Lalu tekan button LOGIN untuk masuk serta maka menu File Utama akan aktif, dan tombol BATAL untuk membatalkan login. Berikut tampilan login aplikasi rekrutmen :

**Gambar 4. 1** Tampilan LOGIN

##### b. Form Master

Dalam form master terdiri atas tiga master, yang dipecah atas tiga bagian, yaitu ;

###### 1. Master Daerah

Pada bagian master daerah ini, digunakan untuk mendapatkan kota dan provinsi dari alamat pelamar. Pada bagian ini, pengguna, yaitu HRD menginput kota dan provinsi, dan Kode Daerah

akan terbentuk dari sistem. Setelah penginputan selesai, HRD mengklik tombol SIMPAN, dan aplikasi akan melakukan penyimpanan ke *database*. Lalu jika HRD ingin mengubah data, HRD harus mengklik dua kali pada list daerah, lalu HRD mengubah data dari data yang ada, lalu mengklik tombol SIMPAN. Berikut tampilan Master Daerah aplikasi rekrutmen :

| KODE DAERAH | KOTA      | PROVINSI |
|-------------|-----------|----------|
| D0001       | tangerang | banten   |
| D0002       | bogor     | jabar    |

Gambar 4. 2  
Master Daerah

## 2. Master Posisi

Pada bagian master posisi ini, digunakan untuk menentukan posisi yang sedang dibutuhkan, statusnya apakah buka yang dilambangkan dengan notasi "O" dan tutup yang dilambangkan dengan notasi "C". Pada bagian ini, pengguna, yaitu HRD menginput posisi dan menentukan posisi tersebut apakah sedang dibutuhkan dengan posisi "Open" untuk yang sedang dibutuhkan atau posisi tersebut apakah sedang tidak dibutuhkan dengan posisi "Close" untuk sedang tidak dibutuhkan, dan Kode Posisi akan terbentuk dari sistem. Setelah penginputan selesai, HRD mengklik tombol SIMPAN, dan aplikasi akan melakukan penyimpanan ke *database*. Lalu jika HRD ingin mengubah data, HRD harus mengklik dua kali pada list posisi, lalu HRD mengubah data dari data yang ada, lalu mengklik tombol SIMPAN. Berikut tampilan Master Posisi aplikasi rekrutmen :

| KODE POSISI | POSISI    | STATUS |
|-------------|-----------|--------|
| P001        | it suport | O      |
| P002        | .Net      | O      |

Gambar 4. 3  
Master Posisi

## 3. Master Skill

Pada bagian master skill ini, digunakan untuk membuat list keahlian dari setiap pelamar yang nantinya menjadi list keahlian, dan bahan pertimbangan bagi HRD dalam merekrut pegawai. Pada bagian ini, pengguna, yaitu HRD menginput skill (keahlian), dan Kode Skill akan terbentuk dari sistem. Setelah penginputan selesai, HRD mengklik tombol SIMPAN, dan aplikasi akan melakukan penyimpanan ke *database*. Lalu jika HRD ingin mengubah data, HRD harus mengklik dua kali pada list skill, lalu HRD mengubah data dari data yang ada, lalu mengklik tombol SIMPAN. Berikut tampilan Master Skill aplikasi rekrutmen :

| KODE SKILL | KETERANGAN SKILL |
|------------|------------------|
| S001       | .Net             |
| S002       | PHP              |
| S003       | C#               |

Gambar 4. 4  
Master Skill

Dalam form CV terdiri atas empat bagian, yaitu ;

### 1. CV

Pada bagian CV ini, digunakan untuk memasukan data pribadi pelamar ke dalam sistem, posisi yang dilamar oleh pelamar, penentuan jadwal test serta jadwal interview, dan menentukan apakah pelamar masuk kedalam kandidat, dalam proses, ditolak (drop), atau diterima (employ). Pada bagian ini, pengguna, yaitu HRD memasukan data pribadi pelamar, memasukan posisi yang dilamar oleh pelamar, penentuan jadwal test serta jadwal interview, dan menentukan apakah pelamar masuk

kedalam kandidat, dalam proses, ditolak (drop), atau diterima (Employ). Di form ini No.CV akan terbentuk dari sistem. Setelah penginputan selesai, HRD mengklik tombol SIMPAN untuk menyimpan data pribadi pelamar serta posisi yang dilamar pelamar kedalam database. Pada tombol SAVE JADWAL, HRD dapat menyimpan jadwal, baik jadwal tes maupun jadwal interview dan aplikasi akan melakukan penyimpanan ke *database*. Lalu jika HRD ingin mengubah data, HRD harus mengklik dua kali pada list CV pada bagian CARI CV MASUK, lalu kembali ke bagian CV, lalu tentukan perubahan data pribadi pelamar dan mengubah status. lalu HRD mengubah data dari data yang ada, lalu mengklik tombol UBAH. Untuk menampilkan ke tampilan baru, HRD dapat mengklik tombol REFRESH, lalu No.CV akan otomatis di perbaharui. Berikut tampilan CV pada aplikasi rekrutmen :

Gambar 4. 5  
Bagian CV

## 2. SKILL

Pada bagian skill ini, digunakan untuk membuat list keahlian dari setiap pelamar yang dimiliki. Pada bagian ini, pengguna, yaitu HRD jika belum mendapatkan KTP, HRD dapat memilih di bagian Cari CV Masuk dan melakukan klik dua kali pada list cari CV dan kembali ke bagian Skill, maka berdasarkan KTP tersebut, sudah bisa dilakukan tindakan berikutnya. Selanjutnya HRD memasukkan skill (keahlian) pelamar yang dimiliki dengan level kemampuan yang dimiliki oleh pelamar. Setelah penginputan skill atau kemampuan selesai, HRD mengklik tombol "+", untuk menambahkan skill yang dimiliki pelamar dan aplikasi secara otomatis akan melakukan penyimpanan ke *database*. Lalu jika HRD ingin membatalkan, HRD harus mengklik satu kali pada list skill, lalu HRD mengubah data dari data yang ada, lalu mengklik tombol "-". Berikut tampilan bagian Skill pada aplikasi rekrutmen :

| KODE SKILL | KETERANGAN SKILL | LEVEL SKILL |
|------------|------------------|-------------|
| S001       | Net              | Junior      |
| S003       | Cie              | Junior      |

Gambar 4. 6  
Bagian Skill

## 3. PENGALAMAN KERJA

Pada bagian pengalaman kerja, digunakan untuk membuat list pengalaman kerja dari setiap pelamar. Pada bagian ini, pengguna, yaitu HRD jika belum mendapatkan KTP, HRD dapat memilih di bagian Cari CV Masuk dan melakukan klik dua kali pada list cari CV dan kembali ke bagian Pengalaman Kerja, maka berdasarkan KTP tersebut sudah bisa dilakukan tindakan berikutnya. Selanjutnya HRD memasukkan nama perusahaan yang di mana tempat pelamar kerja bekerja sebelumnya, deskripsi pekerjaan pelamar di perusahaan sebelumnya, dan lama pengalaman kerja di perusahaan tersebut. Setelah penginputan selesai, HRD mengklik tombol SIMPAN, dan aplikasi akan melakukan penyimpanan ke *database*. Lalu jika HRD ingin mengubah data, HRD harus mengklik dua kali pada list pengalaman kerja, lalu HRD mengubah data dari data yang ada, lalu mengklik tombol UBAH. Lalu jika HRD ingin menghapus data, HRD harus mengklik dua kali pada list pengalaman kerja, lalu HRD menghapus data dari data yang ada, lalu mengklik tombol HAPUS. Untuk mengkosongkan nama perusahaan, deskripsi kerja, dan lama pengalaman kerja, HRD dapat mengklik tombol REFRESH. Berikut tampilan Pengalaman Kerja pada aplikasi rekrutmen :

| PERUSAHAAN | DESKRIPSI KERJA | LAMA KERJA        |
|------------|-----------------|-------------------|
| aaa        | zzzz            | 12 Tahun 12 Bulan |

Gambar 4. 7  
Bagian Pengalaman Kerja

#### 4. CARI CV MASUK

Pada bagian cari cv masuk ini, digunakan untuk mencari data pelamar berdasarkan semua cv yang sudah masuk, KTP, Nama, Skill, Posisi, Kandidat, Dalam Proses, Drop (ditolak), Employe (diterima). Pada bagian ini, pengguna, yaitu HRD menentukan pencarian berdasarkan apa yang menjadi kategori pencarian. Lalu HRD klik tombol CARI, maka hasil pencarian akan tampil di list. Berikut tampilan cari cv masuk pada aplikasi rekrutmen :

| NO CV          | KTP | NAMA | TANGGAL CV MASUK | POSISI | KANDIDAT | DAFTAR |
|----------------|-----|------|------------------|--------|----------|--------|
| cv202020140001 | 123 | aaa  | 22/03/2014       | Net    | Y        |        |

Gambar 4. 8  
Bagian CV Masuk

#### 5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil mengembangkan aplikasi sistem basis data rekrutmen pegawai dengan penerapan metode *Extreme Programming* adalah sebagai berikut :

- Data pelamar yang tidak lulus seleksi sebelumnya dapat terdeteksi dengan baik sehingga tidak terjadi duplikasi data dengan

seleksi calon yang sama dalam kurun waktu yang sudah di tentukan.

- Calon pegawai dapat dicari dari data yang sudah ada apabila ada kebutuhan dikemudian hari. Data pelamar, jadwal wawancara dan laporan rekrutmen dapat terorganisir, menghasilkan data yang dibutuhkan dengan baik dan efisien dalam penggunaan untuk dapat diproses selanjutnya

#### 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa penulisan makalah ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka, dalam kesempatan ini penulis menghaturkan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar - besarnya kepada yang terhormat Bapak Drs. H. Darsono selaku Ketua Yayasan Sasmita Jaya, Bapak Ir. Damsiruddin Siregar, MM., Bapak Dr. Rufman Iman Akbar E, MM, M.Kom., Bapak Dr. Bobby Reza, S.Kom, MM., Kepada ibu Lini Wong Hong Giok dan bapak Kiki Rizky Noviandi, Kepada ibu Nenden Rita Puspitasari selaku *Chief Operation*, Kepada Ibu Mela, selaku HRD, Kepada Heinz Metrosan Dondrat Siahaan, selaku partner programmer peneliti

#### 7. DAFTAR PUSTAKA

- A Risk Management Tool for Extreme Programming 2008 *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security* 326-333
- A Systematic Study of Extreme Programming and Their Implementation in Libyan Software 2013 *World Applied Sciences Journal* 410-417
- Beginning Database Design* 2006 Indiana Wiley Publishing, Inc.
- Beginning Database Design Solutions* 2009 Indiana Wiley Publishing, Inc.
- Challenges of user Involvement in Extreme Programming projects 2009 *International Journal of Software Engineering and Its Applications* 19-32
- Database Management Systems: A Case Study of Faculty of Open

Education2004*The Turkish Online Journal of Educational Technology* 22-26

7. *Databases : A Beginner's Guide* 2009 McGraw-Hill Companies
8. *Definition of a Software Component and It's Elements* 2001
9. *Extreme Programming Explained* 1999
10. *Java Journal: Extreme Programming*
11. *Management Information Systems. New Jersey: Prentice Hall, Inc* 2004
12. Marakas 2008 *Management Information System. In 8 th Edition*
13. O'Brien 2011 *Management Information Systems*
14. *Software Engineering – A Practitioner's Approach - Fifth Edition* 2001 New York McGraw-Hill Higher Education
15. *Software Engineering - A Practitioner's Approach - Seventh Edition* 2010 New York McGraw-Hill
16. *SOFTWARE ENGINEERING - Ninth Edition* 2011 Boston Pearson Education, Inc
17. *Software Engineering Handbook* 2005 Taylor & Francis e-Library
18. *Systems Analysis And Design* 2011 New Jersey Pearson Education, Inc  
*Systems Analysis and Design Ninth Edition* 2012 Course Technology, Cengage Learning