

***Design Thinking* dalam Pengembangan UI/UX Modul Penilaian Rekrutmen: Studi Kasus Seleksi Dokumen dan Wawancara**

**Kurniati Asmar^{1*}, Andi Indra Saputra Alamsyah², Risnawati³, Maududi Lamparawi
Magenda⁴, Tri Wahyu Septyani⁵**

¹Administrasi Niaga, Administrasi Perkantoran Digital, Politeknik Negeri Ujung Pandang, Makassar, Indonesia

^{2,3,5}Administrasi Niaga, Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ujung Pandang, Makassar, Indonesia

⁴Administrasi Niaga, Bisnis Digital, Politeknik Negeri Ujung Pandang, Makassar, Indonesia

Email: ^{1*}kurniati.asmar@poliupg.ac.id, ²aindra.saputraa@poliupg.ac.id, ³risnawati@poliupg.ac.id,

⁴maududi.lm@poliupg.ac.id, ⁵triwahyu.septyani@poliupg.ac.id

(* Email Corresponding Author: kurniati.asmar@poliupg.ac.id)

Received: 23 Januari 2026 | Revision: 26 Januari 2026 | Accepted: 27 Januari 2026

Abstrak

Proses rekrutmen pada tahap evaluasi sering terkendala oleh ketidakpraktisan akibat fragmentasi dokumen pelamar dan instrumen penilaian, sehingga menurunkan fokus kognitif serta akurasi penilai. Penelitian ini bertujuan merancang prototipe sistem rekrutmen digital terintegrasi menggunakan pendekatan *Design Thinking*. Pada tahap *empathize* dan *define*, ditemukan masalah utama berupa kerumitan prosedural serta alur wawancara yang tidak terstruktur. Solusi dikembangkan melalui tahap *ideate* dan *prototype* berupa platform internal yang menyatukan verifikasi berkas digital dengan modul penilaian wawancara. Fitur unggulan sistem ini meliputi antarmuka *side-by-side* yang mengintegrasikan panduan pertanyaan terstandarisasi dengan formulir penilaian elektronik, serta fitur akumulasi skor dan perangkingan otomatis. Tahap *test* melibatkan empat responden ahli menggunakan instrumen *System Usability Scale* (SUS), yang menghasilkan skor rata-rata sebesar 74,37 (kategori *Good/Acceptable*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi fitur dalam satu platform mampu meminimalisir hambatan administratif dan meningkatkan objektivitas pengambilan keputusan final. Penelitian ini berkontribusi dalam mengoptimalkan efisiensi operasional rekrutmen melalui otomatisasi pengolahan data kandidat.

Kata Kunci: Design Thinking, Rekrutmen, System Usability Scale, User Experience, User Interface

Abstract

The evaluation stage of the recruitment process is often hindered by impracticality due to the fragmentation of applicant documents and assessment instruments, which diminishes the cognitive focus and accuracy of evaluators. This study aims to design an integrated digital recruitment system prototype using the Design Thinking approach. During the empathize and define stages, the primary issues identified were procedural complexity and unstructured interview workflows. Solutions were developed through the ideate and prototype stages, resulting in an internal platform that unifies digital document verification with an interview assessment module. The system's key features include a side-by-side interface that integrates standardized interview guides with electronic assessment forms, along with automated score accumulation and ranking features. The testing phase involved four expert respondents using the System Usability Scale (SUS) instrument, yielding an average score of 74.37 (Good/Acceptable category). The results demonstrate that the integration of features into a single platform effectively minimizes administrative barriers and enhances the objectivity of final decision-making. This research contributes to optimizing recruitment operational efficiency through the automation of candidate data processing.

Keywords: Design Thinking, Recruitment, System Usability Scale, User Experience, User Interface

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan revolusi industri, pengadopsian teknologi digital telah bertransformasi menjadi aset fundamental bagi pelaku industri dalam memperluas jangkauan usahanya. Fenomena ini membuktikan bahwa kemajuan sektor industri saat ini tidak lagi dapat dipisahkan dari inovasi teknologi [1]. Kondisi tersebut menuntut setiap unit usaha untuk mengimplementasikan sistem berbasis teknologi guna mengoptimalkan aspek pengelolaan dan pelayanan. Dalam konteks rekrutmen, digitalisasi bukan sekadar peralihan media, melainkan strategi untuk meningkatkan nilai kompetitif organisasi melalui efisiensi operasional dan pengalaman pengguna yang lebih baik. Keunggulan kompetitif suatu perusahaan kini sangat bergantung pada seberapa cepat mereka mampu mengidentifikasi dan mengakuisisi talenta terbaik di pasar tenaga kerja yang semakin dinamis [2]. Oleh karena itu, sistem informasi rekrutmen tidak lagi dipandang sebagai alat pendukung administratif semata, melainkan sebagai mesin utama dalam pertumbuhan modal manusia perusahaan. Namun, pada praktiknya, banyak instansi masih menghadapi kendala efisiensi pada tahap krusial, yaitu seleksi dokumen dan wawancara. Meskipun teknologi digital telah menjadi modal utama, pengelolaan dokumen pelamar seringkali masih bersifat manual atau *semi-digital*, yang memicu penumpukan data dan risiko subjektivitas tinggi. Kondisi semi-digital ini sering kali menciptakan silo informasi, di mana data pelamar terjebak dalam berbagai format yang tidak saling terintegrasi, seperti berkas PDF di *email*, tabel di spreadsheet, hingga catatan fisik. Ketidakteraturan manajemen informasi ini mengakibatkan beban kognitif yang besar bagi tim rekrutmen, yang pada

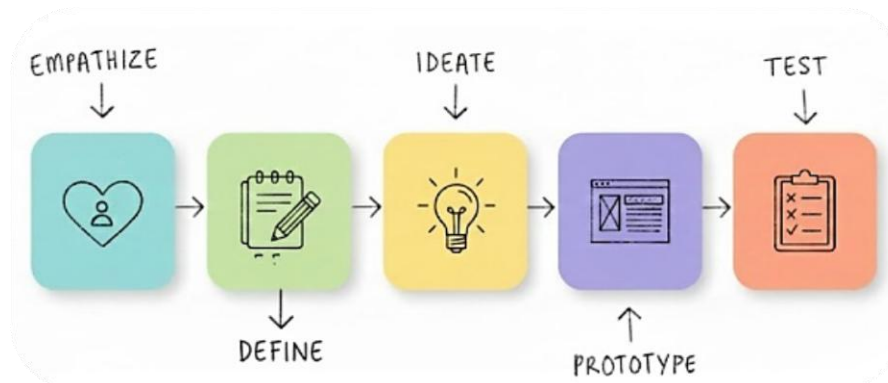
akhirnya dapat mengaburkan objektivitas penilaian dan memperlambat proses pengambilan keputusan strategis. Kehadiran berbagai *platform Enterprise Resource Planning* (ERP) berbayar sebenarnya telah menawarkan modul rekrutmen otomatis. Namun, solusi tersebut seringkali tidak sesuai dengan kebutuhan spesifik di lapangan [3], terutama pada fleksibilitas pemeriksaan berkas dan integrasi instrumen penilaian wawancara lisan.

Pada sistem yang ada, penilaian seringkali masih dilakukan secara terpisah atau bersifat terlalu umum, sehingga data penilaian tidak terintegrasi secara *real-time* ke dalam basis data rekrutmen. Ketidaksesuaian fungsional ini memaksa tim sumber daya manusia tetap menggunakan metode manual di luar sistem, yang pada akhirnya mengurangi efektivitas investasi teknologi tersebut. Permasalahan utama dalam transisi dari proses manual ke digital ini bukan hanya terletak pada ketersediaan perangkat lunak, melainkan pada aspek *User Experience* (UX) yang merupakan faktor krusial dalam menentukan kualitas suatu produk perangkat lunak dan menjadi elemen kunci yang menciptakan keunggulan strategis bagi keberlangsungan bisnis [4]. Kesenjangan antara kebutuhan spesifik perekrut dengan antarmuka aplikasi (*User Interface*) yang kaku mengakibatkan rendahnya tingkat adopsi teknologi di lingkungan profesional [5]. Sebuah sistem informasi yang canggih secara algoritma namun buruk dalam sisi antarmuka akan menciptakan resistensi dari penggunaannya. Dalam konteks penilaian rekrutmen yang penuh dengan tekanan waktu, pengguna membutuhkan navigasi yang lancar untuk berpindah dari satu dokumen ke dokumen lain, serta fitur penilaian yang memungkinkan mereka memberikan masukan tanpa kehilangan fokus pada interaksi dengan kandidat. Oleh karena itu, diperlukan sebuah pendekatan pengembangan desain yang berpusat pada manusia (*human centered design*) untuk memastikan aplikasi yang dibangun benar-benar menyelesaikan masalah pengguna secara intuitif [6]. Metode *Design Thinking* (DT) menawarkan solusi melalui pendekatan pemecahan masalah yang kreatif dan berbasis empati. Dengan mengeksplorasi kebutuhan mendalam dari perekrut melalui lima tahapan: *empathize*, *define*, *ideate*, *prototype*, dan *test*, penelitian ini bertujuan untuk merancang antarmuka (UI) dan pengalaman pengguna (UX) pada modul penilaian rekrutmen [7], [8]. Pendekatan *Design Thinking* memungkinkan peneliti untuk melampaui sekadar asumsi teknis dengan cara memahami tantangan emosional dan hambatan praktis yang dihadapi perekrut saat proses seleksi berlangsung. Dengan memetakan perjalanan pengguna (*user journey*), setiap fitur penilaian yang dikembangkan akan memiliki landasan kuat berdasarkan kebutuhan riil di lapangan, mulai dari kemudahan memvalidasi ijazah hingga kecepatan memberikan skor wawancara. Fokus utama penelitian ini adalah mentransformasi proses penilaian manual pada seleksi dokumen dan wawancara menjadi sistem digital yang ergonomis. Untuk mengukur keberhasilan rancangan tersebut, penelitian ini menggunakan *System Usability Scale* (SUS) sebagai instrumen evaluasi [9].

Metode SUS digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan pengguna melalui pendistribusian kuesioner setelah pengguna berinteraksi dengan purwarupa sistem yang telah dikembangkan [10]. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa model desain aplikasi rekrutmen yang valid secara pengujian *usability*, sehingga mampu menutup celah fungsionalitas yang tidak ditemukan pada aplikasi rekrutmen konvensional. Kontribusi ini tidak hanya terbatas pada peningkatan estetika antarmuka, tetapi lebih pada penciptaan arsitektur informasi yang mampu mengelola alur penilaian secara sistematis. Dengan adanya model desain yang teruji ini, instansi diharapkan dapat mengurangi potensi kesalahan manusia (*human error*), meningkatkan efisiensi waktu seleksi hingga 50%, dan yang paling utama, memastikan bahwa setiap kandidat dinilai berdasarkan data yang transparan dan akuntabel. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi baru dalam pengembangan modul sistem informasi SDM yang memprioritaskan sinergi antara kapabilitas teknologi dan kenyamanan manusia sebagai operator utamanya.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Design Thinking* dalam merancang desain UI/UX sistem. Metode ini berorientasi pada pengguna (*user centered*) guna mengidentifikasi kebutuhan mendasar, sehingga inovasi dan solusi yang dihasilkan selaras dengan ekspektasi pengguna [10]. Esensi DT terletak pada dikotomi ruang masalah untuk memahami ekspektasi pemangku kepentingan dan ruang solusi guna menciptakan inovasi secara iteratif. Struktur ini sering direpresentasikan melalui konsep *double diamond*, di mana terjadi proses divergen untuk menghasilkan wawasan dan proses konvergen untuk sintesis ide [11].



Gambar 1. Tahapan *Design Thinking*

DT diterapkan melalui lima tahapan iterative yang meliputi *empathize* untuk mendalami pengalaman pengguna, *define* untuk merumuskan akar permasalahan, *ideate* untuk mengeksplorasi berbagai alternatif solusi, *prototype* untuk merealisasikan ide ke dalam bentuk rancangan visual, serta test untuk memvalidasi efektivitas desain melalui pengujian langsung[12], tahapan tersebut digambarkan pada Gambar 1.

2.1 Empathize

Guna mengeksplorasi kebutuhan dan hambatan pengguna, dilakukan riset identifikasi masalah pada lingkup sistem rekrutmen digital. Pengumpulan informasi dilakukan secara terstruktur melalui kuesioner yang melibatkan responden dengan keahlian khusus di bidang penyeleksian kandidat, termasuk administrasi dokumen dan pelaksanaan wawancara[13].

2.2 Define

Setelah melalui tahap empati, data dan ide yang diperoleh diorganisir menggunakan metode *Affinity Diagram*. Proses ini bertujuan untuk menyintesis temuan riset guna mengidentifikasi kendala utama, kebutuhan esensial, dan ekspektasi pengguna secara sistematis sebagai landasan perancangan sistem[13].

2.3 Ideate

Tahap ketiga ini berfokus pada penciptaan solusi atas masalah dan kebutuhan yang telah diidentifikasi sebelumnya. Solusi yang dihasilkan dimanifestasikan dalam bentuk *user flow* untuk menggambarkan logika proses sistem, serta *wireframe* sebagai kerangka awal desain antarmuka[14].

2.4 Prototype

Pada fase ini, konsep yang telah disusun dalam bentuk *user flow* dan *wireframe* ditransformasikan ke dalam desain *high-fidelity prototype*. Prototipe ini dirancang sedemikian rupa agar mampu merepresentasikan tampilan serta fungsi produk akhir secara mendetail, sehingga siap untuk digunakan sebagai instrumen pengujian pada tahap berikutnya[14].

2.5 Test

Evaluasi terhadap aspek kegunaan (*usability*) dan performa sistem dalam penelitian ini diimplementasikan melalui instrumen *System Usability Scale* (SUS). Metodologi ini menitikberatkan pada partisipasi aktif pengguna akhir (*end-user*) dalam lingkungan penggunaan yang autentik, guna menghasilkan penilaian objektif terhadap pengalaman interaksi pengguna dengan sistem yang dirancang.

Instrumen SUS pertama kali dikembangkan oleh John Brooke pada tahun 1986 sebagai alat evaluasi kegunaan yang efisien dan andal. Instrumen ini terdiri dari sepuluh butir pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari kategori “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”. Hasil penilaian dari responden nantinya akan dikonversi ke dalam rentang skor 0 hingga 100 untuk menentukan tingkat kepuasan pengguna. Adapun sepuluh pernyataan SUS yang dikembangkan oleh Brooke dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia adalah sebagai berikut[15]:

Tabel 1. Instrumen Pernyataan SUS

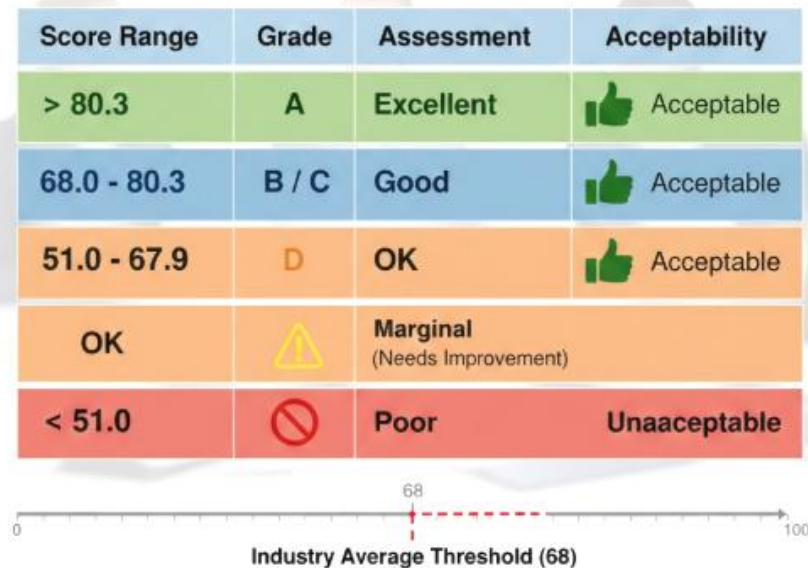
No	Pernyataan
1	Saya rasa saya akan sering menggunakan sistem rekrutmen ini.
2	Saya merasa sistem ini terlalu rumit, padahal dapat dibuat lebih sederhana.
3	Saya merasa sistem ini sangat mudah untuk digunakan.
4	Saya rasa saya membutuhkan bantuan orang teknis untuk dapat menggunakan sistem ini.
5	Saya merasa fitur-fitur dalam sistem ini terintegrasi dengan sangat baik.
6	Saya merasa banyak hal yang tidak konsisten pada sistem ini.
7	Saya merasa orang lain akan memahami cara menggunakan sistem ini dengan cepat.
8	Saya merasa sistem ini sangat membingungkan ketika digunakan.
9	Saya merasa tidak ada hambatan saat menggunakan sistem ini.
10	Saya harus membiasakan diri terlebih dahulu sebelum mahir menggunakan sistem ini.

Instrumen SUS menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”, dengan bobot nilai 1 sampai 5. Adapun prosedur pengolahan skor akhir SUS dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- Pertanyaan Bernomor Ganjil: Skor yang diberikan responden dikurangi dengan nilai satu (Skor -1).
- Pertanyaan Bernomor Genap: Nilai skor akhir diperoleh dengan mengurangi angka lima dengan skor dari responden (5 - Skor).
- Kalkulasi Skor Akhir: Seluruh hasil perhitungan dari poin (1) dan (2) dijumlahkan, kemudian nilai total tersebut dikalikan dengan 2,5 untuk menghasilkan skor akhir dalam rentang 0 hingga 100.

Setelah diperoleh skor akhir dengan rentang 0 hingga 100, hasil tersebut kemudian diinterpretasikan untuk menentukan tingkat kegunaan sistem. Penilaian ini merujuk pada kategorisasi yang dikembangkan oleh Bangor *et al.*, yang membagi skor SUS ke dalam beberapa parameter evaluasi, yakni *Grade Scale* (skala huruf), *Adjective Rating* (penilaian deskriptif), dan *Acceptability Ranges* (tingkat penerimaan) [16].

Melalui klasifikasi tersebut, peneliti dapat menentukan secara objektif apakah sistem rekrutmen yang dirancang masuk ke dalam kategori yang dapat diterima (*acceptable*) oleh pengguna atau memerlukan perbaikan signifikan berdasarkan ambang batas skor rata-rata industri sebesar 68. Berikut adalah Gambar Interpretasi Skor SUS berdasarkan penelitian Bangor *et al.*



Gambar 2. Interpretasi Skor SUS

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 *Empathize*

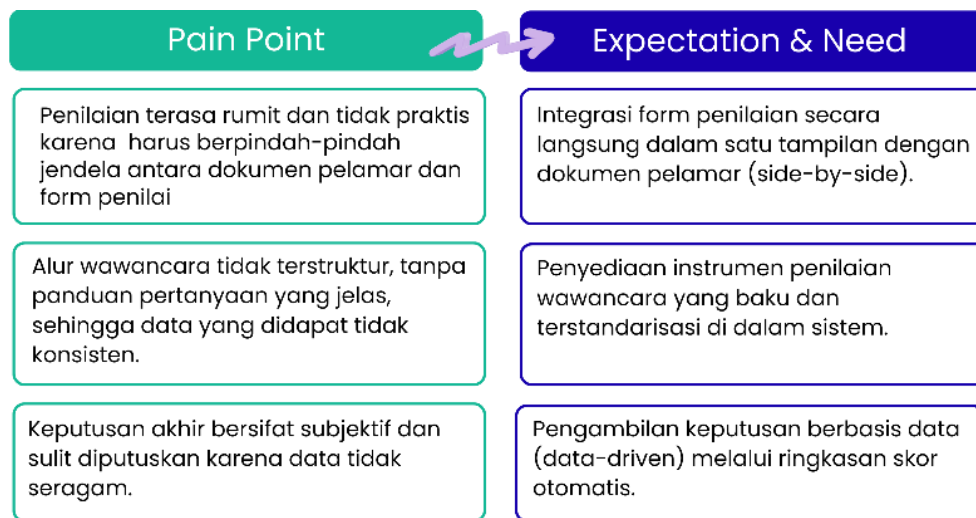
Pada tahap *Empathize*, peneliti melakukan penggalian informasi mendalam kepada para responden yang memiliki keahlian khusus dalam administrasi dokumen dan pelaksanaan wawancara. Berdasarkan hasil kuesioner, ditemukan bahwa para penilai merasa proses evaluasi saat ini sangat tidak praktis karena dokumen pelamar dan form penilaian berada di tempat atau aplikasi yang terpisah. Responden menyampaikan bahwa mereka merasa kesulitan dan sering kali kehilangan fokus saat harus berpindah-pindah antar dokumen pelamar untuk memberikan nilai. Keluhan utama yang muncul adalah adanya kerumitan prosedural yang mengakibatkan proses penilaian menjadi kurang akurat dan memakan waktu lama. Selain permasalahan dokumen, responden juga menyoroti kerumitan dalam pelaksanaan wawancara yang selama ini berjalan secara tidak terstruktur. Para penyeleksi mengungkapkan bahwa tanpa adanya panduan pertanyaan dan parameter penilaian yang baku, proses tanya-jawab menjadi kurang terarah. Hal ini menciptakan kendala serius di akhir sesi, di mana penilai merasa kesulitan dalam mengambil keputusan *final* karena data hasil wawancara antar kandidat tidak seragam dan sulit untuk dibandingkan secara objektif.

3.2 *Define*

Berdasarkan temuan pada tahap sebelumnya, dilakukan tahap *Define* untuk merumuskan solusi atas kompleksitas administrasi dan ketidakteraturan proses seleksi yang teridentifikasi. Peneliti menetapkan kebutuhan mendesak akan sebuah desain sistem rekrutmen yang mampu mengintegrasikan *form* penilaian secara langsung dalam satu tampilan dengan dokumen pelamar (*side-by-side*). Integrasi ini memungkinkan penilai memberikan skor secara objektif dan akurat tanpa harus berpindah layar, sehingga hambatan teknis dapat diminimalisir melalui tata letak yang intuitif.

Selain penilaian dokumen sebagai aspek administrasi, sistem ini juga dirancang untuk memfasilitasi kebutuhan instrumen wawancara yang terstandarisasi guna mengatasi ketiadaan kerangka kerja (*framework*) penilaian yang selama ini memicu bias pada keputusan akhir. Penyediaan fitur form penilaian wawancara yang terhubung langsung pada indikator kompetensi yang jelas, sistem diharapkan mampu menghasilkan data yang konsisten.

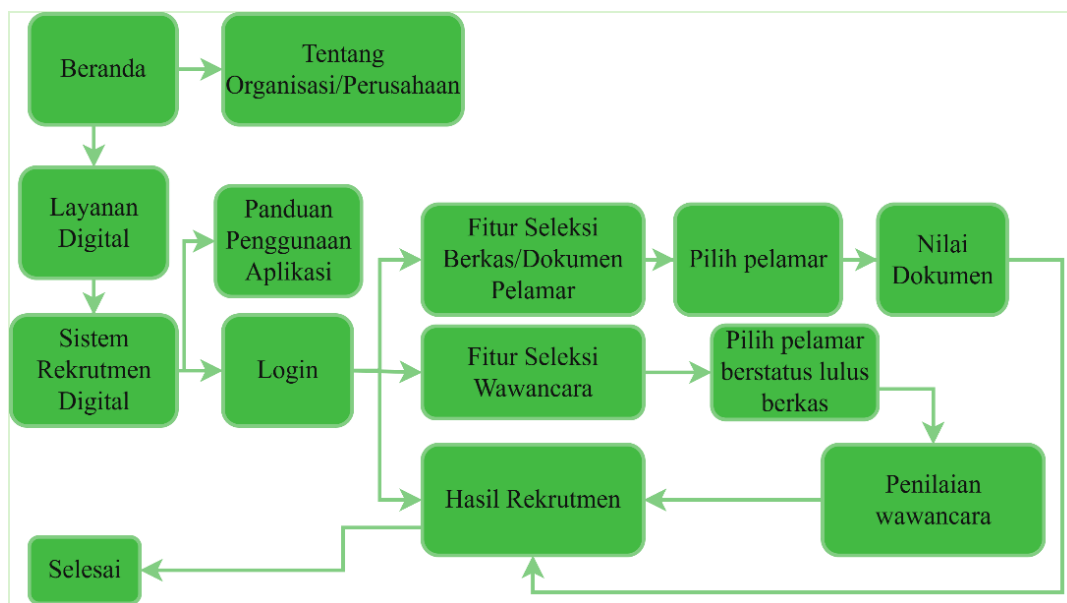
Alur yang terstruktur ini pada akhirnya akan membantu penilai dalam mengambil keputusan akhir secara lebih cepat, transparan, dan terukur berdasarkan parameter yang valid. Secara komprehensif, seluruh sintesis masalah dan pemetaan kebutuhan solusi tersebut dirangkum melalui *Affinity Diagram* Gambar 3. di bawah ini, diagram ini mengelompokkan titik masalah (*pain points*) responden beserta ekspektasi pengembangan sistem secara sistematis.



Gambar 3. Affinity Diagram

3.3 Ideate

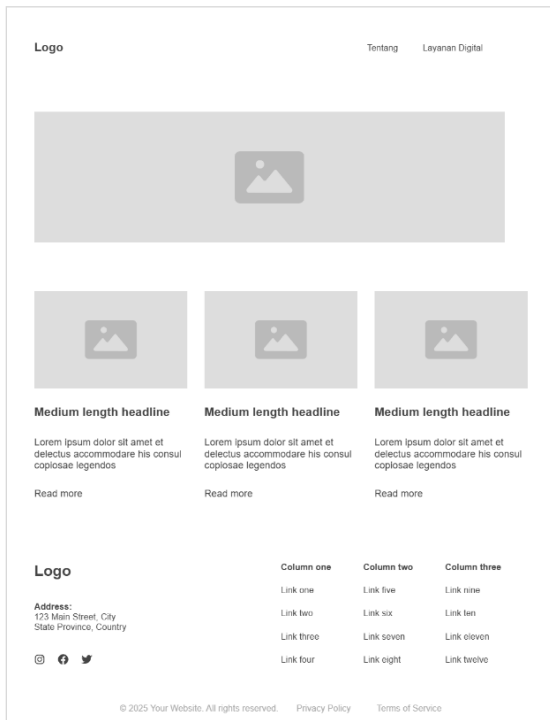
Merujuk pada hasil tahapan *define*, formulasi ide dikembangkan melalui penyusunan *user flow* dan *wireframe*. *User flow* dirancang sebagai diagram alur sistem sebelum memasuki fase desain antarmuka, yang berfungsi untuk memetakan langkah-langkah calon pengguna saat berinteraksi dengan sistem rekrutmen. Hal ini bertujuan untuk memastikan efisiensi navigasi dan alur kerja pengguna dalam sistem dapat direncanakan secara matang.



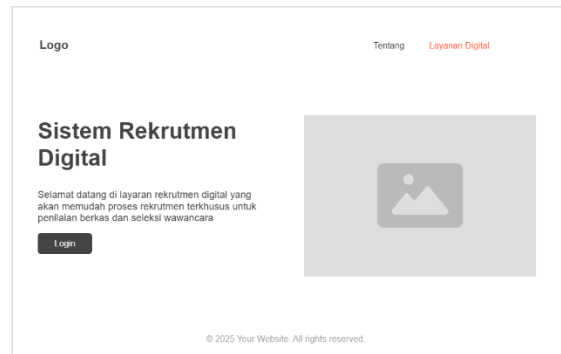
Gambar 4. User Flow

Setelah alur navigasi ditentukan melalui *user flow* pada Gambar 4, langkah berikutnya adalah merancang *wireframe*. Sebagai sebuah kerangka desain dasar, *wireframe* digunakan untuk menata struktur halaman produk secara fungsional. Hal ini berperan penting sebagai cetak biru (*blueprint*) dalam menentukan penempatan elemen-elemen kunci pada sistem rekrutmen, sehingga tercipta tata letak yang sesuai dengan kebutuhan penilai. *Wireframe* digambarkan pada Gambar 5. Sampai dengan Gambar 11 menggunakan *tools UX Designer wireframe.cc*.

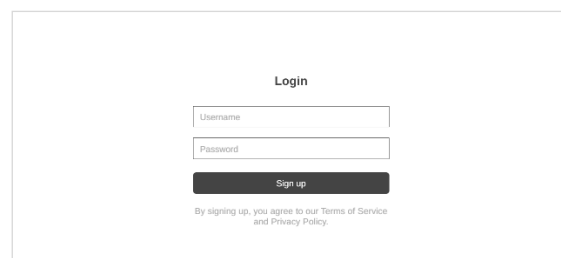
Wireframe.cc memanifestasikan implementasi instrumen desain berkadar fidelitas rendah (*low-fidelity*) yang mengadopsi prinsip *frugal design*. Berbeda secara fundamental dengan *platform* desain komprehensif seperti Figma atau Adobe XD yang cenderung mengarahkan desainer pada fidelitas visual tinggi sejak tahap inisiasi *Wireframe.cc* menerapkan pembatasan fungsionalitas secara intensional, dengan meniadakan elemen fidelitas tinggi, instrumen ini mengarahkan praktisi untuk tetap berada pada fase abstraksi konseptual. Pendekatan tersebut memastikan proses evaluasi secara sistematis terfokus pada hierarki informasi dan logika antarmuka, sehingga integritas arsitektur sistem tetap terjaga sebelum memasuki tahap pengembangan visual[17].



(a)

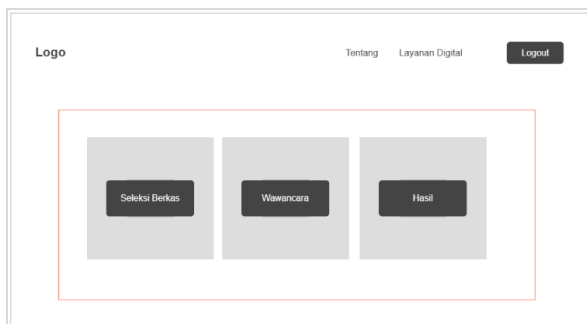


(b)

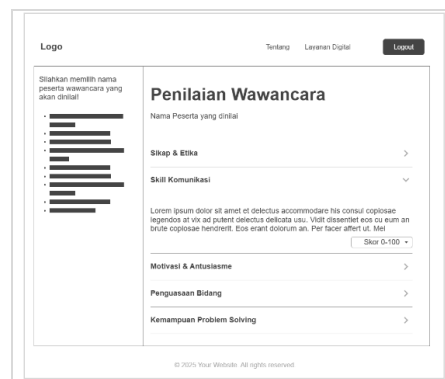


(c)

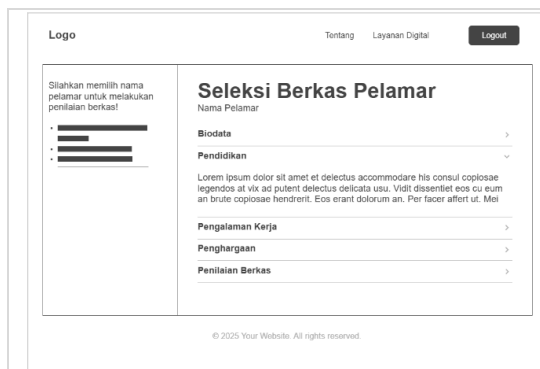
Gambar 5. Wireframe (a) Halaman Beranda, (b) Halaman Layanan Digital, dan (c) Login



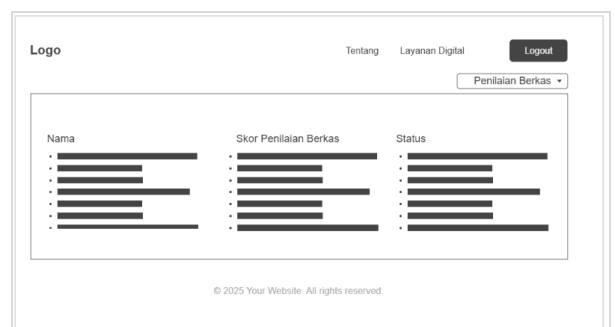
(a)



(c)



(b)

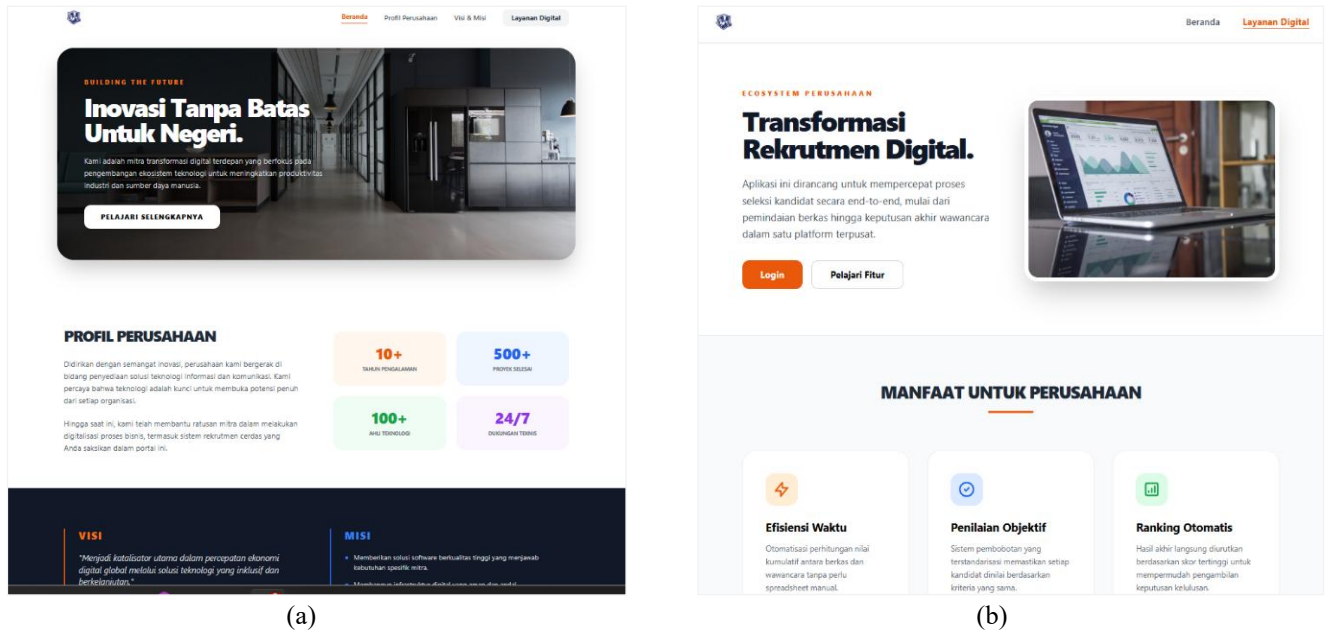


(d)

Gambar 6. Wireframe (a) Halaman Portal Rekrutmen Digital, (b) Halaman Seleksi Berkas Dokumen, (c) Seleksi Wawancara, dan (d) Halaman Hasil

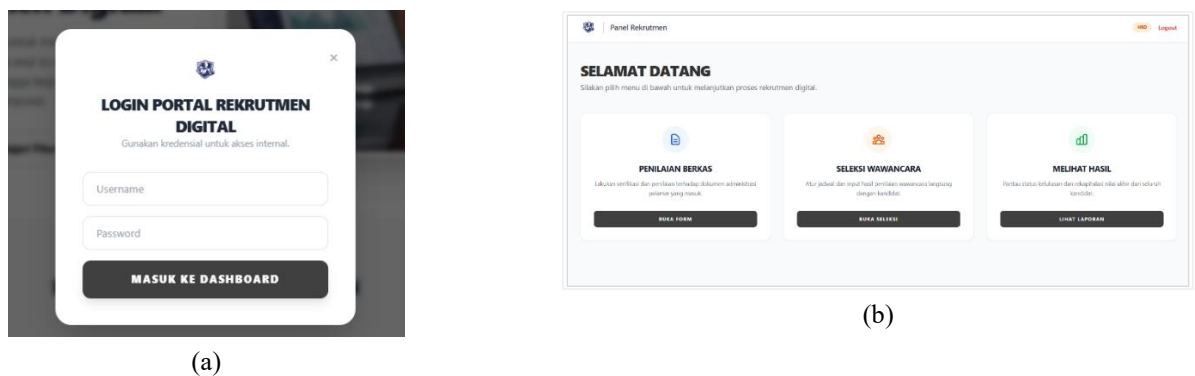
3.4 Prototype

Prototipe dikembangkan sebagai representasi fungsional untuk mensimulasikan antarmuka asli sistem, sehingga pengguna dapat berinteraksi langsung dengan fitur-fitur yang tersedia. Tahapan ini bertujuan untuk mengidentifikasi kendala teknis serta mengumpulkan umpan balik terkait efektivitas solusi yang ditawarkan. Berikut merupakan uraian mengenai prototipe sistem rekrutmen yang telah dirancang.



Gambar 7. Prototipe (a) Halaman Beranda dan (b) Layanan Digital

Halaman Beranda dan halaman layanan digital pada Gambar 7. dirancang sebagai tampilan awal sistem yang memuat profil organisasi serta panduan standar kompetensi perusahaan. Implementasi halaman ini bertujuan untuk menumbuhkan keselarasan pemahaman (*internal alignment*) bagi tim penilai mengenai budaya dan visi organisasi. Melalui penyajian informasi yang komprehensif, halaman ini berfungsi sebagai landasan bagi para penilai agar tetap objektif dan selaras dengan standar nilai perusahaan dalam menjalankan seluruh tahapan evaluasi rekrutmen.



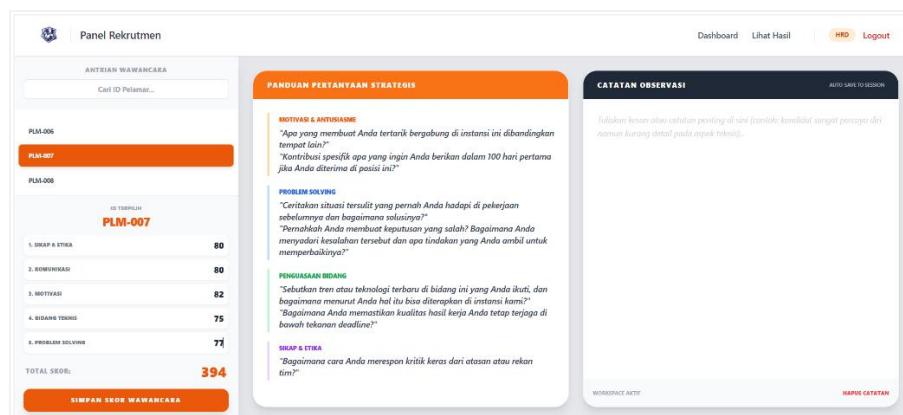
Gambar 8. Prototipe (a) Halaman Login dan (b) Halaman Rekrutmen Digital

Halaman autentikasi yang ditunjukkan pada Gambar 8. berfungsi sebagai gerbang keamanan untuk memastikan bahwa akses ke data pelamar hanya terbatas pada personel rekrutmen yang memiliki otoritas. Setelah proses autentikasi berhasil, pengguna diarahkan ke halaman portal rekrutmen digital sebagaimana ditampilkan pada Gambar 14. Portal ini dirancang sebagai pusat kendali (*command center*) yang menyediakan akses terintegrasi ke berbagai tahapan seleksi, mulai dari modul seleksi administrasi untuk verifikasi berkas, modul evaluasi wawancara, hingga modul pelaporan hasil akhir. Penataan ini bertujuan untuk menyederhanakan navigasi penilai dalam mengelola seluruh siklus rekrutmen secara sistematis dalam satu platform terpusat.



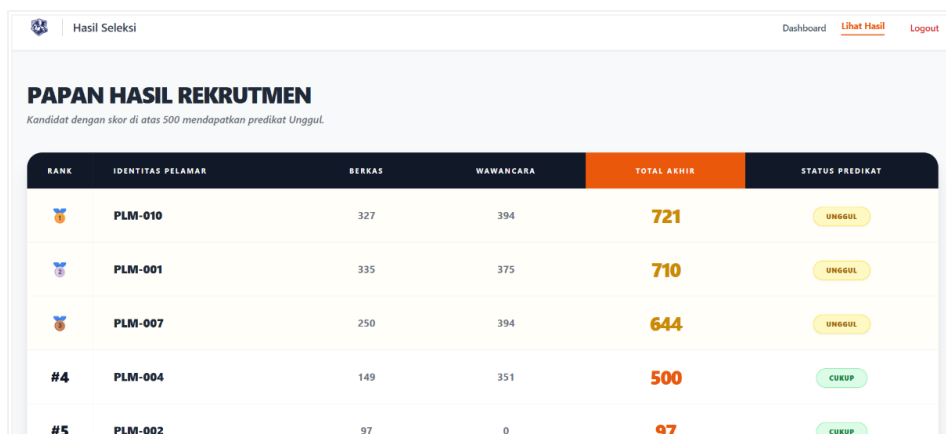
Gambar 9. Prototipe Halaman Seleksi Berkas Dokumen

Tampilan dokumen digital pada Gambar 9. yang diintegrasikan ke dalam sistem dirancang untuk menyajikan informasi kandidat secara komprehensif tanpa memerlukan akses ke aplikasi eksternal. Antarmuka ini memungkinkan penilai untuk melakukan peninjauan terhadap berkas riwayat hidup (*curriculum vitae*), dokumen pendidikan, pengalaman kerja dan sertifikat pendukung secara langsung dalam satu jendela kerja. Fokus utama dari desain ini adalah optimalisasi aksesibilitas data, sehingga proses verifikasi informasi dapat berjalan secara paralel dengan proses evaluasi lainnya tanpa mengganggu konsentrasi penilai.



Gambar 10. Prototipe Halaman Seleksi Wawancara

Antarmuka seleksi wawancara pada Gambar 10. dirancang untuk menyederhanakan proses evaluasi kandidat melalui formulir penilaian elektronik yang terintegrasi. Modul ini menyediakan panduan pertanyaan yang terstandarisasi guna memastikan proses tanya-jawab berjalan secara terstruktur dan terarah selama sesi wawancara berlangsung. Fokus utama dari perancangan ini adalah untuk mengatasi kendala administratif dan meminimalisir risiko hilangnya fokus penilai akibat penggunaan instrumen yang terfragmentasi. Dengan adanya panduan yang sistematis, penilai dapat mendokumentasikan hasil evaluasi secara lebih efisien sekaligus menjaga konsistensi alur wawancara untuk setiap kandidat.



RANK	IDENTITAS PELAMAR	BERKAS	WAWANCARA	TOTAL AKHIR	STATUS PREDIKAT
	PLM-010	327	394	721	UNGGUL
	PLM-001	335	375	710	UNGGUL
	PLM-007	250	394	644	UNGGUL
#4	PLM-004	149	351	500	CUKUP
#5	PLM-002	97	0	97	CUKUP

Gambar 11. Prototipe Halaman Seleksi Wawancara

Halaman hasil seleksi yang disajikan pada Gambar 11. merupakan modul final yang menyajikan akumulasi skor kandidat secara otomatis berdasarkan hasil evaluasi pada tahap sebelumnya. Antarmuka ini dirancang untuk mempermudah pemantauan melalui fitur perankingan yang menyusun urutan kandidat berdasarkan nilai tertinggi hingga terendah, serta menampilkan status kelulusan setiap individu. Implementasi halaman ini bertujuan untuk mendukung transparansi dan objektivitas dalam pengambilan keputusan akhir, sehingga tim rekrutmen dapat mengidentifikasi kandidat terbaik secara cepat melalui penyajian data yang terstruktur dan komparatif.

3.5 Test

Evaluasi sistem dilakukan dengan metode pengujian berbasis prototipe (*prototype-based testing*). Pada tahap ini, terdapat empat responden ahli diberikan akses untuk mensimulasikan proses penilaian rekrutmen secara langsung pada prototipe *high-fidelity* yang telah dikembangkan. Pengujian ini bertujuan untuk menangkap pengalaman interaksi pengguna (*user experience*) secara nyata terhadap solusi desain yang ditawarkan, khususnya pada fitur integrasi dokumen dan form penilaian.

Selama proses pengujian, responden diminta untuk menjalankan skenario tugas utama, mulai dari meninjau dokumen pelamar hingga melakukan pengisian instrumen wawancara pada layar yang terintegrasi. Setelah interaksi dengan prototipe selesai, responden kemudian mengisi kuesioner *SUS* berdasar pernyataan Tabel 1. untuk memberikan penilaian objektif terhadap performa sistem yang dirancang. Data penilaian yang dikumpulkan dari para responden secara rinci dapat dilihat pada Tabel 2. sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian SUS

<i>Instrumen Pernyataan</i>	<i>R1</i>	<i>R2</i>	<i>R3</i>	<i>R4</i>	<i>Rata-rata</i>
<i>P1</i>	4	4	4	3	3,75
<i>P2</i>	1	2	1	2	1,50
<i>P3</i>	4	4	4	4	4,00
<i>P4</i>	2	2	2	2	2,00
<i>P5</i>	4	4	5	4	4,25
<i>P6</i>	2	2	2	2	2,00
<i>P7</i>	4	4	4	4	4,00
<i>P8</i>	1	2	2	2	1,75
<i>P9</i>	4	3	4	3	3,50
<i>P10</i>	2	3	3	2	2,50
Total Skor Konversi (X)	32	28	31	28	29,75
Skor Akhir SUS (X × 2,5)	80,0	70,0	77,5	70,0	74,37

Dari pengolahan data tersebut, diperoleh rata-rata skor SUS sebesar 74,37. Berdasar pada Gambar 2. Skor tersenut mencerminkan bahwa prototipe sistem rekrutmen yang dikembangkan memiliki tingkat kegunaan yang “*Good*” dan masuk dalam kategori “*Acceptable*”. Hal ini menunjukkan bahwa struktur alur dan tata letak yang diterapkan pada prototipe telah berhasil mengatasi kendala teknis dalam proses penilaian, sehingga desain ini dinyatakan layak untuk dilanjutkan ke tahap implementasi teknis lebih lanjut.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil mengembangkan prototipe sistem rekrutmen yang mengintegrasikan dokumen pelamar dan formulir penilaian dalam satu antarmuka fungsional. Berdasarkan pengujian SUS bersama empat responden ahli, sistem memperoleh skor rata-rata 74,37 dengan kategori “*Good*” dan tingkat penerimaan “*Acceptable*”. Keunggulan utama sistem terletak pada efisiensi fitur penilaian terintegrasi, namun memiliki kelemahan pada aspek pembiasaan navigasi yang memerlukan waktu adaptasi bagi pengguna baru. Hasil ini membuktikan bahwa prototipe yang dirancang telah menjawab permasalahan efisiensi evaluasi kandidat dan layak untuk diimplementasikan lebih lanjut. Saran untuk pengembangan selanjutnya adalah melakukan penyederhanaan pada struktur navigasi antarmuka guna mempercepat waktu pembiasaan pengguna. Selain itu, perlu dilakukan pengujian pada skala responden yang lebih luas untuk memvalidasi stabilitas sistem. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menambahkan fitur otomatisasi screening dokumen dan sistem notifikasi waktu nyata guna meningkatkan efisiensi operasional rekrutmen secara menyeluruh.

REFERENCES

- [1] A. B. Nurwicaksono and I. Ikamah, "Perancangan Sistem Manajemen Kasir Berbasis Android Pada Blessing Of Shoes," *J. Inf. Syst. Manag.*, vol. 5, no. 2, pp. 108–114, Jan. 2024, doi: 10.24076/joism.2024v5i2.1111.
- [2] I. F. Diba and A. Zohriah, "Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Organisasi Pendidikan," *J. Educ. Res.*, vol. 5, no. 1, pp. 576–582, Feb. 2024, doi: 10.37985/jer.v5i1.759.
- [3] C. Soh, S. S. Kien, and J. Tay-Yap, "Enterprise resource planning: cultural fits and misfits," *Commun. ACM*, vol. 43, no. 4, pp. 47–51, Apr. 2000, doi: 10.1145/332051.332070.
- [4] S. Peiris, "The Impact of User Experience (UX) Factors for User Satisfaction of Web-Based Application in SME IT Sector in Colombo Municipal Council Area," *SSRN Electron. J.*, 2024, doi: 10.2139/ssrn.4857038.
- [5] F. T. Julfia, A. B. Untoro, H. Gustiawan, and Y. B. Widodo, "Rancang Bangun Aplikasi Rekrutmen Programmer pada PT. Reka Daya Talenta," *J. Teknol. Inform. dan Komput.*, vol. 9, no. 2, pp. 878–893, Aug. 2024, doi: 10.37012/jtik.v9i2.2276.
- [6] J. Giacomini, "What Is Human Centred Design?," *Des. J.*, vol. 17, no. 4, pp. 606–623, Dec. 2014, doi: 10.2752/175630614X14056185480186.
- [7] R. Wijayanti, T. Sutabri, I. Irwansyah, and I. Effendy, "Implementasi Metode Design Thinking pada Perancangan UI/UX Aplikasi Logbook Magang dalam Perspektif Sosiologi," *J. Teknol. Inform. dan Komput.*, vol. 9, no. 2, pp. 1020–1034, Sep. 2023, doi: 10.37012/jtik.v9i2.1735.
- [8] D. Magdalenic and L. Lujic, "Assessing the Impact of Digital Tools on the Recruitment Process Using the Design Thinking Methodology," *Adm. Sci.*, vol. 15, no. 4, p. 139, Apr. 2025, doi: 10.3390/admsci15040139.
- [9] D. P. Restuputri, A. F. Sanyoto, and I. Masudin, "Usability analysis of UTAUT and SUS methods in E-health applications as telemedicine media," 2025, p. 070005. doi: 10.1063/5.0260182.
- [10] A. A. Chairunnisa, S. Widodo, and N. W. A. Majid, "Perancangan Desain Ui/Ux Sistem E-Learning Menggunakan Metode Design Thinking," *J. Inf. Syst. Manag.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–9, Jul. 2024, doi: 10.24076/joism.2024v6i1.1632.
- [11] S. Mayer and M. Schwemmler, "The impact of design thinking and its underlying theoretical mechanisms: A review of the literature," *Creat. Innov. Manag.*, vol. 34, no. 1, pp. 78–110, Mar. 2025, doi: 10.1111/caim.12626.
- [12] L. Fitriani, D. Kurniadi, and M. R. Irawan, "Implementasi User Experience Menggunakan Metode Design Thinking Pada Aplikasi KostHub," *J. Algoritma.*, vol. 22, no. 2, Nov. 2025, doi: 10.33364/algoritma/v.22-2.2117.
- [13] C. Chung and M. D. Lauro, "Perancangan Aplikasi Web Asisten Dosen dengan Metode Design Thinking," *J. Inform. J. Pengemb. IT*, vol. 10, no. 4, pp. 945–957, Sep. 2025, doi: 10.30591/jpit.v10i4.8883.
- [14] E. Pujiastuti and M. Y. Prayoga, "Penerapan Metode Design Thinking Dalam Perancangan Ui/Ux Pada Aplikasi Performance Apraisal Pt Arvijaya Utama," *IJIS - Indones. J. Inf. Syst.*, vol. 9, no. 2, p. 255, Sep. 2024, doi: 10.36549/ijis.v9i2.332.
- [15] A. Amalia, D. Nofriansyah, and A. Syahputri, "E-Rekrutmen UI/UX Designer Internship Menggunakan Metode PSI," *J. Sist. Inf. Triguna Dharma (JURSI TGD)*, vol. 4, no. 2, pp. 275–287, Mar. 2025, doi: 10.53513/jursi.v4i2.9630.
- [16] A. Bangor, P. T. Kortum, and J. T. Miller, "An Empirical Evaluation of the System Usability Scale," *Int. J. Hum. Comput. Interact.*, vol. 24, no. 6, pp. 574–594, Jul. 2008, doi: 10.1080/10447310802205776.
- [17] J. Rudd, K. Stern, and S. Isensee, "Low vs. high-fidelity prototyping debate," *Interactions*, vol. 3, no. 1, pp. 76–85, Jan. 1996, doi: 10.1145/223500.223514.