JURPIKAT (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)
Vol. 7 No. 4 (2026) pp. 2922-2935
https://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/index.php/jurpikat
p-ISSN : 2746-0398 e-ISSN : 2746-038X

Upaya Pemecahan Masalah Pelaksanaan Psikotes Calon Karyawan Baru melalui Sosialisasi di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Kota Samarinda

Silvia Putri Anggraini[1*], Nurhasanah[2]
[1,2]Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia, 75119

E-mail:* anggrainisilvia330@gmail.com
Doi : https://doi.org/10.37339/jurpikat.v7i4.3513

Info Artikel:
Diterima :
2026-09-09

Diperbaiki :
2026-09-25

Disetujui :
2026-09-25

Kata Kunci: Psikotes, Rekrutmen, Digitalisasi, Sumber Daya Manusia, Rumah Sakit

Abstrak: Rumah Sakit berperan penting dalam penyelenggaraan layanan kesehatan, terutama dalam menjaga kualitas Sumber Daya Manusia melalui proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru . Pelaksanaan psikotes pada unit Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda masih dilakukan secara manual, mulai dari pelaksanaan tes hingga penginputan hasil ke dalam Microsoft Excel, sehingga menimbulkan risiko kesalahan pencatatan serta keterlambatan pengolahan data. Program Magang di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda bertujuan mengidentifikasi, menganalisis, dan memberikan solusi terhadap masalah tersebut. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif melalui observasi dan wawancara, serta analisis menggunakan diagram *fishbone* dan Matriks Reinke, ditemukan bahwa ketiadaan sistem digital yang terintegrasi dan belum adanya pembagian tugas khusus menjadi hambatan utama. Hasil kegiatan menekankan pentingnya pengembangan aplikasi berbasis Android/iphone/web dengan fitur *kiosk mode*, validasi data, dan rekam jejak digital. Kegiatan ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi rumah sakit dalam meningkatkan efektivitas rekrutmen dan memastikan ketepatan pengambilan keputusan manajerial.

Abstract: *Hospitals play an important role in delivering health services, particularly in maintaining the quality of Human Resources through the recruitment and selection process of prospective new employees. The psychological test*

administration at the Human Resources Unit of Siaga Al Munawwarah Hospital Samarinda is still conducted manually, from test administration to data entry into Microsoft Excel, risking recording errors and delayed data processing. The internship Program at Siaga Al Munawwarah Hospital Samarinda aims to identify, analyze, and provide solutions to this issue. Using a qualitative descriptive approach through observation and interviews, along with fishbone diagram and reinke matrix analysis, it was found that the absence of and integrated digital system and the lack of specific task division were the main obstacles. The results emphasize the importance of developing an Android/iphone/web based application featuring kiosk mode, data validation, and digital audit trails. This activity is expected to provide valuable input for the hospital in improving recruitment effectiveness and ensuring accurate managerial decision making.

Keywords: *Psychological, Test Recruitment, Digitalization, Human Resources, Hospital*

Pendahuluan

Seiring berkembangnya teknologi informasi, berbagai rumah sakit mulai menerapkan sistem digital dalam proses rekrutmen untuk meningkatkan efisiensi, mempercepat pengolahan data, serta meminimalkan kesalahan administrasi. Pemanfaatan sistem rekrutmen berbasis digital juga mampu mendukung pengelolaan informasi yang lebih terintegrasi sehingga proses seleksi dapat berlangsung secara lebih efektif dan akurat (Fahmi & Indahyanti, 2024). Transformasi digital pada bidang manajemen Sumber Daya Manusia turut mendorong organisasi menerapkan proses rekrutmen dan seleksi secara elektronik, yang tidak hanya mempercepat proses administrasi tetapi juga meningkatkan akurasi pengelolaan data, memperluas jangkauan pencarian kandidat, serta membantu organisasi mengambil keputusan secara lebih objektif (Septiani et al., 2024). Penerapan digitalisasi semacam ini sejalan dengan Rumah Sakit secara keseluruhan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada tenaga kerja maupun masyarakat penerima layanan (Flora, 2024), mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan *(input)* yang harus dikelola secara efektif dan efisien agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi (Palijama, 2023).

Salah satu tahapan penting dalam proses rekrutmen yang turut merasakan dampak dari kebutuhan digitalisasi tersebut adalah pelaksanaan psikotes atau tes psikologi. Psikotes bukan merupakan tes yang menentukan lulus atau tidak lulus, melainkan digunakan untuk memprediksi atau mendeteksi kesesuaian individu dalam menempati suatu posisi berdasarkan hasil yang diperoleh, serta bersifat objektif dan terstandar terhadap sampel perilaku individu (Raganiz & Sumaryati,

2021). Psikotes bertujuan membantu perusahaan dalam proses seleksi calon karyawan dengan menilai kemampuan, kepribadian, dan potensi setiap individu agar penempatan karyawan dapat dilakukan secara tepat serta mendukung pencapaian tujuan organisasi (Novendri et al., 2021).Lebih lanjut, Cahyono (2024) menjelaskan bahwa psikotes penting bagi calon karyawan baru karena membantu perusahaan memperoleh kandidat yang sesuai kriteria jabatan, mengidentifikasi karakteristik dan kepribadian calon karyawan, serta mendukung proses rekrutmen agar berjalan lebih tepat, efektif, dan menghasilkan keputusan yang lebih akurat. Mengingat perannya yang strategis tersebut, cara pengelolaan hasil psikotes turut menentukan seberapa efektif instrumen ini dapat dimanfaatkan dalam pengambilan keputusan rekrutmen.

Namun demikian, pengelolaan hasil psikotes yang masih dilakukan secara manual sering kali membutuhkan waktu yang lebih lama, meningkatkan beban administrasi, dan berpotensi menimbulkan kesalahan pencatatan. Penggunaan sistem yang terkomputerisasi dalam pengelolaan hasil psikotes dinilai mampu meningkatkan kecepatan, ketepatan, serta efektivitas proses seleksi karyawan dibandingkan dengan metode konvensional (Cahyono, 2024). Hal ini sejalan dengan kondisi pengelolaan rumah sakit secara umum, di mana optimalisasi pengelolaan dilakukan melalui pendekatan menyeluruh yang memperhatikan manajemen SDM, manajemen operasional, pemanfaatan teknologi, dan manajemen mutu, agar pelayanan yang diberikan aman, berkualitas, dan berkelanjutan (Sahara et al., 2025). Penerapan digitalisasi seperti *Electronic Medical Records* (EMR) dan *Internet Of Medical Things* (IoMT), juga dinilai mampu meningkatkan efisiensi operasional serta mempercepat pengambilan keputusan pada berbagai lini pelayanan Rumah Sakit, termasuk aspek manajerial dan administratif (Sunaryo et al., 2024), sehingga strategi manajemen seperti ini yang menjadi kunci dalam memaksimalkan kualitas dan kepuasan pasien secara berkelanjutan (Putri et al., 2025). Kondisi ideal inilah yang kemudian menjadi tolak ukur untuk melihat sejauh mana praktik pengelolaan psikotes di lapangan telah berjalan sesuai harapan.

Berdasarkan kondisi ideal tersebut, praktik yang ditemukan di Rumah sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda justru menunjukkan kesenjangan yang cukup signifikan. Proses pelaksanaan psikotes calon karyawan baru pada unit Sumber Daya Manusia masih dilaksanakan secara manual, mulai dari persiapan, pemberian instruksi, pelaksanaan tes, hingga pemeriksaan dan penginputan hasil ke dalam Microsoft Excel. Psikotes yang terdiri atas beberapa jenis instrumen, yaitu *Intelligence Structure Test* (IST), Holland, dan PAPI Kostick, menuntut ketelitian tinggi dari petugas dalam proses penginputan data, sementara belum adanya pembagian tugas

khusus dalam pengelolaan data psikotes turut memperbesar risiko kesalahan. Kondisi tersebut berisiko menimbulkan kesalahan pencatatan, keterlambatan pengolahan data, serta kurang optimalnya dokumentasi hasil psikotes, sebagaimana kelengkapan dokumentasi hasil pemeriksaan turut menjadi indikator penting dalam menjaga mutu pelayanan di fasilitas kesehatan (Ikawati et al., 2024). Padahal, berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 29 Tahun 2022 tentang penyelenggaraan pemeriksaan kesehatan jiwa, psikotes termasuk sebagai bagian dari penilaian kesesuaian individu yang harus dilaksanakan sesuai standar yang diterapkan serta terdokumentasi secara sistematis sebagai bagian dari proses penilaian, sejalan dengan pentingnya pengetahuan dan ketelitian petugas dalam pengisian dan pengelolaan dokumen kelengkapan pelayanan (Damayanti & Kusdwiadji, 2020).

Kesenjangan antara praktik manual tersebut dengan tuntutan standar pelayanan yang terdokumentasi rapi pada akhirnya berdampak lebih luas terhadap mutu pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Rumah sakit sebagai bagian integral dari organisasi sosial dan kesehatan dituntut menyediakan pelayanan yang komprehensif, kuratif, dan preventif secara konsisten kepada masyarakat (Esty et al., 2023). Kualitas pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh ketepatan waktu pelayanan, komptensi tenaga kerja, serta keteraturan proses kerja (Najib et al., 2022), dan hal ini turut mempengaruhi tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan kesehatan yang diterimanya (Sondakh et al., 2022). Pelayanan yang berkualitas tidak hanya ditentukan oleh fasilitas yang tersedia, tetapi juga oleh sumber daya manusia dan keteraturan proses administratif didalamnya (Sulistyo & Mulyanti, 2023). Keteraturan proses tersebut turut berkontribusi terhadap sistem pengendalian manajemen Rumah sakit secara keseluruhan, yang pada akhirnya berdampak pada indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan(Sukma et al., 2021), sebagaimana struktur dan tata kerja organisasi yang jelas berperan penting dalam memperjelas alur koordinasi antarunit guna meminimalkan kesalahan dalam pelayanan (Agustina & Rachman, 2026). Dengan demikian, ketiadaan sistem digital yang terintegrasi dalam pengelolaan hasil psikotes berpotensi menghambat efisiensi proses rekrutmen sekaligus menurunkan mutu pengambilan keputusan menajerial terkait penerimaan karyawan baru (Dano, 2023), sementara strategi manajemen Rumah Sakit yang baik idealnya turut memperkuat kualitas pelayanan pada seluruh lini operasional (Rosita et al., 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, kegiatan magang ini dilakukan untuk mengidentifikasi kendala dalam proses pelaksanaan psikotes calon karyawan baru

yang masih manual pada unit SDM Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Kota Samarinda, menganalisis penyebab permasalahan yang ditemukan, serta menyusun alternatif penyelesaian masalah yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan rumah sakit. Kegiatan ini diharapkan mampu memberikan masukan konstuktif bagi Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Kota Samarinda dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses rekrutmen, khusus nya pada tahapan pelaksanaan dan pengelolaan hasil psikotes calon karyawan baru.

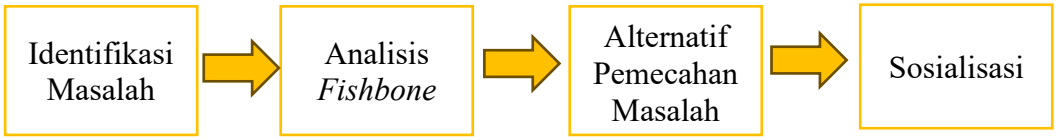
Metode

Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai kondisi dan permasalahan yang dihadapi oleh mitra. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara secara langsung dengan mitra. Kegiatan identifikasi dan pengumpulan data dilaksanakan selama kurang lebih satu bulan, yaitu pada 13 Juli sampai dengan 8 Agustus 2026. Observasi dilakukan untuk mengamati kondisi dan aktivitas mitra secara langsung, sedangkan wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai permasalahan, kebutuhan, serta kondisi yang dihadapi mitra.

Data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara selanjutnya dianalisis secara deskriptif untuk menentukan permasalahan utama yang dihadapi mitra. Identifikasi faktor penyebab permasalahan dilakukan menggunakan fishbone analysis, sehingga dapat diketahui hubungan antara permasalahan utama dengan berbagai faktor penyebabnya. Berdasarkan hasil analisis fishbone, selanjutnya disusun beberapa alternatif pemecahan masalah. Alternatif tersebut kemudian diprioritaskan menggunakan Matriks Reinke dengan mempertimbangkan aspek urgensi, keseriusan, dan perkembangan permasalahan sehingga diperoleh prioritas solusi yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan mitra.

Tahap selanjutnya adalah pelaksanaan solusi melalui kegiatan sosialisasi kepada mitra. Sosialisasi dilakukan sebagai sarana penyampaian hasil identifikasi masalah, faktor penyebab, prioritas permasalahan, serta alternatif solusi yang telah dirumuskan. Pelaksanaan kegiatan dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan mitra dalam proses penyampaian dan pembahasan solusi agar hasil kegiatan dapat dipahami dan diterapkan sesuai dengan kondisi mitra. Dengan demikian, tahapan metode kegiatan meliputi identifikasi masalah, pengumpulan data, analisis

permasalahan menggunakan fishbone, penentuan prioritas solusi menggunakan Matriks Reinke, dan sosialisasi solusi kepada mitra.



Gambar 1. Tahap Penyelesaian Masalah

Hasil dan Pembahasan

Masalah Pelaksanaan psikotes calon karyawan baru di unit sumber daya manusia RS Siaga Al Munawwarah Samarinda timbul akibat proses yang masih dilakukan secara manual, mulai dari persiapan, pemberian instruksi, pelaksanaan tes hingga pemeriksaan dan penginputan hasil ke dalam Microsoft Excel. Hasil psikotes yang diperoleh berasal dari tiga instrumen, yaitu *Intelligence Structure Test* (IST), Holland, dan PAPI Kostick, sehingga setiap peserta memiliki beberapa komponen nilai dan interpretasi yang harus direkap satu per satu. Idealnya, pengelolaan hasil psikotes dilakukan secara terkomputerisasi agar proses seleksi berlangsung lebih cepat, tepat dan efektif dibandingkan dengan metode konvensional.

Masalah timbul karena semakin banyak data psikotes yang harus diinput secara manual, semakin besar pula kemungkinan terjadinya kesalahan pengetikan,duplikasi data, maupun data yang terlewat. Kondisi ini di perparah oleh belum adanya pembagian tugas khusus dalam pengelolaan data psikotes, sehingga validasi dan pengelolaan data masih menjadi bagian dari tugas umum petugas SDM tanpa penanggung jawab yang spesifik. Padahal, SDM merupakan salah satu unsur masukan (*input)* yang harus dikelola secara efektif dan efisien agar dapat mendukung pencapaian organisasi.

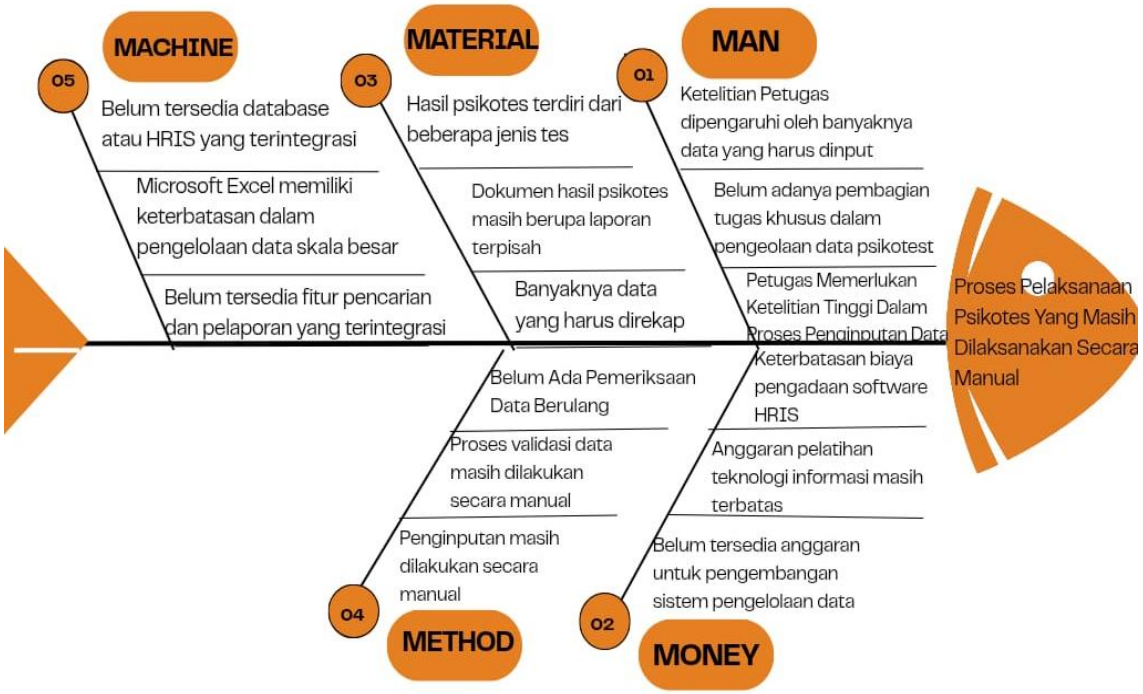
Di unit SDM, kondisi ini sering menimbulkan beban kerja tambahan bagi petugas, terutama ketika jumlah peserta psikotes meningkat dalam satu periode rekrutmen. Petugas harus memeriksa kembali hasil input secara manual tanpa sistem validasi otomatis, sehingga membutuhkan waktu tambahan dan ketelitian ekstra. Dari sisi pengelolaan, Microsoft Excel yang digunakan saat ini belum terhubung dengan sistem informasi SDM rumah sakit, sehingga pencarian data historis maupun penyusunan laporan psikotes masih dilakukan secara manual dan berisiko menimbulkan ketidaksesuaian informasi.

Akar dari permasalahan ini terutama disebabkan oleh belum tersediannya aplikasi tes psikotes yang sistematis, tingginya kebutuhan ketelitian petugas dalam

menginput data dari beberapa jenis tes sekaligus, keterbatasan anggaran untuk pengembangan sistem, serta belum terintegrasinya pengelolaan data psikotes dengan sistem informasi SDM rumah sakit. Dampak dari kondisi tersebut tidak hanya memperlambat proses rekapitulasi, tetapi juga meningkatkan risiko kesalahan pencatatan yang dapat mempengaruhi ketepatan informasi hasil psikotes sebagai bahan pertimbangan keputusan penerimaan karyawan, padahal berdasarkan permenkes Nomor 29 Tahun 2022 tentang penyelenggaraan pemeriksaan kesehatan jiwa,pemeriksaan tersebut harus didokumentasikan secara sistematis sebagai bagian dari proses penilaian.

Sebagai contoh, seorang peserta psikotes yang mengikuti tiga instumen tes sekaligus (IST, Holland, PAPI Kostick), menghasilkan puluhan hingga ratusan butir jawaban yang harus dipindahkan satu per satu kedalam Microsoft Excel sebelum dapat diinterpretasikan menjadi laporan hasil skoring. Apabila terjadi kesalahan pada salah satu tahap penginputan, petugas harus menelusuri ulang lembar jawaban fisik untuk melakukan koreksi, sehingga proses menjadi tidak efisien terutama saat jadwal rekrutmen berlangsung ketat.

Berdasarkan analisis masalah yang dilakukan, ditemukan bahwa proses pelaksanaan psikotes calon karyawan baru yang masih dilaksanakan secara manual di unit SDM RS Siaga Al Munawwarah Samarinda disebabkan oleh beberapa faktor yang terlihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Diagram *Fishbone Analysis*

Berdasarkan analisis *fishbone* diatas faktor penyebab masalah yang ditemukan yaitu:

1. *Man*
    a. Petugas Memerlukan Ketelitian Tinggi dalam Proses Penginputan Data. Penginputan hasil psikotes dilakukan berdasarkan beberapa instrumen tes (IST, Holland, PAPI Kostick), sehingga banyaknya komponen yang harus diinput menuntut ketelitian yang tinggi agar tidak terjadi kesalahan pencatatan maupun ketidaksesuaian data.
    b. Ketelitian Petugas Dipengaruhi oleh Banyaknya Data yang Harus Diinput. Semakin banyak data psikotes yang diinput secara manual, semakin besar kemungkinan terjadinya kesalahan pengetikan, duplikasi data, maupun data yang terlewat.
    c. Belum Adanya Pembagian Tugas Khusus dalam Pengelolaan Data Psikotes. Pengelolaan data psikotes masih menjadi bagian dari tugas umum SDM sehingga belum ada petugas yang secara khusus bertanggung jawab terhadap validasi dan pengelolaan data psikotes, sejalan dengan pandangan bahwa SDM perlu dikelola secara efektif dan efisien agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi
2. *Money*
    a. Belum Tersedia Anggaran untuk Pengembangan Sistem Pengelolaan Data. Prioritas anggaran rumah sakit lebih banyak dialokasikan untuk pelayanan kesehatan, sehingga pengembangan aplikasi khusus pengelolaan data psikotes belum menjadi prioritas.
    b. Keterbatasan Biaya Pengadaan Software HRIS. Penggunaan aplikasi HRIS atau database terintegrasi memerlukan biaya pengadaan, lisensi, dan pemeliharaan, sehingga rumah sakit masih menggunakan aplikasi yang tersedia saat ini.
    c. Anggaran Pelatihan Teknologi Informasi Masih Terbatas. Pelatihan mengenai pengelolaan database atau aplikasi SDM belum dapat dilakukan secara rutin karena keterbatasan anggaran, sebagaimana optimalisasi pengelolaan rumah sakit menuntut perhatian menyeluruh terhadap manajemen keuangan dan pemanfaatan teknologi.
3. *Material*
    a. Hasil Psikotes Terdiri dari Beberapa Jenis Tes. Data berasal dari beberapa instrumen psikotes, seperti IST, Holland, dan PAPI Kostick, sehingga

membutuhkan proses penginputan yang lebih banyak dibandingkan hanya satu jenis tes.

b. Banyaknya Data yang Harus Direkap. Setiap peserta memiliki beberapa komponen nilai dan interpretasi sehingga proses rekapitulasi menjadi lebih kompleks.

c. Dokumen Hasil Psikotes Masih Berupa Laporan Terpisah. Laporan hasil psikotes diterima dalam bentuk dokumen cetak sehingga petugas perlu memindahkan data ke dalam Excel untuk keperluan rekapitulasi.

4. *Method*

a. Penginputan Masih Dilakukan Secara Manual. Petugas memasukkan hasil psikotes satu per satu ke dalam Microsoft Excel sehingga membutuhkan waktu lebih lama.

b. Belum Ada Pemeriksaan Data Berulang. Hasil penginputan belum memiliki proses pemeriksaan ulang *(double check)* yang terstruktur sebelum data disimpan, sehingga masih berpotensi terjadi kesalahan input.

c. Proses Validasi Data Masih Dilakukan Secara Manual. Pengecekan kembali hasil input dilakukan oleh petugas tanpa sistem validasi otomatis sehingga membutuhkan waktu tambahan, sejalan dengan pandangan bahwa keteraturan proses kerja turut menentukan kualitas pelayanan.

5. *Machine*

a. Belum Tersedia Database atau HRIS yang Terintegrasi. Pengelolaan data psikotes masih menggunakan Microsoft Excel sehingga belum terhubung dengan sistem informasi SDM rumah sakit.

b. Microsoft Excel Memiliki Keterbatasan dalam Pengelolaan Data Skala Besar. Walaupun Excel telah dilengkapi rumus otomatis, penginputan tetap dilakukan secara manual sehingga efisiensi bergantung pada ketelitian petugas.

c. Belum Tersedia Fitur Pencarian dan Pelaporan yang Terintegrasi. Pencarian data historis dan penyusunan laporan masih dilakukan melalui filter atau pencarian manual pada file Excel sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama, padahal penerapan digitalisasi terbukti mampu meningkatkan efisiensi operasional dan mempercepat pengambilan keputusan.

Berdasarkan masalah yang dihadapi oleh Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda terkait proses pelaksanaan psikotes yang masih manual, langkah selanjutnya adalah mencari solusi alternatif menggunakan Matriks *Reinke*. Prioritas

dalam pemecahan masalah ini adalah menentukan alternatif mana yang terbaik untuk diimplementasikan terlebih dahulu, seperti ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Alternatif Pemecahan Masalah

No	Alternatif Pemecahan Masalah	Efektivitas			Efisiensi	Jumlah $\frac{M.I.V}{C}$	Peringkat
		M	I	V	C		
1	Memperkenalkan aplikasi tes psikotes berbasis Android/ iphone dan/atau web dengan fitur kiosk mode/kunci layar otomatis, validasi data, dan rekam jejak digital, sebagai pengganti input manual pada Microsoft Excel	5	5	5	2	62,5	**I**
2	Menerapkan teknologi *OCR (Optical Character Recognition)* untuk digitalisasi laporan psikotes cetak agar proses rekapitulasi berjalan lebih cepat	4	5	5	2	50	**II**
3	Mengembangkan sistem psikotes berbasis komputer (*Computer-Based Testing*/CBT) murni agar pelaksanaan tes sudah sepenuhnya paperless menggunakan PC/laptop rumah sakit	4	4	5	2	40	**III**
4	Mengintegrasikan modul psikotes ke dalam *Human Resource Information System* (HRIS) rumah sakit agar data SDM dan hasil psikotes saling terhubung dalam satu platform.	4	4	4	2	32	**IV**
5	Membangun koneksi *Application Programming Interface* (API) otomatis dengan vendor penyedia jasa psikotes agar pertukaran data hasil tes berjalan tanpa input manual dari petugas internal.	5	5	5	5	25	**V**

Berdasarkan tabel 1 mengenai alternatif pemecahan masalah, dapat disimpukan bahwa pengembangan aplikasi tes psikotes berbasis Android,iphone,dan/web dengan fitur *kiosk mode*, validasi data, dan rekam jejak digital merupakan solusi paling efektif dan efisien. Alternatif ini memperoleh skor M.I.V/C tertinggi sebesar 62,5 dan menempati peringkat pertama, yang menunjukkan bahwa pendekatan digital yang menyeluruh mampu memberikan kejelasan alur kerja serta meminimalisasi kesalahan input sejak tahap pelaksanaan tes berlangsung. Di sisi lain, penerapan teknologi OCR untuk digitalisasi laporan psikotes cetak juga menjadi strategi yang menjanjikan dengan skor sebesar 50, karena dapat mempercepat proses rekapitulasi tanpa mengubah alur pelaksanaan tes secara signifikan. Alternatif lainnya, seperti sistem CBT murni, integrasi HRIS, dan koneksi API dengan vendor eksternal, meskipun memiliki nilai yang cukup baik, masih berada dibawah dua solusi utama tersebut karena mempertimbangkan kompleksitas dan biaya implementasi yang lebih besar. Oleh karena itu, prioritas implementasi sebaiknya difokuskan pada pengembangan aplikasi psikotes digital sebagai langkah awal dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan psikotes dan efisiensi sistem pengelolaan data calon karyawan baru di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda.



Gambar 3. Foto Bersama Karyawan Rumah Sakit Selama Sosialisasi Untuk Memberikan Saran Dalam Pemecahan Masalah

Kesimpulan

Kegiatan magang di unit Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda berhasil mengungkap kendala utama dalam pelaksanaan psikotes calon karyawan baru, yaitu proses yang masih berlangsung secara manual mulai dari pelaksanaan tes hingga penginputan hasil ke dalam Microsoft Excel. Hasil analisis menunjukkan bahwa banyaknya jenis instrumen tes yang digunakan, belum

adanya pembagian tugas khusus serta ketiadaan sistem digital yang terintegrasi menjadi faktor utama yang menyebabkan proses tersebut rentan terhadap kesalahan pencatatan, membutuhkan waktu penyelesaian yang lama, dan berisiko menghambat ketepatan pengambilan keputusan rektutmen.

Rekomendasi perbaikan yang diusulkan meliputi pengembangan aplikasi tes psikotes berbasis Android,iphone,dan/atau web yang dilengkapi fitur *kiosk mode*, validasi data otomatis, serta rekam jejak digital sebagai pengganti sistem manual yang berjalan saat ini. Selain itu diperlukan penyususnan SOP baru terkait pengelolaan data psikotes berbasis aplikasi serta pelatihan bagi seluruh petugas SDM agar mampu mengoperasikan sistem secara mandiri. Dengan diterapkannya langkah – langkah tersebut, diharapkan proses pelaksanaan psikotes calon karyawan baru di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda dapat berlangsung lebih efektif, efisien dan minim kesalahan, sehingga turut mendukung ketepatan hasil seleksi serta kualitas pengambilan keputusan manajerial Rumah Sakit.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah mendukung terlaksananya kegiatan magang ini. Ucapan terima kasih pertama kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk melaksanakan kegiatan magang sebagai bagian dari proses pembelajaran. Selanjutnya, penulis mengucapkan terima kasih kepada Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda, khususnya kepada Direktur, pembimbing lapangan, serta seluruh staf unit Sumber Daya Manusia, yang telah memberikan bimbingan, arahan dan akses data selama proses magang berlangsung. Penulis berharap hasil dari laporan ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan sistem pengelolaan data psikotes, khususnya dalam proses rekrutmen calon karyawan baru di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda.

Referensi

Agustina, N., & Rachman, M. A. (2026). Struktur Organisasi Rumah Sakit. Nusadaya Journal of Multidiciplinary Studies, 3(1), 18–24.

Cahyono, D. E. (2024). Implementasi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT URW dengan Psikotes Metode Edwards Personal Preference Test (EPPS). JURNAL EKONOMI DAN TEKNIK INFORMATIKA, 12(2).

Damayanti, S. P., & Kusdwiadji, A. (2020). Tinjauan Pengetahuan dan Sikap Dokter Dalam Pengisian Kelengkapan Resume Medis Rawat Inap. Warta Bhakti Husada Mulia: Jurnal Kesehatan, 7(2), 65–72.

Dano, M. G. (2023). Analisis Manajemen Pelayanan Rumah Sakit Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. L. M. Baharuddin, M.Kes Kabupaten Muna. JURNAL PROMOTIF PREVENTIF, 6(6), 846–853. http://journal.unpacti.ac.id/index.php/JPP

Esty, R., Efendi, I., & Afriani, M. (2023). Kualitas Pelayanan Kesehatan Memengaruhi Kepuasan Pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Selasih Kab . Pelalawan Riau. Journal of Healthcare Technology and Medicine, 9(1), 675–685.

Fahmi, M. Y., & Indahyanti, U. (2024). Sistem Informasi Perekrutan Karyawan di Rumah Sakit menggunakan Metode Analisis Pieces. Journal of Internet and Software Engineering, 1(1), 1–23. https://journal.pubmedia.id/index.php/pjise

Flora, H. S. (2024). Tanggung Jawab Rumah Sakit Terhadap Tenaga Medis Dalam Pelayanan Kesehatan. Jurnal Hukum Justice, 2(1), 66–77.

Ikawati, F. R., Hoyrun, A., & Nisak, R. (2024). Kelengkapan Formulir Assesmen Medis Rawat Jalan di RSUD Tongas. Jurnal ASSYIFA, Vol 2 No 2, 371–379. http://assyifa.forindpress.com/index.php/assyifa/index%0ASubmitted:

Najib, K., Nugroho, H. A., Sholihin, M., & Fathonah, R. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Kesehatan terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan di RSUD Saptosari Gunungkidul Yogyakarta. MANISE "Manajemen, Bisnis, Dan Ekonomi," 1(1), 35–44.

Novendri, I., Widharma, D. A., Monika, D. T., Alawiyah, H. U., Mardhatillah, K., Supratikta, H., & Nugroho, A. (2021). Pelatihan Bedah Soal Psikotes Dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Siswa SMK Darussalam Puri Pamulung. PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT, 1(1), 1–9.

Palijama, F. (2023). Pengaruh Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit DR. Halussy Provinsi Maluku. Jurnal Hipotesa, 17(2), 1–10.

Putri, N., Pangihutan, R., Mahardika, Y., Purwadhi, & Widjaja, Y. R. (2025). Pengaruh Strategi Manajemen RS dalam Meningkatkan Kualitas dan Kepuasan Pasien : Literature Review. J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah, 4(2), 659–662.

Raganiz, A. A., & Sumaryati. (2021). Dimensi Etis Pelaksanaan Kursus Tes Psikologis (Psikotes). Jurnal Filsafat Indonesia, 4(2010), 65–71.

Rosita, N. P. I., Wijaya, I. W. S., & Ni Luh Ayu Citra Mutiarahati. (2023). Strategi Manajemen Rumah Sakit Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pasien. Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat, 1(2), 28–35. https://jdih.kemkes.go.id/documents/peraturan-menteri-kesehatan-nomor-6-tahun-2026

Sahara, A., Hrp, A. L. O., Fauziah, A., Azhara, A. S., Agustin, D., Agustina, D., Salsabila, F., Auliya, J., Aulia, J., Zannah, M. C., Tila, S. A., Khairunisa, S. S., & Sofia Rahma. (2025). Optimalisasi Manajemen Rumah Sakit Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Kualitas Pelayanan Kesehatan. JURNAL KESEHATAN TAMBUSAI, 6, 16100–16113.

Septiani, A. D., Novianti, D., & Julianty, S. N. (2024). Penggunaan Rekrutmen Dan Seleksi Online Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Di Era Digital 4.0 Memiliki Dampak Yang Signifikan Terhadap Efektivitas Manajemen SDM. Jurnal Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial, 2(2), 64–74.

Sondakh, V., Lengkong, F. D. ., & Palar, N. (2022). Kualitas Pelayanan Kesehatan Rawat Jalan Di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan. Jurnal Administrasi Publik, VIII(I), 1–19.

Sukma, R. F., Yhola, E. A. M., & Febrianto, A. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Pada Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Kesehatan Oleh RSUD DR. Iskak. Jurnal Mahasiswa Akuntansi UNITA, 1(2), 1–11.

Sulistyo, B., & Mulyanti, D. (2023). Strategi Manajemen Kesehatan di Rumah Sakit : Memaksimalkan Pelayanan Pasien dan Efisiensi Operasional. Jurnal Sains Dan Kesehatan (JUSIKA), 7(1), 09–19. https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS

Sunaryo, D., Adiyanto, Y., & Anggit Yoebrilianti. (2024). Pengelolaan dan Efisiensi Sistem Rumah Sakit: Perspektif Strategi Manajemen, Digitalisasi, dan Pendanaan. *Jurnal Manajemen Unsera*, *10*(2), 51–62.