

Ujian Pertimbangan Situasi Menambah Baik Kaedah Pemilihan Guru Pelatih Melalui Model Quadruple Helix (Situational Judgment Test Improves the Selection Method of Trainee Teachers Through the Quadruple Helix Model)

Azad Iqram Nadmilail, Mohd Effendi @ Ewan Mohd Matore, Siti Mistima Maat

ABSTRAK

Ujian Pertimbangan Situasi (SJT) merupakan instrumen pengukuran psikologi yang menggalakkan idea dan pengetahuan bagi membolehkan membuat dan menilai keputusan dalam kalangan pihak berkepentingan berdasarkan respons calon ujian. Namun, tidak banyak perbincangan dibuat melalui Model Quadruple Helix meliputi peranan empat teras pemegang taruh utama iaitu kerajaan, universiti, industri dan masyarakat dalam menambah baik kaedah pemilihan guru pelatih. Justeru, artikel konsep ini membincangkan jangkaan peranan yang boleh dibuat dalam penambahbaikan pemilihan guru pelatih melalui teras Model Quadruple Helix. Kaedah perbincangan konseptual ini berteraskan kepada jangkaan daripada empat pihak iaitu kerajaan, universiti, industri dan masyarakat. Nilai tambah yang boleh diperolehi daripada artikel ini ialah sinergi peranan yang dimainkan oleh keempat – empat pihak dalam Model Quadruple Helix untuk menambah baik kaedah pemilihan guru pelatih melalui SJT. Selain itu, pencambahan pengetahuan sedia ada akan berlaku melalui integrasi peranan empat pihak dan berpotensi menyumbang kepada pendekatan baharu dalam pemilihan guru pelatih. Dapatan utama kajian ini ialah pihak kerajaan berperanan memastikan SJT selaras dengan keperluan nasional dalam menilai kemahiran insaniah calon secara holistik. Pihak akademia pula berperanan memastikan kesahan, kebolehpercayaan dan item SJT dibina sesuai dengan konteks tempatan. Selain itu, pihak industri wajar menyediakan input relevan keperluan pasaran kerja masa kini. Pihak komuniti boleh memastikan SJT mencerminkan konteks sosial dan budaya setempat, menjadikan proses pemilihan bakal guru lebih relevan dengan realiti kehidupan sebenar. Dengan pelibatan komuniti, item-item SJT boleh dibangunkan untuk menilai kemampuan calon guru dalam menangani isu-isu sosial dan budaya yang unik dalam komuniti mereka. Implikasi kertas konsep ini dapat dijelmakan melalui penambahbaikan item SJT melalui pelibatan industri. Limitasi kajian ini menjelaskan variasi situasi yang terhad kepada sektor pendidikan tempatan sahaja. Justeru, kajian lanjut boleh dijalankan melalui penerokaan skop situasi perguruan yang lebih luas selaras dengan cabaran baharu dunia pendidikan yang semakin mencabar.

Kata Kunci: Situational Judgement Test; Pemilihan Guru Pelatih; Model Quadruple Helix; Institut Pendidikan Guru

ABSTRACT

The Situational Judgment Test (SJT) is a psychological measurement instrument that fosters ideas and knowledge to enable the making and evaluation of decisions among stakeholders based on candidates' responses. However, not much discussion has been made through the Quadruple Helix Model, which includes the roles of the four main stakeholder cores: government, universities, industry, and society, in improving the selection methods of teacher trainees. Therefore, this conceptual article discusses the expected roles that can be played in enhancing the selection of teacher trainees through the Quadruple Helix Model core. This conceptual discussion method is based on expectations from the four parties: government, universities, industry, and society. The added value that can be obtained from this article is the synergy of roles played by these four parties in the Quadruple Helix Model to improve the selection methods of teacher trainees through SJT. Additionally, the enhancement of existing knowledge will occur through the integration of the roles of these four parties and has the potential to contribute to a new approach in the selection of teacher trainees. The main finding of this study is that the government plays a role in ensuring that SJT aligns with national requirements in assessing candidates' soft skills holistically. Academia, on the other hand, ensures the validity, reliability, and suitability of SJT items built within the local context. Furthermore, industry should provide relevant input on current labor market needs. The community can ensure that SJT reflects the local social and cultural context, making the prospective teacher

selection process more relevant to real-life situations. With community involvement, SJT items can be designed to assess candidates' abilities to handle unique social and cultural issues within their communities. The implications of this conceptual paper lie in improving SJT items through industry involvement. The limitation of this study is the restricted situational variation limited to the local education sector only. Therefore, further research can be conducted by exploring the scope of broader educational situations in line with the new challenges of the increasingly demanding educational world.

Key Words: Situational Judgment Test; Selection of Trainee Teachers; Quadruple Helix Model; Institute of Teacher

Education

PENGENALAN

Prosedur pemilihan calon atau personel ini sentiasa berevolusi mengikut peredaran zaman, kesesuaian budaya dan keperluan organisasi di sesebuah negara. Prosedur pemilihan juga bergantung kepada strategi organisasi, alat pengukuran dan pekerjaan yang ditawarkan. Malah, setiap prosedur yang diamalkan mempunyai ciri-ciri yang unik dan khusus berdasarkan kepada tiga situasi iaitu permohonan melebihi penawaran, kekosongan jawatan dan pementapan organisasi (Klassen & Kim 2019). Pemilihan personel juga mengambil kira faktor pemohon berdasarkan maklumat mengenai latar belakang, pencapaian akademik, kecekapan dan sifat-sifat yang lain (Al Hashmi & Klassen 2019) agar sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditawarkan. Selain daripada strategi yang diamalkan, organisasi juga meletakkan syarat-syarat tertentu berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Hal yang demikian adalah bagi menjaga kualiti pekerja serta menjaga reputasi organisasi. Pada masa yang sama, pemohon juga mendapat gambaran yang jelas tentang aspek-aspek yang akan dinilai agar sesuai dengan kebolehan dan sifat-sifat tertentu yang ada dalam diri mereka.

Pemilihan guru juga tidak terkecuali menggunakan mekanisme yang hampir sama dengan prosedur pemilihan personel yang melibatkan profesion lain. Tujuannya adalah bagi memastikan kualiti guru sentiasa dipelihara dan prestasi pendidikan sentiasa berada di tahap yang memberangsangkan. Prosedur pemilihan yang digunakan adalah bagi mengumpul maklumat pemohon untuk membuat ramalan tentang keberhasilan pada masa akan datang (Klassen & Kim 2019). Hal ini dapat membantu pemegang taruh yang terlibat untuk membuat pilihan yang sesuai dan tepat. Malah, objektif yang diletakkan juga dapat dicapai dalam jangka masa pendek dan jangka masa panjang. Walau bagaimanapun, memilih personel yang tepat dan sesuai sentiasa memberikan cabaran kepada pemegang taruh. Hal ini kerana keperluan pemilihan yang berbeza menghadirkan cabaran yang berbeza.

Tahap yang paling kritikal ialah proses pemilihan terhadap individu untuk menjadi guru pelatih bagi

memasuki program pendidikan guru. Pemilihan calon yang ideal untuk menjadi guru yang baik merupakan kaedah yang paling berkesan bagi meningkatkan kualiti pendidikan guru (Chao et al. 2020). Pendidikan guru yang lebih baik juga boleh membawa kepada pencapaian yang lebih baik dalam kalangan murid (Ingvarson & Rowley 2017). Maka, prosedur pemilihan hendaklah dijalankan secara holistik dan telus dengan mengambil kira potensi yang dimiliki setiap calon yang memohon. Justeru, wujud keperluan untuk mengkaji kaedah pemilihan personel ke dalam program pendidikan guru yang berkesan bagi memastikan personel yang dipilih adalah berkualiti. Malah, memilih atau melatih calon yang berpotensi lebih besar untuk menjadi guru yang baik mungkin merupakan kaedah yang berkesan untuk meningkatkan kualiti pendidikan guru (Chao et al. 2020).

KONSEP PEMILIHAN GURU PELATIH KE IPG

Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) melalui Institut Pendidikan Guru Malaysia (IPGM) berfungsi untuk merancang, mengurus dan mengawal selia pengambilan calon guru yang berkeelayakan ke Institut Pendidikan Guru (IPG) yang terdiri daripada 27 buah kampus di Malaysia (Kementerian Pelajaran Malaysia 2012). Prosedur pemilihan guru pelatih untuk memasuki program pendidikan guru di Institut Pendidikan Guru (IPG) melibatkan beberapa peringkat yang telah ditetapkan oleh Institut Pendidikan Guru Malaysia (IPGM) berdasarkan Prosedur Kualiti Umum Pengurusan Pengambilan Pelajar (Kementerian Pendidikan Malaysia 2018). Peringkat pemilihan guru ini melibatkan tiga peringkat utama iaitu peringkat pemilihan mengikut syarat asas dan syarat bidang; peringkat Ujian Kelayakan Calon Guru (UKCG) yang merangkumi dua ujian iaitu ujian bertulis dan ujian kecerdasan; dan peringkat temuduga secara bersemuka. Semua peringkat ini mematuhi Kod Amalan Akreditasi Program (*Code of Practice for Programme Accreditation*, COPPA) yang dikeluarkan oleh Agensi Kelayakan Malaysia (Malaysian Qualifications Agency, MQA). Malaysian Qualifications Agency (2018) menjelaskan bahawa COPPA disesuaikan dari Kod Amalan Jaminan Kualiti Institusi Pengajian Tinggi Awam Malaysia.

Oleh yang demikian, prosedur pemilihan ini hendaklah sentiasa dipatuhi bagi memastikan program pendidikan guru yang ditawarkan di IPG mematuhi standard pentauliahan program.

Program Persediaan Ijazah Sarjana Muda Perguruan (PPISMP) merupakan program persediaan yang ditawarkan kepada calon-calon lepasan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) yang berminat dan berhasrat mengikuti Program Ijazah

Sarjana Muda Perguruan (PISMP) di IPG (Institut Pendidikan Guru Malaysia 2017) dan seterusnya ditempatkan di Sekolah Kebangsaan (SK), Sekolah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) dan Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil (SJKT) di seluruh Malaysia. Kemasukan calon-calon SPM ke program PPISMP ini adalah berdasarkan kepada kelulusan peperiksaan SPM atau setaraf dengannya. Sejumlah 15 bidang pengkhususan yang ditawarkan bagi

program PPISMP di IPG. Senarai bidang-bidang pengkhususan yang ditawarkan adalah seperti di Jadual 1.

Jadual 1 Senarai Bidang PPISMP Yang Ditawarkan Di IPG

No	Bidang	No	Bidang
1	Bahasa Melayu	9	Pendidikan Islam
2	Bahasa Inggeris	10	Pendidikan Seni Visual
3	Bahasa Tamil	11	Pendidikan Muzik
4	Bahasa Cina	12	Reka Bentuk dan Teknologi
5	Matematik	13	Bimbingan dan Kaunseling
6	Sains	14	Pendidikan Khas

7	Sejarah	15	Pendidikan Awal Kanak-Kanak
8	Pendidikan Jasmani		

Syarat kemasukan adalah terbahagi kepada syarat asas dan syarat bidang. Antara syarat-syarat asas yang dinyatakan kepada pemohon ialah warganegara Malaysia, umur tidak melebihi 20 tahun sewaktu memohon, sihat tubuh badan, aktif dalam kegiatan kokurikulum, memperoleh gred cemerlang sekurang-kurangnya lima mata pelajaran dalam peperiksaan SPM dan memperoleh sekurang-kurangnya Kepujian di peringkat peperiksaan SPM bagi mata pelajaran Bahasa Melayu, Sejarah dan Bahasa Inggeris. Syarat bidang pula mengkhususkan beberapa kelulusan dan kemahiran khas mengikut bidang pengkhususan yang ditawarkan. Syarat bidang adalah syarat khas yang wajib dipatuhi berdasarkan bidang tertentu. Berdasarkan syarat asas dan syarat bidang yang ditetapkan, IPG sentiasa memastikan saringan pemilihan calon di peringkat awal mestilah mempunyai kelayakan akademik yang cemerlang. Hal ini bagi memastikan calon-calon yang berkualiti dan berkelayakan dari sudut akademik diberi keutamaan untuk menduduki ujian kemasukan ke peringkat seterusnya. Justeru, secara tidak langsung hal ini turut meletakkan syarat keupayaan dan kebolehan kognitif sebagai syarat utama bagi pemilihan di peringkat pertama dengan mengukur kecemerlangan akademik calon di peringkat SPM dan setaraf. Tuntasnya, calon-calon telah disaring terlebih dahulu berdasarkan kecemerlangan akademik sebelum terpilih bagi ke peringkat seterusnya.

Calon-calon yang menepati syarat asas dan syarat bidang akan dipilih dan dipanggil untuk menduduki Ujian

Kelayakan Calon Guru (UKCG) yang merangkumi ujian bertulis dan ujian kecergasan. Ujian bertulis merupakan ujian psikometrik dan terbahagi kepada dua komponen iaitu Inventori Sahsiah Keguruan (INSAK) dan Indeks Pengesanan Kendiri (IPK). Manakala komponen ujian kecergasan ialah Ujian Kecergasan Fizikal (UKF). Ujian Psikometrik ini akan menguji sahsiah profesion keguruan yang merangkumi 135 soalan atau pernyataan (INSAK) dan menguji kesihatan mental (IPK) yang merangkumi 60 soalan atau pernyataan (Mok Soon Sang 2008). Tempoh masa yang diperlukan calon untuk menjalankan ujian ini ialah 30 minit bagi ujian INSAK dan 15 minit bagi ujian IPK. INSAK merupakan satu ujian psikologi yang bertujuan untuk membuat penilaian terhadap kesesuaian calon dengan kesesuaian profesion keguruan (Mok Soon Sang 2008). Soalan-soalan yang terkandung dalam ujian INSAK adalah berbentuk objektif dan setiap soalan mempunyai dua pilihan respon iaitu setuju atau tidak setuju yang boleh dikategorikan berbentuk dikotomus. Soalan-soalan yang terkandung dalam ujian INSAK adalah berkaitan dengan potensi sahsiah keguruan yang merangkumi dua komponen utama iaitu sahsiah keguruan dan amalan sahsiah guru.

Bagi ujian IPK, ujian ini dijalankan bertujuan untuk mengukur kesihatan mental calon. Hal ini kerana terdapat beberapa laporan dan kajian yang menunjukkan bahawa guru mengalami tahap kesihatan mental yang membimbangkan disebabkan gagal mengawal diri dari menerima tekanan kerja dan tugas (Lia Indah 2018). Oleh yang demikian, IPK digunakan bagi memastikan calon mampu untuk menyerap tekanan dengan baik. UKF pula mengukur kemampuan calon dari sudut kecergasan fizikal.

UKF terbahagi kepada beberapa komponen iaitu Indeks Jisim Tubuh atau *Body Mass Index* (BMI), ujian tekan tubi, ujian lompat *quadrant*, ujian bangkit tubi lima variasi, jangkauan melunjur, kilas sisi dan ujian bleep. Calon perlu lulus bagi kesemua ujian yang terkandung dalam UKCG untuk ke peringkat saringan yang seterusnya. Bagi calon yang lulus UKCG akan dipanggil untuk peringkat seterusnya iaitu peringkat temu duga. Peringkat temuduga ini akan mengenal pasti calon yang berbakat dan berminat dalam profesion kejuruan.

Justeru, wujud keperluan membincangkan peranan empat empat teras pemegang taruh utama iaitu kerajaan, universiti, industri dan masyarakat secara konseptual berdasarkan Model Quadruple Helix. Jangkaan peranan secara konsep ini penting kerana penambahbaikan item SJT ini memerlukan pelibatan ramai pihak pemegang taruh bagi meningkatkan kualiti item.

UJIAN PERTIMBANGAN SITUASI

Ujian Pertimbangan Situasi atau *Situational Judgement Test* (SJT) sangat popular dan banyak digunakan dalam banyak bidang seperti perubatan, pertahanan dan lain-lain (Azad Iqram & Mohd Effendi Ewan 2021). SJT juga sering digunakan dalam pemilihan personel serta kenaikan pangkat (Whetzel et al. 2020). Sebagai contoh, bidang perubatan sentiasa menetapkan bahawa kaedah pemilihan yang digunakan adalah mantap kerana pemilihan merupakan kaedah penilaian pertama untuk memasuki pendidikan dan latihan perubatan (Patterson et al. 2016). Hal ini menunjukkan bahawa kemasukan ke kolej perubatan di peringkat antarabangsa adalah sangat kompetitif. Dalam bidang yang lain pula, perkhidmatan dalam ketenteraan menghadapi persaingan yang tinggi dalam kalangan pegawai yang baru dilantik (Lievens et al. 2008). Anggota yang berpotensi dilantik sebagai pegawai diminta untuk memilih satu respon daripada beberapa pilihan respon. Keadaan ini menunjukkan bahawa SJT juga turut dilaksanakan bagi melaksanakan prosedur kenaikan pangkat. SJT dilaksanakan untuk mengukur pertimbangan kepemimpinan dalam Ujian Kelayakan Angkatan Tentera yang telah menunjukkan perbezaan respon yang ketara (Whetzel et al. 2020).

SJT adalah kaedah pengukuran untuk mengukur pendapat atau tafsiran responden dalam persekitaran yang berkaitan dengan pekerjaan yang mencerminkan situasi kerja sebenar (Lievens & Coetsier 2002). SJT juga merupakan kaedah pengukuran untuk mengukur atribut bukan akademik yang relevan dengan sesuatu pekerjaan (Patterson & Driver 2018). Pada dasarnya, SJT adalah instrumen pengukuran psikologi yang menyumbang kepada idea dan pengetahuan bagi membolehkan para penyelidik dalam membuat keputusan. Malah, SJT turut mengukur

sebarang keputusan berdasarkan tindak balas atau respon yang diberikan oleh calon ujian. Tambahan lagi, SJT adalah kaedah dan strategi pengukuran peramal yang terbaik kerana struktur ujian yang unik dan khusus (Ployhart 2013). Selain itu, SJT juga turut dijalankan dengan pendekatan teknologi melalui penggunaan video yang menunjukkan situasi yang menggambarkan situasi perkerjaan yang berkaitan. Bagi setiap situasi, calon ujian diminta untuk memilih kewajaran reaksi berdasarkan pilihan-pilihan reaksi yang diberikan.

Sementara itu, peningkatan populariti penggunaan SJT dalam kalangan pelbagai organisasi di seluruh dunia telah memacu penggunaannya sebagai alat pengukur psikologi dan kebolehpasaran pekerjaan (Weekley & Ployhart 2013). Dalam proses pemilihan, maklumat yang diperoleh dapat membantu pemilih untuk membuat ramalan dengan tepat terhadap seseorang individu dan juga prestasi kerja pada masa hadapan. Selain itu, teknik ramalan ini juga dapat memberikan maklumat penting kepada institusi pendidikan terutamanya bagi mendapatkan gambaran sebenar kejayaan pelajar di Institusi Pengajian Tinggi (IPT) (Breen & Lindsay 2002). Malah, gambaran yang jelas tentang bakat terpendam mereka juga boleh diperolehi. Tambahan lagi, ramalan ini membantu bagi mendapatkan maklumat tentang pelajar yang berhadapan dengan masalah untuk berasimilasi dengan persekitaran IPT (Matošková & Kovářik 2017). Ramalan ini juga dapat membantu mendapatkan maklumat tentang pelajar yang berisiko mengalami kegagalan dalam bidang akademik.

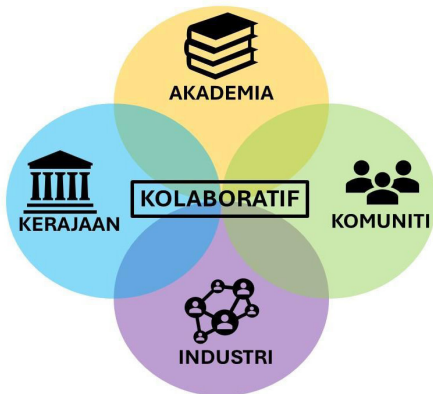
Realitinya, SJT dapat menggambarkan situasi yang berkaitan dengan pekerjaan dan senarai pilihan tindakan yang relevan serta wajar untuk diambil (Whetzel & McDaniel 2009). Malah, SJT dirancang dan direka bentuk untuk mengukur pertimbangan individu secara kontekstual dalam sesuatu persekitaran tempat kerja (Ryan & Ployhart 2014). Situasi yang kritikal dan pelbagai pilihan respon disesuaikan bagi menunjukkan hubungan kait dengan sesuatu bidang pekerjaan. Seterusnya, gabungan dua unsur ini akan menyasarkan kepada sesuatu atribut dan kompetensi berdasarkan analisis deskripsi tugas yang disediakan. Oleh yang demikian, respon yang dipilih dapat memberikan gambaran dan ramalan yang jelas terhadap tindakan yang akan diambil. Golubovich et al. (2020) menjelaskan terdapat beberapa keadaan menunjukkan bahawa senario pekerjaan yang berkaitan dengan prestasi dapat mengukur personaliti dan keperibadian seseorang secara kontekstual.

JANGKAAN PERANAN DALAM MODEL QUADRUPLE HELIX

Model Quadruple Helix adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara empat pemegang taruh utama dalam ekosistem dan inovasi iaitu akademia, industri,

kerajaan dan komuniti (Cai & Lattu 2022). Model ini menekankan pentingnya kolaboratif antara semua pemegang taruh ini untuk mencipta inovasi yang berkesan dan berdaya saing. Pertama, akademia mewakili institusi pendidikan dan penyelidikan yang bertanggungjawab untuk menghasilkan ilmu pengetahuan dan bakat. Mereka memainkan peranan penting dalam mentransfer pengetahuan kepada masyarakat dan industri. Kedua, industri merangkumi syarikat-syarikat dan organisasi komersial yang terlibat dalam aktiviti ekonomi. Mereka memberi tumpuan kepada pengkomersilan inovasi dan penemuan yang dihasilkan oleh akademia, serta berperanan dalam menyokong pembangunan ekonomi negara.

Ketiga, kerajaan mewakili badan-badan kerajaan dan agensi-agensi yang bertanggungjawab untuk merancang, mengawal, dan menyokong dasar-dasar yang mempengaruhi inovasi dan pembangunan sains dan teknologi dalam negara. Keempat, masyarakat merujuk kepada kumpulan penduduk atau masyarakat umum yang mempengaruhi dan menerima manfaat daripada inovasi yang dihasilkan. Mereka mempunyai peranan penting dalam memberi maklum balas terhadap inovasi, menyokong pembangunan sosial, dan memastikan kelestarian inovasi dalam jangka masa panjang. Secara keseluruhan, Model Quadruple Helix mewakili pendekatan holistik terhadap inovasi yang menggalakkan kerjasama antara pelbagai pihak untuk mencapai kejayaan inovasi yang berkesan dan berdaya saing dalam ekonomi global yang semakin kompleks.



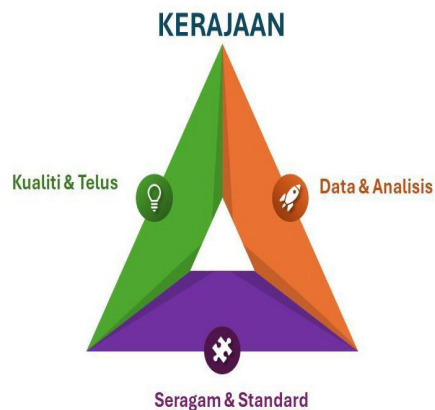
Rajah 1. Model Quadruple Helix.

KERAJAAN

Kerajaan memainkan peranan penting dalam meningkatkan kualiti dan ketelusan proses pemilihan guru pelatih melalui penggunaan SJT. Dengan menetapkan SJT sebagai komponen utama dalam proses pemilihan, kerajaan dapat memastikan bahawa calon guru dinilai bukan sahaja berdasarkan pengetahuan akademik tetapi juga kemampuan

mereka untuk menangani situasi praktikal yang mencerminkan persekitaran kerja sebenar. SJT dapat membantu menilai kemahiran insaniah seperti empati, penyelesaian masalah dan pengurusan konflik yang penting untuk seorang guru yang efektif (Lievens 2013). Ini menjadikan proses pemilihan lebih holistik dan adil, memberikan peluang kepada calon yang benar-benar sesuai dengan keperluan profesion keguruan.

Melalui pengumpulan data daripada hasil SJT, kerajaan dapat menganalisis trend dan pola yang mungkin tidak kelihatan melalui kaedah pemilihan tradisional. Data ini dapat digunakan untuk membuat keputusan (Gardner et al. 2018) yang berasaskan bukti dalam pembentukan dasar dan polisi pendidikan. Sebagai contoh, jika data menunjukkan kelemahan dalam kemahiran tertentu dalam kalangan calon guru, kerajaan boleh mengambil langkah untuk mengatasi isu ini melalui perubahan kurikulum atau latihan tambahan. Dengan ini, kerajaan dapat memastikan bahawa program latihan guru di Institut Pendidikan Guru (IPG) terus relevan dan responsif terhadap keperluan semasa dan masa depan pendidikan. Rajah 2 menunjukkan pembinaan item SJT perlu melalui aspek keseragaman (bermaksud penyeragaman oleh kerajaan akan membantu mengelakkan masalah aspek kesukaran item), ketelusan (bermaksud kerajaan berperanan memastikan item pengujian SJT tidak berhadapan isu penipuan dan integriti) dan analisis data yang terperinci (bermaksud kerajaan berperanan memastikan analisis dibuat dengan mendalam dan tepat untuk menambah baik kualiti interpretasi pada item).



Rajah 2. Peranan Kerajaan.

Kerajaan juga bertanggungjawab memastikan bahawa proses pemilihan guru pelatih melalui SJT adalah seragam dan memenuhi standard yang tinggi di seluruh negara. Ini termasuk pengawasan dan pemantauan pelaksanaan SJT untuk memastikan bahawa ia dilaksanakan dengan konsisten dan adil di semua institusi. Dengan menetapkan

garis panduan dan standard yang jelas, kerajaan dapat memastikan bahawa semua calon guru melalui proses penilaian yang sama, mengurangkan kemungkinan ketidaksamaan dan bias dalam pemilihan. Standardisasi ini juga membolehkan perbandingan prestasi antara institusi yang lebih tepat (Welch & Areepattamanni 2016), membantu kerajaan dalam usaha penambahbaikan berterusan sistem pendidikan.

AKADEMIA

Akademia memainkan peranan penting dalam pembangunan instrumen SJT untuk pemilihan guru pelatih. Melalui penyelidikan yang konstruktif, pihak akademia dapat membina item-item SJT yang berkualiti, di samping mampu mengukur kemahiran insaniah serta kemampuan calon dalam situasi yang berbentuk hipotetikal. Pihak akademia juga dapat memastikan bahawa instrumen SJT yang dibangunkan adalah sesuai dengan konteks pendidikan dan selaras dengan keperluan dan cabaran semasa (Weekley et al. 2013). Dengan ini, calon guru pelatih yang dipilih adalah mereka yang benar-benar berpotensi dan bersedia untuk menghadapi dunia pendidikan yang dinamik.

Selain membangunkan SJT, akademia juga boleh menggunakan penemuan daripada pembinaan instrumen SJT untuk memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum latihan guru. Maklumat daripada hasil SJT boleh digunakan untuk mengenal pasti kelemahan atau kekurangan dalam kemahiran dan pengetahuan calon guru pelatih. Ini membolehkan institusi pendidikan membuat perubahan yang perlu dalam kurikulum mereka untuk memastikan bahawa guru pelatih dibekalkan dengan kemahiran yang relevan dan terkini. Sebagai contoh, jika hasil SJT menunjukkan bahawa calon mempunyai kelemahan dalam pengurusan bilik darjah, modul latihan khusus boleh diperkenalkan untuk menangani isu ini. Rajah 3 menunjukkan peranan pihak Akademia melalui tiga teras iaitu pembangunan instrumen SJT yang mantap dan menyeluruh, pengintegrasian pelbagai sumber pembangunan SJT dan penyelidikan yang mendalam daripada pelbagai kepakaran.



Rajah 3. Peranan Akademia.

Pihak akademia juga bertanggungjawab untuk memastikan kesahan dan penilaian berterusan terhadap keberkesanan SJT dalam proses pemilihan. Dengan menjalankan penyelidikan jangka panjang dan analisis data, pihak akademia dapat mengukur sama ada SJT benar-benar berkesan dalam memilih calon guru pelatih yang berkualiti dan mampu menghadapi cabaran dalam profesion mereka (Patterson & Zibarras 2018a). Hasil penyelidikan ini boleh digunakan untuk membuat penambahbaikan yang berterusan terhadap alat SJT. Malah penemuan tersebut menjadikan elemen pengukuran adalah lebih tepat dan relevan dari masa ke masa. Proses berterusan ini penting untuk memastikan bahawa SJT tetap menjadi alat yang berkesan dan dipercayai dalam pemilihan guru pelatih.

INDUSTRI

Pihak industri berupaya memainkan peranan penting dalam memastikan item-item SJT adalah relevan dengan keperluan dan perkembangan terkini dalam pasaran kerja. Dengan melibatkan industri dalam proses pembinaan instrumen SJT, item-item dapat dibina untuk mengukur kemahiran dan kompetensi (Azad Iqram & Mohd Effendi Ewan 2021) yang diperlukan oleh guru dalam dunia pendidikan yang berubah-ubah. Industri dapat menyediakan input mengenai keperluan kemahiran seperti teknologi maklumat, pengurusan kelas yang inovatif dan pendekatan pengajaran yang praktikal. Selain itu, calon guru pelatih juga dipersiapkan untuk mengajar generasi murid yang akan memasuki pasaran kerja yang kompetitif.

Pihak industri juga berupaya untuk menyumbang dengan menyediakan sumber dan latihan praktikal kepada calon guru pelatih. Melalui kerjasama dengan institut pendidikan, industri boleh menawarkan program atau latihan praktikal yang membolehkan calon guru pelatih mendapatkan pengalaman langsung dalam mengaplikasikan kemahiran yang diuji dalam SJT (Patterson & Zibarras 2018b). Ini bukan sahaja membantu calon guru pelatih memahami bagaimana teori diterapkan dalam situasi sebenar tetapi juga memperkuat hubungan antara akademia dan industri. Pengalaman praktikal ini sangat berharga dalam memastikan calon guru pelatih mempunyai pemahaman yang mendalam dan aplikasi praktikal kemahiran insaniah yang diuji dalam SJT.

Pihak industri dapat membantu dalam menilai keberkesanan SJT dengan memberikan maklum balas berkaitan prestasi calon guru dalam persekitaran kerja sebenar. Dengan menilai graduan guru yang telah melalui proses SJT, industri boleh memberikan pandangan yang berharga mengenai keberkesanan kemahiran dan kompetensi yang diukur dalam SJT, sesuai dengan keperluan sebenar di tempat kerja. Maklum balas ini boleh digunakan untuk

memperbaiki dan menyesuaikan item-item SJT agar lebih relevan (Sheridan et al. 2019) dan berkesan dalam memilih calon guru yang benar-benar bersedia untuk menghadapi cabaran dalam profesion mereka. Kerjasama erat antara industri dan institusi pendidikan memastikan proses pemilihan guru pelatih terus relevan dan berorientasikan keperluan masa depan.

Rajah 4 menunjukkan peranan industri melalui tiga teras iaitu keperluan pasaran (di mana industri boleh mengenal pasti keperluan pasaran semasa dunia Pendidikan untuk dimuatkan dalam item SJT. Selain itu, latihan praktikal (di mana industri berperanan mengenal pasti latihan praktikal yang sesuai di tempat kerja supaya sesuai dengan cabaran semasa) serta kesesuaian kemahiran (di mana industri boleh memetakan kemahiran yang sesuai diuji kepada calon dalam SJT).



Rajah 4. Peranan Industri

KOMUNITI

Komuniti memainkan peranan penting dalam memastikan bahawa instrumen SJT yang digunakan untuk pemilihan guru pelatih adalah relevan dengan konteks sosial dan budaya setempat. Dengan melibatkan komuniti dalam proses pembinaan item-item SJT, institusi pendidikan dapat memastikan bahawa senario yang diuji mencerminkan situasi nyata yang dihadapi oleh guru di sekolah. Ini membantu memastikan bahawa calon guru yang lulus SJT adalah mereka yang mampu menangani isu-isu sosial dan budaya yang unik dalam komuniti mereka. Pelibatan

komuniti juga memastikan bahawa SJT mencerminkan nilai dan norma setempat (McCloskey et al. 2013), di samping penting untuk menghasilkan guru yang sensitif dan responsif terhadap keperluan pelajar mereka.

Rajah 5 menunjukkan tiga teras dalam peranan komuniti iaitu sosial dan budaya (di mana komuniti berperanan untuk menangani isu budaya dalam masyarakat pendidik), keyakinan dan kepercayaan (di mana komuniti mampu mengembalikan semula keyakinan masyarakat terhadap cabaran semasa) dan keterlibatan dan sokongan (di mana komuniti terlibat secara langsung dan tidak langsung menerusi interaksi dalam persekitaran).



Rajah 5. Peranan Komuniti

Dengan melibatkan komuniti dalam proses pemilihan guru pelatih melalui SJT, terdapat peningkatan dalam keterlibatan dan sokongan komuniti terhadap sistem pendidikan. Apabila komuniti merasakan bahawa mereka mempunyai peranan dalam proses pemilihan guru, mereka

lebih cenderung untuk memberikan kerjasama dengan baik (McCloskey et al. 2013). Guru-guru yang dipilih melalui proses ini juga lebih cenderung untuk mendapat sokongan daripada komuniti memandangkan mereka adalah individu yang telah diuji dan diukur berdasarkan kemampuan untuk

berinteraksi dan menyelesaikan masalah yang relevan dengan komuniti setempat. Ini menghasilkan hubungan yang lebih erat antara sekolah dan komuniti sebagai asas penting untuk persekitaran pembelajaran yang positif.

Pelibatan komuniti dalam penggunaan SJT untuk pemilihan guru pelatih juga dapat meningkatkan keyakinan dan kepercayaan masyarakat terhadap sistem pendidikan. Jika proses pemilihan guru adalah telus dan melibatkan input daripada komuniti, hal ini menunjukkan komitmen terhadap keperluan dan aspirasi sesebuah komuniti (Wang 2004). Ini dapat meningkatkan persepsi komuniti terhadap kualiti dan integriti sistem pendidikan. Selain itu, sekiranya calon guru menunjukkan kemampuan untuk menangani situasi praktikal yang diambil daripada pengalaman nyata komuniti, ia menambah keyakinan bahawa guru-guru tersebut mampu memberikan pendidikan yang relevan dan bermakna kepada murid.

KESIMPULAN

SJT dapat menambah baik kaedah pemilihan guru pelatih dengan melibatkan peranan pelbagai pihak. Peranan pihak kerajaan adalah penting dalam menetapkan dasar dan standard yang tinggi. Kerajaan dapat memastikan bahawa SJT yang digunakan adalah selaras dengan keperluan nasional dan dapat menilai kemahiran insaniah calon secara holistik. Dengan pengawalseliaan dan pemantauan pelaksanaan SJT, kerajaan boleh memastikan proses pemilihan adalah telus dan adil di seluruh institusi pendidikan. Pihak akademik atau universiti memainkan peranan kritikal dalam penyelidikan SJT. Pihak akademik dapat memastikan bahawa item-item SJT yang dibina mempunyai kesahan, kebolehpercayaan dan sesuai dengan konteks pendidikan tempatan. Akademik juga dapat menggunakan penemuan daripada penyelidikan untuk memperbaiki kurikulum latihan guru, memastikan calon guru dilengkapi dengan kemahiran yang relevan dan terkini.

Pihak industri dapat menyumbang dengan menyediakan input yang relevan tentang keperluan pasaran kerja, memastikan bahawa item-item SJT mengukur kemahiran yang diperlukan dalam dunia pendidikan dan pekerjaan masa kini. Selain itu, industri boleh menawarkan program magang dan latihan praktikal yang membolehkan calon guru mendapatkan pengalaman langsung, membantu mereka memahami bagaimana teori diterapkan dalam situasi sebenar. Komuniti memainkan peranan penting dalam memastikan bahawa SJT mencerminkan konteks sosial dan kultural setempat, menjadikan proses pemilihan lebih relevan dengan realiti kehidupan sebenar. Dengan pelibatan komuniti, item-item SJT boleh direka untuk menilai kemampuan calon guru dalam menangani isu-isu sosial dan budaya yang unik dalam komuniti mereka. Ini

bukan sahaja meningkatkan keterlibatan dan sokongan komuniti terhadap sistem pendidikan tetapi juga meningkatkan keyakinan dan kepercayaan masyarakat terhadap kualiti pendidikan.

Secara keseluruhannya, penggunaan SJT dalam pemilihan guru pelatih melalui Model Quadruple Helix memastikan bahawa proses pemilihan adalah holistik, relevan, dan berkesan. Dengan pelibatan kerajaan, akademik, industri, dan komuniti, calon guru yang dipilih adalah mereka yang memiliki kemahiran insaniah, pengetahuan praktikal, dan sensitiviti kultural yang diperlukan untuk menghadapi cabaran dalam profesion keguruan.

PENGHARGAAN

Terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam merancang dan menyediakan artikel ini. Ucapan terima kasih juga kepada semua pihak yang sentiasa memberikan sokongan secara langsung atau tidak langsung kepada penulis dalam menerbitkan artikel ini.

RUJUKAN

- Al Hashmi, W. & Klassen, R. M. 2019. Developing a Situational Judgement Test for Admission into Initial Teacher Education in Oman: An Exploratory Study. *International Journal of School and Educational Psychology* 8(1): 187–198. doi:10.1080/21683603.2019.1630042
- Azad Iqram, N. & Mohd Effendi Ewan, M. M. 2021. Trend of Using Situational Judgement Test on School Teachers: A Systematic Literature Review. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government* 27(2): 6117–6141. doi:10.47750/cibg.2021.27.02.607
- Breen, R. & Lindsay, R. 2002. Different Disciplines Require Different Motivations for Student Success. *Research in Higher Education* 43: 693–725. doi:10.1023/a:1020940615784
- Cai, Y. & Lattu, A. 2022. Triple Helix or Quadruple Helix: Which Model of Innovation to Choose for Empirical Studies? *Minerva* 60(2): 257–280. doi:10.1007/s11024-021-09453-6
- Chao, T.-Y., Sung, Y.-T. & Huang, J.-L. 2020. Construction of the Situational Judgment Tests for Teachers. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education* 48(4): 355–374. doi:10.1080/1359866X.2019.1633621
- Gardner, A. K., Grantcharov, T. & Dunkin, B. J. 2018. The Science of Selection: Using Best Practices From Industry to Improve Success in Surgery Training. *Journal of Surgical Education* 75(2): 278–285. doi:10.1016/j.jsurg.2017.07.010

- Golubovich, J., Lake, C. J., Anguiano-Carrasco, C. & Seybert, J. 2020. Measuring Achievement Striving Via a Situational Judgment Test: The Value of Additional Context. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 36(2): 157–167. doi:10.5093/jwop2020a15
- Ingvarson, L. & Rowley, G. 2017. Quality Assurance In Teacher Education And Outcomes: A Study Of 17 Countries. *Educational Researcher* 46(4): 177–193. doi:10.3102/0013189X17711900
- Institut Pendidikan Guru Malaysia. 2017. Buku Panduan Akademik Program Persediaan Ijazah Sarjana Muda Perguruan (PPISPM). Cyberjaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. 2012. Dasar Pendidikan Kebangsaan. Putrajaya: Kementerian Pelajaran Malaysia. Retrieved from <https://www.moe.gov.my/dasar/1196-buku-dasar-kpm/file>
- Kementerian Pendidikan Malaysia. 2018. Kompilasi Dasar Operasi Institut Pendidikan Guru. *Institut Pendidikan Guru Malaysia*. Cyberjaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Klassen, R. M. & Kim, L. E. 2019. Selecting Teachers and Prospective Teachers: A Meta-Analysis. *Educational Research Review* 26: 32–51. doi:10.1016/j.edurev.2018.12.003
- Lia Indah, A. 2018. Tekanan Dan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Daerah Pasir Gudang. *e-Prosiding Persidangan Antarabangsa Sains Sosial dan Kemanusiaan 2018*, hlm. 82–95. Bandar Seri Putra: Kolej Universiti Islam Selangor.
- Lievens, F. 2013. International Situational Judgment Tests. Dlm. Weekley (pnyt.) & Ployhart (pnyt.). *Situational Judgment Tests: Theory, Measurement and Application*, hlm. 279–300. New York: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Lievens, F. & Coetsier, P. 2002. Situational Tests in Student Selection: An Examination of Predictive Validity, Adverse Impact and Construct Validity. *International Journal of Selection and Assessment* 10(4): 245–257. doi:10.1111/1468-2389.00215
- Lievens, F., Peeters, H. & Schollaert, E. 2008. Situational Judgment Tests: A Review of Recent Research. *Personnel Review* 37(4): 426–441. doi:10.1108/00483480810877598
- Malaysian Qualifications Agency. 2018. Code Of Practice For Programme Accreditation. Second Edition. Cyberjaya: Agensi Kelayakan Malaysia.
- Matošková, J. & Kovářík, M. 2017. Development of a Situational Judgment Test as a Predictor of College Student Performance. *Journal of Psychoeducational Assessment* 35(8): 768–784. doi:10.1177/0734282916661663
- McCloskey, D. J., McDonald, M. A., Cook, J., Heurtin-Roberts, S., Updegrove, S., Sampson, D., Gutter, S., et al. 2013. *Community Engagement : Definitions And Organizing Concepts From The Literature. Report From Principles Of Community Engagement*.
- Mok Soon Sang. 2008. Bimbingan & Latihan Persediaan INSAK (Inventori Sahsiah Keguruan) & Temu Duga. Puchong: Penerbitan Multimedia Sdn. Bhd.
- Patterson, F. & Driver, R. 2018. Situational Judgement Tests (SJTs). Dlm. Patterson (pnyt.) & Zibarras (pnyt.). *Selection and Recruitment in the Healthcare Professions: Research, Theory and Practice*, hlm. 79–112. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Patterson, F., Prescott-Clements, L., Zibarras, L., Edwards, H., Kerrin, M. & Cousans, F. 2016. Recruiting For Values In Healthcare: A Preliminary Review Of The Evidence. *Advances in Health Sciences Education* 21(4): 859–881. doi:10.1007/s10459-014-9579-4
- Patterson, F. & Zibarras, L. 2018a. Selection And Recruitment In The Healthcare Professions: Research, Theory And Practice. *Palgrave MacMillan*. Cham: Palgrave Macmillan. doi:10.1007/978-3-319-94971-0
- Patterson, F. & Zibarras, L. 2018b. Reflections on the Future Challenges for Researchers and Practitioners in Selection for Healthcare. Dlm. Patterson (pnyt.) & Zibarras (pnyt.). *Selection and Recruitment in the Healthcare Professions: Research, Theory and Practice*, hlm. 327–350. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Ployhart, R. E. 2013. The Predictor Response Process Model. Dlm. Weekley (pnyt.) & Ployhart (pnyt.). *Situational Judgment Tests: Theory, Measurement and Application*, hlm. 83–106. New York: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Ryan, A. M. & Ployhart, R. E. 2014. A Century of Selection. *Annual Review of Psychology* 65(1): 693–717. doi:<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115134>
- Sheridan, L., Durksen, T. L. & Tindall-Ford, S. 2019. Understanding The Reasoning of Pre-Service Teachers: A Think-Aloud Study Using Contextualised Teaching Scenarios. *Teacher Development* 23(4): 425–446. doi:10.1080/13664530.2019.1640281
- Wang, Y. 2004. Observations On the Organizational Commitment of Chinese Employees: Comparative Studies of State-Owned Enterprises and Foreign-Invested Enterprises. *International Journal of Human Resource Management* 15(4–5): 649–669. doi:10.1080/0958519042000192889
- Weekley, J. A. & Ployhart, R. E. 2013. An Introduction to Situational Judgement Testing. Dlm. Weekley (pnyt.) & Ployhart (pnyt.). *Situational Judgment Tests: Theory, Measurement and Application*, hlm. 1–12. New York: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. doi:10.4324/9780203774878

- Weekley, J. A., Ployhart, R. E. & Holtz, B. C. 2013. On the Development of Situational Judgement tests: Issues in Item Development, Scaling and Scoring. Dlm. Weekley (pnyt.) & Ployhart (pnyt.). *Situational Judgment Tests: Theory, Measurement and Application*, hlm. 157–182. New York: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Welch, A. G. & Areepattamannil, S. 2016. Dispositions in Teacher Education: A Global Perspective. Rotterdam: Sense Publishers.
- Whetzel, D. L. & McDaniel, M. A. 2009. Situational Judgment Tests: An Overview Of Current Research. *Human Resource Management Review* 19(3): 188–202. doi:10.1016/j.hrmr.2009.03.007
- Whetzel, D. L., Sullivan, T. S. & McCloy, R. A. 2020. Situational Judgment Tests: An Overview of Development Practices and Psychometric Characteristics. *Personnel Assessment and Decisions* 6(1): 1–16. doi:10.25035/pad.2020.01.001
- ‘Azad Iqram bin Nadmilail
Bahagian Sukan, Kokurikulum dan Kesenian, Kementerian Pendidikan Malaysia
E-mail: azad.iqram@moe.gov.my
- Mohd Effendi @ Ewan bin Mohd Matore
Kumpulan Penyelidikan Univeriti Penilaian Pendidikan, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia
E-mail: effendi@ukm.edu.my
- Siti Mistima binti Maat
Kumpulan Penyelidikan Univeriti Penilaian Pendidikan, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia
E-mail: sitimistima@ukm.edu.my
- Corresponding Author: Mohd Effendi @ Ewan bin Mohd Matore