

Situational Judgement Test (SJT): Alternatif Metode Seleksi Mahasiswa Baru di Fakultas Kedokteran

Dwita Oktaria¹, Oktafany, Rika Lisiswanti¹

¹Fakultas Kedokteran, Universitas Lampung

Abstrak

Saat ini, metode seleksi masuk Fakultas Kedokteran hanya mengandalkan penilaian kemampuan kognitif. *Situational judgement test (SJT)* bertujuan untuk melakukan penilaian mengenai apa yang akan pelamar lakukan bila diberikan situasi tertentu, selain menilai apakah pelamar dapat mendiskusikan situasi tertentu, mereka juga dituntut untuk menunjukkan bahwa mereka dapat mendemonstrasikan kompetensi aktual yang dicari oleh institusi yang akan merekrut mereka. *Situational judgement test (SJT)* adalah penilaian yang dirancang untuk mengukur penilaian kandidat dalam *setting* peran yang relevan atau *setting* kerja. Dalam beberapa tahun terakhir, penggunaan SJT pada proses seleksi dan penilaian di Fakultas Kedokteran telah digunakan secara luas. Bukti penelitian secara konsisten telah menunjukkan bahwa SJT sebagai alat seleksi, ketika didesain secara tepat, memiliki reliabilitas dan validitas yang baik. Penggunaan SJT dalam proses seleksi mahasiswa kedokteran umum dapat menjadi prediktor kinerja yang lebih baik dibandingkan tes pengetahuan, wawancara terstruktur, tes IQ, kuesioner kepribadian dan pertanyaan pada formulir aplikasi. SJT dengan menggunakan video dilaporkan memiliki validitas lebih tinggi dibandingkan SJT tertulis. SJT dapat menilai berbagai atribut, termasuk mengukur berbagai keterampilan dan sifat, tergantung materi spesifik dari tes. SJT merupakan salah satu metode seleksi terbaik dan tervalid jika dirancang secara tepat, namun metode ini relatif baru, mungkin dapat kurang diterima secara internasional serta dapat menimbulkan bias kultural.

Kata kunci: metode seleksi, SJT, *situational judgement test*,

Situational Judgement Test (SJT): An alternative of New Student Selection Method in Faculty of Medicine

Abstract

Currently, the method of admission to the Faculty of Medicine only relies on the assessment of cognitive abilities. *Situational judgement test (SJT)* aims to assess what applicants will do when given a particular situation, in addition to assessing whether applicants can discuss a particular situation, they are also required to demonstrate that they can demonstrate the actual competencies sought by the institution that will recruit them. *Situational judgement test (SJT)* is an assessment designed to measure candidates' assessments in relevant role settings or work settings. In recent years, the use of SJT in the selection and assessment process in medical schools has been widely used. Consistent research evidence has shown that SJT as a selection tool, when appropriately designed, has good reliability and validity. The use of SJT in the general physician student selection process can be a better predictor of performance than knowledge tests, structured interviews, IQ tests, personality questionnaires and questions on application forms. SJT using video is reported to have higher validity than written SJT. SJT can assess various attributes, including measuring various skills and traits, depending on the specific material of the test. SJT is one of the best and most validated methods of selection if it is designed precisely but it is relatively new, it may be less internationally acceptable and may lead to cultural bias.

Keywords: *selection method, SJT, situational judgement test,*

Korespondensi: dr. Dwita Oktaria, M. Pd. Ked., Alamat Jl Soemantri Brojonegoro no 1, Hp 085279421210, e-mail: dwitaoktaria@gmail.com

Pendahuluan

Saat ini, metode seleksi masuk Fakultas Kedokteran hanya mengandalkan penilaian kemampuan kognitif walaupun materi kurikulumnya cukup banyak menitikberatkan tidak hanya pada aspek kognitif tetapi juga non-kognitif.¹ Keterbatasan instrument seleksi adalah mengujikan yang dikatakan para pelamar akan mereka lakukan pada situasi tertentu. Metode seleksi lain yang lebih kuat harus mencari tahu lebih lanjut mengenai apa yang akan pelamar lakukan bila diberikan situasi tertentu. *Situational judgement test*

(SJT) bertujuan untuk melakukan penilaian hal tersebut, selain menilai apakah pelamar dapat mendiskusikan situasi tertentu, mereka juga dituntut untuk menunjukkan bahwa mereka dapat mendemonstrasikan kompetensi aktual yang dicari oleh institusi yang akan merekrut mereka.²

Situational judgement test (SJT) telah digunakan dalam proses seleksi selama beberapa dekade terakhir oleh berbagai kelompok kerja. Pada tahun 1873, para pelamar pegawai negeri sipil di Amerika Serikat diujikan mengenai situasi terkait pekerjaan dan

harus menuliskan bagaimana respon mereka terhadap situasi tersebut. Angkatan bersenjata Inggris juga menggunakan tes ini dalam proses perekrutan petugas di Perang Dunia kedua. SJT ini bertujuan untuk mengukur atribut spesifik dan pengalaman pelamar secara lebih efisien dalam skala lebih besar, dibandingkan melalui proses wawancara. Sebagai tambahan, SJT yang menguji situasi manajerial dikenal secara lebih meluas selama pertengahan abad kedua puluh di Eropa dan Amerika. SJT bertujuan untuk mengukur potensi pelamar kerja dalam melakukan peran pengawasan dan digunakan pada proses perekrutan pegawai pemerintahan di Amerika Serikat dan beberapa perusahaan besar seperti *Standard Oil Company*.³

Pada beberapa tahun terakhir, penggunaan SJT pada proses seleksi dan penilaian di Fakultas Kedokteran telah digunakan secara luas.⁴ SJT juga telah digunakan untuk menguji penalaran klinis pada tes masuk pascasarjana kedokteran di Inggris dan juga digunakan dalam proses seleksi masuk di Kanada, Belgia. SJT telah dicobakan untuk berbagai tes masuk spesialis di Inggris, termasuk Bedah, Radiologi, dan Anestesi. SJT juga digunakan di Australia untuk proses seleksi mahasiswa dalam pendidikan dokter praktik umum.³ SJT juga dikatakan memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.² Namun dibandingkan dengan metode seleksi lain hanya sejumlah kecil saja bukti penelitian yang ditemukan mengenai kegunaannya.⁴

Normalnya SJT melibatkan skenario tertulis atau hipotesis yang difilmkan, dimana para kandidat harus melaporkan bagaimana mereka akan merespons dalam situasi tersebut.² SJT dilihat sebagai tambahan yang bernilai dalam proses seleksi pada pendidikan kedokteran dan berbagai pelatihan. Telah diakui secara luas bahwa aspek non-kognitif atau atribut profesional (seperti komunikasi, integritas, empati dan kerjasama tim) merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh seorang dokter. SJT dapat melihat atribut profesional penting ini yang sulit diukur melalui metode seleksi yang tradisional.^{3,7}

Isi

Definisi

Situational judgement test (SJT) adalah penilaian yang dirancang untuk mengukur penilaian kandidat dalam setting peran yang relevan atau setting kerja.^{2,4} Tes tersebut

menampilkan skenario dan sejumlah daftar respons yang mungkin.^{4,5} SJT dapat menggunakan skenario secara tertulis atau dengan menggunakan video.⁵ Kandidat diminta untuk menyadari situasi yang ada dan membuat penilaian mengenai respon-respon yang mungkin. Respons kandidat diberi penilaian dan dibandingkan dengan respons ahli.⁴

SJT mendorong kandidat untuk menggunakan penilaian mereka mengenai perilaku efektif dalam menghadapi situasi tertentu, bukannya fokus pada pengetahuan atau keterampilan klinis. SJT sering dikombinasikan dengan tes berbasis pengetahuan atau indikator yang berhubungan dengan penampilan pendidikan lain untuk memberi gambaran menyeluruh secara lebih baik dari kemampuan kandidat untuk posisi tertentu. Hal yang perlu diingat adalah SJT merupakan metodologi pengukuran dan bukan merupakan jenis tunggal dari suatu tes. Oleh karena itu, materi dan format SJT dapat diubah sesuai dengan spesifikasi tes yang diinginkan. Berbagai format respons, seperti urutan aksi yang mungkin, pilihan berdasar peringkat, atau memilih respons yang paling baik dan/atau paling buruk, dapat digunakan tergantung konteks atau level pendidikan dan jalur pelatihan dimana SJT itu dilakukan. Respon kandidat dievaluasi terhadap kunci jawaban yang telah ditentukan sebelumnya oleh para ahli dalam subjek tersebut, termasuk klinisi sehingga penilaian tes tersebut terstandarisasi. Respons setiap kandidat dinilai dengan cara yang sama dan memungkinkan untuk membandingkan di antara pelamar yang lain.³

Bukti Penelitian Penggunaan SJT sebagai Metode Seleksi

Bukti penelitian secara konsisten telah menunjukkan bahwa SJT sebagai alat seleksi, ketika didesain secara tepat, memiliki reliabilitas dan validitas yang baik.³ Mc Daniel *et al.* dan Mc Daniel dan Nguyen⁶ melakukan metaanalisis dan menyimpulkan bahwa SJT memiliki validitas prediktif dan terkait kriteria yang cukup tinggi terhadap pengukuran kinerja seseorang pada berbagai industri termasuk kedokteran. Patterson *etal*³ meneliti penggunaan SJT dalam proses seleksi mahasiswa dokter umum, dan menyimpulkan SJT sebagai prediktor kinerja yang lebih baik dibandingkan tes pengetahuan, wawancara

terstruktur, tes IQ, kuesioner kepribadian dan pertanyaan pada formulir aplikasi.^{3,4} Masih banyak studi lain yang menyajikan bukti secara *cross-sectional* dari konteks medis dan non medis menyebutkan SJT memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi ketika digunakan pada konteks seleksi.⁴ SJT dengan menggunakan video dilaporkan memiliki validitas lebih tinggi dibandingkan SJT tertulis.³

Para pelamar juga melihat SJT lebih adil dibandingkan proses wawancara karena pelamar ditanyakan pertanyaan yang sama dalam cara yang sama, sehingga meningkatkan standarisasi. SJT dilakukan menggunakan kunci penilaian yang terstandar sehingga menghilangkan bias yang dapat terjadi pada wawancara.³

Karakteristik Skenario dan Respons SJT

Soal SJT dapat dibagi menjadi badan soal dan respons soal. Badan soal merupakan bagian yang menyajikan situasi untuk responden. Respons soal terdiri dari sejumlah respons yang mungkin terhadap situasi yang disajikan kepada responden untuk evaluasi mereka. Baik badan soal ataupun respons soal dapat dikategorikan ke dalam berbagai cara.⁶

Badan soal dapat dibedakan menjadi badan soal konsisten dengan situasi yang akan dihadapi pada konteks kehidupan nyata. Beberapa tes menyajikan dalam bentuk video ataupun skenario tertulis. Presentasi video memiliki ketepatan mendekati kenyataan lebih tinggi dibandingkan bentuk tertulis. Kedua, badan soal dapat bervariasi dalam panjangnya. Beberapa tes menyajikan deskripsi situasi sangat pendek, dan ada juga yang menyajikan deskripsi situasai dengan sangat mendetail. Ketiga, badan soal bervariasi dalam hal kompleksitas, bisa sangat sederhana ataupun skenario yang sangat kompleks. Keempat, skenario situasional dapat berbeda dari segi mudah dipahami atau tidak. Antara panjang skenario, kompleksitas dan mudah dipahami atau tidak sangat berkaitan. Kelima, beberapa ujian menyajikan soal situasional di dalam soal yang lain.⁶

Tidak seperti badan soal, respon soal tidaklah terlalu banyak variasinya. Beberapa tes menanyakan responden untuk mengidentifikasi respon apa yang akan mereka lakukan atau apa yang tidak akan mereka lakukan. Beberapa tes juga meminta responden untuk mengidentifikasi mana

respon terbaik atau mana respon terburuk, atau mengurutkan mana respon yang akan mereka lakukan.⁶

Pengembangan SJT

Dalam merancang SJT harus menjalani proses pengembangan secara menyeluruh. Setiap langkah dilakukan untuk memastikan bahwa SJT relevan dengan peran yang telah dikembangkan untuk dan adil untuk semua pelamar. Ada berbagai cara yang SJT dapat dikembangkan, tetapi biasanya, proses desain harus mengikuti praktek terbaik.³ Langkah-langkah kunci untuk desain praktik terbaik dari SJT dapat dilakukan seperti gambar 1 berikut:



Gambar 1. Langkah untuk mendesain dan memvalidasi SJT³

Langkah pertama dalam merancang sebuah SJT adalah dengan menentukan spesifikasi tes. Spesifikasi tes ini termasuk deskripsi isi tes, jenis soal dan format respon yang digunakan (misalnya pilihan ganda, urutan peringkat, rating, terbaik dan terburuk). Juga termasuk dalam spesifikasi harus merupakan deskripsi dari panjang tes, konversi skoring yang akan digunakan dan bagaimana tes akan diberikan. Setelah didokumentasikan

spesifikasi tes, langkah kedua adalah butir soal dikembangkan dengan bekerja sama dengan orang-orang yang familiar dengan peran-peran yang ada atau *subject matter experts* seperti supervisor. Peninjauan secara menyeluruh dan sistematis terhadap soal-soal dilakukan oleh para ahli di bidang ilmu tersebut untuk memastikan bahwa setiap butir soal adil, relevan dengan peran dan realistis. Langkah ketiga adalah membuat persetujuan untuk kunci *scoring* dari setiap butir soal dan biasanya dilakukan melalui panel kesepakatan dengan para ahli di bidang ilmu atau *subject matter experts*.³

Langkah keempat merupakan pembuatan tes, yang dapat dilakukan dalam makalah tertulis atau dengan menggunakan pensil, yang kemudian disajikan secara elektronik atau untuk beberapa SJT dapat ditampilkan dalam bentuk video atau format interaktif. Hal lain yang penting bahwa tes yang telah dibuat kemudian diujicobakan untuk memastikan bahwa tes ini adil dan mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Uji coba ini merupakan langkah kelima dan merupakan kesempatan untuk melihat reaksi pelamar untuk memastikan penerimaan tes dan mendapatkan umpan balik apakah pelamar puas bahwa tes ini adil dan relevan dengan peran yang diterapkan. Setelah uji coba, langkah keenam adalah analisis psikometrik yang diperlukan untuk melihat reliabilitas dan validitas tes, serta untuk memastikan bahwa setiap butir soal mengujikan seperti apa yang diharapkan. Analisis keadilan dilakukan untuk memeriksa apakah ada perbedaan kinerja dalam ujian berdasarkan demografi pemohon seperti jenis kelamin atau etnis. Dan langkah ketujuh merupakan pengembangan lebih lanjut dari bank soal melalui penulisan dan peninjauan butir soal yang sedang dilakukan.³

Hal-hal yang Diukur SJT

SJT dapat menilai berbagai atribut tergantung materi spesifik dari tes. SJT dapat dilakukan untuk mengukur berbagai keterampilan dan sifat. Beberapa peneliti mengklaim bahwa SJT mengukur unsur kecerdasan praktis, yang telah didefinisikan sebagai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan.³ SJT juga dikatakan berkorelasi signifikan terhadap kemampuan kognitif dan juga dengan beberapa unsur kepribadian,

termasuk keramahan, kesadaran dan kestabilan emosi.³

Hal yang dapat disimpulkan dalam berbagai literatur penelitian adalah bahwa SJT mengukur kesadaran dan penilaian individu mengenai perilaku efektif pada konteks tertentu. Berbagai atribut profesional dapat diketahui seperti mengatasi tekanan, kerjasama tim dan komunikasi efektif. SJT juga dirancang untuk mengetahui pengetahuan pelamar tentang bagaimana mereka harus merespon dalam situasi tertentu, bukan bagaimana mereka akan merespon.³

Proses Penilaian (Scoring) SJT

Berbeda dengan soal pengetahuan klinis, soal-soal dalam SJT seringkali tidak ada jawaban benar yang definitif, skenario secara implisit meminta responden untuk melakukan penilaian. Pemberian nilai kunci (*scoring*) SJT ditentukan melalui:

- Konsensus pada tahap *review* soal antara penulis soal dan ahli bidang ilmu
- Penilaian ahli dalam panel kesepakatan *review*
- *Review* dan analisis data percontohan

Panel kesepakatan melibatkan ahli bidang ilmu, dalam hal ini dokter. Tujuan dari tahap kesepakatan adalah untuk mengidentifikasi konsensus tingkat tinggi antara para ahli dengan jawaban yang benar.^{1,3}

Kelebihan dan Kekurangan SJT

SJT memiliki kelebihan dan kekurangan, antara lain:²

Kelebihan	Kekurangan
<ul style="list-style-type: none"> • Salah satu metode seleksi terbaik dan tervalid jika dirancang secara tepat • Skenario dapat dirancang secara spesifik untuk merefleksikan praktik kedokteran • Kurang rentan untuk melatih kinerja tinggi dibandingkan metode lain • Menggunakan komputer sehingga biaya rendah untuk fakultas kedokteran dalam menjalankan dan menilai tes 	<ul style="list-style-type: none"> • Relatif baru dan mungkin dapat kurang diterima secara internasional • Dibutuhkan keahlian tingkat tinggi untuk merancang tes • Dapat terjadi beberapa bias kultural

Ringkasan

Situational judgement test (SJT) adalah penilaian yang dirancang untuk mengukur penilaian kandidat dalam *setting* peran yang relevan atau *setting* kerja. SJT mendorong kandidat untuk menggunakan penilaian mereka mengenai perilaku efektif dalam menghadapi situasi tertentu, bukannya fokus pada pengetahuan atau keterampilan klinis.

SJT sering dikombinasikan dengan tes berbasis pengetahuan atau indikator yang berhubungan dengan penampilan pendidikan lain untuk memberi gambaran menyeluruh secara lebih baik dari kemampuan kandidat untuk posisi tertentu. SJT berperan sebagai prediktor kinerja yang lebih baik dibandingkan tes pengetahuan, wawancara terstruktur, tes IQ, kuesioner kepribadian dan pertanyaan pada formulir aplikasi serta memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi ketika digunakan pada konteks seleksi. SJT lebih adil dibandingkan proses wawancara karena pelamar ditanyakan pertanyaan yang sama dalam cara yang sama, menggunakan kunci penilaian yang terstandar sehingga menghilangkan bias yang dapat terjadi pada wawancara sehingga meningkatkan standarisasi.

Langkah-langkah penyusunan SJT antara lain menentukan spesifikasi tes, pengembangan butir soal bekerja sama dengan orang-orang yang familiar dengan peran-peran yang ada atau *subject matter experts* seperti supervisor. Kemudian membuat persetujuan untuk kunci *scoring* dari setiap butir soal dan biasanya dilakukan melalui panel kesepakatan dengan para ahli di bidang ilmu atau *subject matter experts*. Lalu pembuatan tes, yang dapat dilakukan dalam makalah tertulis atau dengan menggunakan pensil, yang kemudian disajikan secara elektronik atau untuk beberapa SJT dapat ditampilkan dalam bentuk video atau format interaktif. Kemudian mengujicobakan tes yang telah dibuat, terakhir mengembangkan lebih lanjut dari bank soal melalui penulisan dan peninjauan butir soal.

Simpulan

SJT merupakan metode yang terbaik dan valid dalam proses seleksi mahasiswa fakultas kedokteran ketika didukung oleh analisis peran menyeluruh dan dibuat sesuai dengan prinsip-prinsip praktek terbaik psikometri. SJT juga

menguji hal-hal yang membutuhkan penilaian kandidat dengan tidak hanya melibatkan aspek kognitif namun juga atribut profesionalisme yang diharapkan ada pada seorang kandidat. SJT memiliki bukti penelitian dapat memprediksi perilaku para kandidat di masa yang akan datang dengan baik. Walaupun kesulitan dalam pembuatan SJT membutuhkan ahli yang memiliki keahlian tingkat tinggi dalam merancang pelaksanaan tesnya.

Daftar Pustaka

1. Patterson F, Zibarras L, Ashworth V. Situational judgement test in medical education and training: research, theory and practice: AMEE Guide No. 100. Med Teach. 2015; 1-15.
2. McKimm J, Vogan CL, Phillips HJ, Rees J. Medical student selection as the first assessment: international trends. South east asian jof med educ. 2012; 6(1): 2-9.
3. Patterson F, Ashworth V, Good D. Situational Judgement Test: A guide for applicants to the uk foundation programme. Edition 2. Medical Schools Council; 2013.
4. Cleland J, Dowell J, McLachlan J, Nicholson S, Patterson F. Research Report: Identifying best practice in the selection of medical students (literature review and interview survey). Work Psychology Group; 2012.
5. Cullen MJ, Paulin C. Innovations in situational judgement test development and delivery. Presented for: Minnesota professionals for psychology applied to work; January 15, 2013.
6. McDaniel MA, Nguyen NT. Situational Judgement Test: A review of practice and constructs assessed. International Journal of Selection and Assessment; 2001. 9(1/2): 103-13.
7. Lievens F. Adjusting medical school admission: Assessing interpersonal skill using situational judgement tests. Med Educ. 2013; 47:182-9.