

EVALUASI PROPERTI PSIKOMETRIK PENGGUNAAN SKALA MINAT RMIB PADA PNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN

THE PSYCHOMETRIC PROPERTY EVALUATION OF RMIB INTEREST SCALE IN SLEMAN REGENCY GOVERNMENT

Alifah Yuli Nugraeni¹, Avin Fadilla Helmi²

Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada

e-mail: *¹ alifah.yuli.n@mail.ugm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengevaluasi properti psikometri tes RMIB yang digunakan pada konteks PNS di Pemerintah Kabupaten Sleman. Evaluasi yang dilakukan mencakup validitas, reliabilitas, *endorsability*, serta klasterisasi profil minat melalui *Latent Profile Analysis* (LPA). Hasil studi validitas, reliabilitas, dan *endorsability* menunjukkan bahwa tes RMIB sesuai untuk diterapkan pada PNS Pemkab Sleman dengan beberapa perbaikan. Selain itu, studi menemukan bahwa asesmen minat di Pemkab Sleman digunakan pada *entry level* dengan baik, tetapi penggunaannya untuk promosi jabatan belum optimal. Klasterisasi profil minat melalui LPA diusulkan untuk mempermudah penyampaian data kepada atasan. Teridentifikasi klasterisasi dua profil—*social-dominant* dan teknik-keuangan-analisis—, serta tiga profil—*social-dominant*, *precision in detail-dominant*, dan *analytic and technical-dominant*. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dalam penataan pegawai berbasis merit, khususnya dalam proses mutasi dan penempatan awal.

Kata kunci: *Sistem Merit, Pegawai Negeri Sipil (PNS), Rothwell-Miller Interest Blank, Psikometri, Asesmen Minat*

Abstract

This study evaluates the psychometric properties of the RMIB test used in the context of civil servants (PNS) in the Sleman Regency Government. The evaluation includes validity, reliability, endorsability, and interest profile clustering through Latent Profile Analysis (LPA). The results on validity, reliability, and endorsability indicate that the RMIB test is suitable in the context of civil servants in the Sleman Regency Government. Furthermore, the study found that the use of interest assessments in Sleman Regency is effective at the entry level but less effective for promotion purposes. Interest profile clustering through LPA is proposed to simplify data presentation to the decision makers. Two interest profile clusters—social-dominant and technical-financial-analytic—and three interest profile clusters—social-dominant, precision-in-detail-dominant, and analytic-and-technical-dominant—were identified. This study provides practical contributions to merit-based employee management, particularly in the processes of employee rotation and initial placement.

Keywords: *Merit System, Civil Servants, Rothwell-Miller Interest Blank, Psychometry, Vocational Interest Assessment*