

Pelaksanaan Wawancara Integritas dan Sesi Penguatan Individual bagi Calon Duta Pariwisata Tahun 2026

Meiske Yunithree Superman*, Dastin Imanuel

Universitas Tarumanagara, Indonesia

meiskey@fpsi.untar.ac.id*

Abstrak

Pemilihan Duta Pariwisata merupakan salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia yang berperan sebagai representasi daerah dalam mempromosikan potensi pariwisata. Namun, proses seleksi umumnya masih berfokus pada aspek pengetahuan, kemampuan komunikasi, dan penampilan, sehingga karakter serta kesiapan psikologis peserta belum tergali secara optimal. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan membantu mitra memperoleh gambaran karakter calon Duta Pariwisata melalui wawancara berbasis karakter yang dilanjutkan dengan sesi penguatan individual oleh psikolog. Kegiatan dilaksanakan kepada 15 calon Duta Pariwisata Tahun 2026 menggunakan metode wawancara semi-terstruktur yang menggali aspek motivasi, dukungan sosial, pengalaman menghadapi tantangan, komitmen, kemampuan mengenali kelebihan dan kelemahan diri, serta integritas. Data dianalisis menggunakan analisis tematik, sedangkan sesi penguatan individual diberikan berdasarkan hasil wawancara masing-masing peserta. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa seluruh peserta memiliki motivasi untuk mengembangkan diri, mampu mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan diri, serta memperoleh dukungan sosial dari lingkungan terdekat. Selain itu, sebagian besar peserta menunjukkan komitmen untuk berkontribusi dalam pengembangan pariwisata, meskipun masih ditemukan kecenderungan overthinking dan kurang percaya diri. Sesi penguatan individual membantu peserta meningkatkan kesadaran diri, memahami potensi yang dimiliki, serta menyusun strategi pengembangan diri. Kegiatan ini memberikan manfaat bagi mitra sebagai informasi pendukung dalam proses seleksi sekaligus mendukung kesiapan psikologis calon Duta Pariwisata dalam menjalankan perannya.

Kata Kunci: Duta Pariwisata, Wawancara Berbasis Karakter, Penguatan Individual, Integritas

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu sektor strategis yang berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, pelestarian budaya, serta pembangunan berkelanjutan di berbagai negara (United Nations Tourism [UN Tourism], 2024). Selain memberikan manfaat ekonomi, sektor pariwisata juga berperan dalam memperkuat identitas budaya dan meningkatkan daya saing suatu daerah melalui promosi destinasi yang efektif (World Travel & Tourism Council [WTTC], 2024). Keberhasilan pengembangan pariwisata tidak hanya ditentukan oleh kualitas destinasi wisata, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mampu menjadi representasi positif daerah kepada masyarakat maupun wisatawan (Chancellor et al., 2021). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung keberlanjutan sektor pariwisata (UN Tourism, 2024).

Salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata dilakukan melalui penyelenggaraan Pemilihan Duta Pariwisata di berbagai daerah di Indonesia. Duta Pariwisata diharapkan mampu berperan sebagai *destination ambassador* yang mempromosikan potensi wisata sekaligus menjadi representasi budaya, nilai, dan identitas daerah (Chancellor et al., 2021). Peran tersebut menuntut kemampuan komunikasi yang baik, pengetahuan mengenai kepariwisataan, kemampuan membangun hubungan dengan masyarakat, serta komitmen dalam menjalankan tugas sebagai representasi daerah (Bi & Gu, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa karakter dan perilaku seorang *destination ambassador* berpengaruh terhadap citra destinasi, kepercayaan masyarakat, serta keterlibatan berbagai pemangku kepentingan dalam pengembangan pariwisata (Gallarza et al., 2024). Oleh karena itu, proses seleksi calon Duta Pariwisata perlu mempertimbangkan tidak hanya kompetensi yang tampak, tetapi juga karakter yang mendukung keberhasilan individu dalam menjalankan perannya sebagai representasi daerah (Palanski & Yammarino, 2007).

Mitra dalam kegiatan pengabdian ini merupakan penyelenggara Pemilihan Calon Duta Pariwisata Tahun 2026. Berdasarkan hasil diskusi awal dengan penyelenggara, proses seleksi selama ini lebih banyak berfokus pada aspek administrasi, kemampuan komunikasi, wawasan umum, serta penampilan peserta. Sementara itu, informasi mengenai motivasi mengikuti ajang, komitmen terhadap peran sebagai Duta Pariwisata, kemampuan merefleksikan diri, integritas, serta karakter peserta belum tergali secara sistematis. Kondisi tersebut menyebabkan penyelenggara memerlukan metode yang mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai karakter peserta sebagai bahan pertimbangan dalam proses seleksi (Chancellor et al., 2021).

Karakter merupakan salah satu kompetensi penting yang perlu dimiliki oleh figur publik karena berkaitan dengan konsistensi perilaku dalam menjalankan peran dan tanggung jawab. Salah satu dimensi karakter yang penting adalah integritas, yaitu kesesuaian antara nilai, perkataan, dan tindakan sehingga individu mampu bertindak secara jujur, bertanggung jawab, dan dapat dipercaya (Palanski & Yammarino, 2007). Selain integritas, kemampuan mengenali kekuatan, kelemahan, motivasi, dan tujuan pribadi juga diperlukan agar individu mampu mengembangkan potensinya secara optimal (Bi & Gu, 2024). Individu yang memiliki kesadaran diri yang baik cenderung lebih mampu membangun hubungan interpersonal yang positif dan menjalankan perannya secara konsisten (Gallarza et al., 2024). Kesadaran diri juga merupakan fondasi penting dalam pengembangan kepemimpinan, kemampuan mengambil keputusan, serta kesiapan individu untuk menerima umpan balik sebagai bagian dari proses pengembangan diri (Bracken et al., 2016).

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menggali karakter peserta adalah wawancara berbasis perilaku (*behavioral interview*). Melalui wawancara, pewawancara dapat mengeksplorasi pengalaman, motivasi, nilai, cara mengambil keputusan, serta respons individu ketika menghadapi berbagai situasi sehingga diperoleh gambaran karakter yang lebih komprehensif (Levashina et al., 2014). Wawancara berbasis perilaku juga terbukti memiliki validitas yang lebih tinggi dibandingkan wawancara yang tidak terstruktur dalam memprediksi perilaku dan kinerja individu (Campion et al., 1997). Hasil wawancara selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai dasar pemberian umpan balik melalui sesi penguatan individual. Pemberian umpan balik yang konstruktif membantu individu memahami potensi yang dimiliki, mengenali area yang masih perlu dikembangkan, serta meningkatkan kesiapan menjalankan peran yang akan diemban (London, 2003). Umpan balik yang diberikan secara sistematis juga terbukti mendukung peningkatan kinerja, pembelajaran, dan pengembangan kompetensi individu (Kluger & DeNisi, 1996; DeNisi & Murphy, 2017).

Berbagai penelitian telah membahas *destination ambassador*, perilaku ambassador, maupun pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata (Chancellor et al., 2021). Penelitian lain juga

menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi perilaku *destination ambassador* dalam mendukung pengembangan destinasi wisata (Gallarza et al., 2024). Di sisi lain, proses seleksi figur yang berperan sebagai representasi organisasi atau daerah umumnya masih menitikberatkan pada penilaian kemampuan komunikasi, wawasan, pengalaman, dan penampilan, sementara aspek karakter, integritas, motivasi, komitmen, serta kesadaran diri belum dieksplorasi secara mendalam melalui pendekatan psikologis yang terstruktur (Levashina et al., 2014; Campion et al., 1997). Selain itu, hasil wawancara pada proses seleksi umumnya dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan penerimaan peserta dan belum diikuti dengan pemberian umpan balik yang terstruktur untuk mendukung pengembangan individu (London, 2003; Kluger & DeNisi, 1996). Padahal, asesmen berbasis perilaku yang dipadukan dengan umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan pemahaman diri, kesiapan menjalankan peran, serta pengembangan kompetensi individu secara berkelanjutan (Bracken et al., 2016; DeNisi & Murphy, 2017).

Kebaruan kegiatan pengabdian ini terletak pada integrasi wawancara berbasis karakter yang dilakukan oleh psikolog dengan sesi penguatan individual (*individual strengthening session*) sebagai satu rangkaian kegiatan dalam proses seleksi Calon Duta Pariwisata. Wawancara tidak hanya digunakan sebagai alat seleksi, tetapi juga sebagai media untuk mengidentifikasi potensi, nilai, motivasi, integritas, kemampuan refleksi diri, serta area pengembangan peserta berdasarkan pengalaman perilaku yang pernah ditunjukkan (Levashina et al., 2014). Hasil asesmen kemudian disampaikan melalui umpan balik individual yang terstruktur sehingga setiap peserta memperoleh pemahaman mengenai kekuatan, tantangan, dan strategi pengembangan diri yang relevan dengan perannya sebagai Duta Pariwisata (London, 2003; Bracken et al., 2016). Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya menyediakan informasi yang lebih komprehensif bagi penyelenggara dalam menentukan calon Duta Pariwisata, tetapi juga memberikan manfaat langsung kepada peserta melalui proses refleksi dan pengembangan diri. Pendekatan yang mengombinasikan asesmen karakter dan sesi penguatan individual dalam proses seleksi Calon Duta Pariwisata ini diharapkan dapat menjadi model pendampingan yang melengkapi proses seleksi konvensional sekaligus mendukung terbentuknya Duta Pariwisata yang kompeten, berintegritas, dan siap menjalankan perannya dalam pengembangan pariwisata daerah (DeNisi & Murphy, 2017; Bi & Gu, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan membantu mitra memperoleh gambaran karakter peserta melalui wawancara berbasis karakter yang dilanjutkan dengan sesi penguatan individual. Selain mendukung proses seleksi yang lebih komprehensif, kegiatan ini diharapkan dapat membantu peserta mengenali potensi diri, memperkuat kesiapan menjalankan peran sebagai Duta Pariwisata, serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkontribusi dalam pengembangan pariwisata daerah.

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan bekerja sama dengan penyelenggara Pemilihan Calon Duta Pariwisata Tahun 2026 sebagai mitra pengabdian. Kegiatan dilaksanakan pada bulan Mei 2026 di Kota Jakarta. Sasaran kegiatan adalah 15 calon Duta Pariwisata yang telah lolos tahapan seleksi administrasi dan seleksi awal yang diselenggarakan oleh mitra. Seluruh peserta mengikuti kegiatan secara sukarela sebagai bagian dari rangkaian proses seleksi.

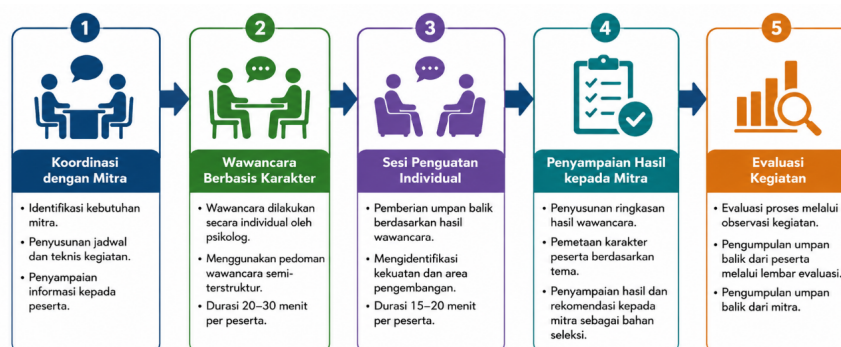
Metode yang digunakan dalam kegiatan ini berupa wawancara berbasis karakter (*behavioral interview*) yang dilaksanakan secara individual oleh psikolog. Wawancara menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur yang disusun berdasarkan kompetensi personal yang diharapkan dimiliki oleh seorang Duta Pariwisata. Aspek yang digali meliputi motivasi mengikuti ajang, dukungan sosial, pengalaman menghadapi tantangan, komitmen terhadap peran sebagai Duta Pariwisata, kemampuan

mengenali kelebihan dan kelemahan diri, serta integritas. Setiap sesi wawancara berlangsung selama kurang lebih 20–30 menit sehingga memungkinkan pewawancara memperoleh informasi secara mendalam mengenai karakter peserta.

Data hasil wawancara didokumentasikan dalam bentuk catatan hasil wawancara dan dianalisis secara kualitatif menggunakan pendekatan analisis tematik. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan identifikasi pola-pola yang muncul dari pengalaman dan respons peserta secara sistematis sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai karakter peserta (Braun & Clarke, 2006). Untuk meningkatkan kredibilitas hasil asesmen, proses interpretasi dilakukan melalui diskusi antarasesor (*peer debriefing*) serta membandingkan temuan wawancara dengan hasil observasi selama proses seleksi sehingga interpretasi yang diberikan lebih objektif dan konsisten (Lincoln & Guba, 1985). Penggunaan wawancara semi-terstruktur juga memberikan fleksibilitas bagi pewawancara untuk mengeksplorasi pengalaman peserta secara lebih mendalam tanpa mengabaikan fokus asesmen yang telah ditetapkan (Kvale & Brinkmann, 2009).

Setelah wawancara selesai, setiap peserta mengikuti sesi penguatan individual (*individual strengthening session*) yang dipandu oleh psikolog selama sekitar 15–20 menit. Sesi ini bertujuan memberikan umpan balik konstruktif mengenai potensi yang dimiliki peserta, area yang masih perlu dikembangkan, serta strategi pengembangan diri yang dapat diterapkan selama mengikuti proses seleksi maupun ketika menjalankan peran sebagai Duta Pariwisata. Pendekatan yang digunakan bersifat reflektif, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan potensi individu sehingga setiap peserta memperoleh umpan balik yang disesuaikan dengan hasil wawancara.

Pelaksanaan kegiatan terdiri atas empat tahapan. Tahap pertama adalah koordinasi dengan mitra, yang meliputi identifikasi kebutuhan, penyusunan jadwal kegiatan, dan penentuan teknis pelaksanaan wawancara. Tahap kedua adalah pelaksanaan wawancara berbasis karakter kepada seluruh peserta secara individual. Tahap ketiga adalah pelaksanaan sesi penguatan individual berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan. Tahap keempat adalah evaluasi dan penyampaian hasil kepada mitra, berupa gambaran umum karakter peserta dan rekomendasi yang dapat digunakan sebagai informasi pendukung dalam proses seleksi. Alur kegiatan disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Alur Pelaksanaan Kegiatan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan kepada 15 calon Duta Pariwisata Tahun 2026 yang telah lolos tahapan seleksi administrasi dan seleksi awal. Seluruh peserta mengikuti dua rangkaian

kegiatan utama, yaitu wawancara berbasis karakter (*behavioral interview*) dan sesi penguatan individual bersama psikolog. Wawancara bertujuan menggali karakter, motivasi, komitmen, kemampuan refleksi diri, serta integritas peserta, sedangkan sesi penguatan individual bertujuan memberikan umpan balik yang konstruktif mengenai potensi dan area pengembangan masing-masing peserta.

Selama pelaksanaan kegiatan, seluruh peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi serta mampu menyampaikan pengalaman pribadi secara terbuka. Kondisi tersebut memungkinkan pewawancara memperoleh informasi yang lebih komprehensif mengenai karakter peserta dibandingkan apabila penilaian hanya dilakukan melalui observasi penampilan atau kemampuan komunikasi selama proses seleksi.



Gambar 2. Pelaksanaan Wawancara Berbasis Karakter

Karakteristik Peserta

Sebanyak 15 calon Duta Pariwisata mengikuti seluruh rangkaian kegiatan pengabdian. Berdasarkan karakteristik usia, peserta didominasi oleh usia 22 tahun sebanyak 5 orang (33,3%). Selanjutnya, masing-masing 2 orang (13,3%) berusia 20 tahun, 21 tahun, 23 tahun, dan 25 tahun. Sementara itu, masing-masing 1 orang (6,7%) berusia 24 tahun dan 28 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas peserta berada pada rentang usia dewasa awal yang merupakan fase perkembangan dengan karakteristik kesiapan untuk mengembangkan kompetensi diri, memperluas pengalaman, serta mempersiapkan diri dalam menjalankan berbagai peran profesional.

Tabel 1. Karakteristik Peserta Berdasarkan Usia (N = 15)

Usia (tahun)	n	%
20	2	13,3
21	2	13,3
22	5	33,3
23	2	13,3
24	1	6,7
25	2	13,3
28	1	6,7
Total	15	100

Rentang usia peserta yang relatif homogen menunjukkan bahwa mayoritas calon Duta Pariwisata berada pada tahap perkembangan yang ditandai dengan meningkatnya eksplorasi identitas, pengembangan karier, serta kesiapan untuk menjalankan peran sosial yang lebih luas. Kondisi tersebut mendukung pelaksanaan wawancara berbasis karakter karena peserta telah memiliki pengalaman yang cukup untuk merefleksikan motivasi, nilai, serta tujuan yang ingin dicapai melalui keikutsertaan dalam ajang Duta Pariwisata.

Hasil Wawancara Berbasis Karakter

Wawancara dilakukan menggunakan pedoman semi-terstruktur yang menggali enam aspek utama, yaitu motivasi mengikuti ajang, dukungan sosial, pengalaman menghadapi tantangan, komitmen terhadap peran sebagai Duta Pariwisata, kemampuan mengenali kelebihan dan kelemahan diri, serta integritas. Keenam aspek tersebut dipilih karena dianggap mampu memberikan gambaran mengenai kesiapan peserta dalam menjalankan peran sebagai representasi daerah.

Tabel 2. Aspek Wawancara Berbasis Karakter

Aspek	Tujuan Penggalan
Motivasi	Mengetahui alasan mengikuti ajang
Dukungan sosial	Mengetahui sumber dukungan
Tantangan	Mengetahui pengalaman menghadapi hambatan
Komitmen	Mengetahui komitmen terhadap peran
Kelebihan diri	Mengidentifikasi potensi
Kelemahan diri	Mengidentifikasi area pengembangan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi peserta tidak hanya berorientasi pada pencapaian pribadi, tetapi juga pada keinginan memberikan kontribusi terhadap pengembangan pariwisata Indonesia. Selain itu, hampir seluruh peserta memperoleh dukungan dari keluarga maupun lingkungan terdekat selama mengikuti proses seleksi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial menjadi salah satu faktor yang memperkuat komitmen peserta untuk mengikuti seluruh rangkaian kegiatan.

Tema-tema Hasil Wawancara

Analisis tematik menghasilkan delapan tema utama yang paling sering muncul selama wawancara. Tema tersebut menggambarkan karakter umum calon Duta Pariwisata yang mengikuti kegiatan pengabdian.

Tabel 3. Tema-tema Hasil Wawancara

Tema	n	%
Motivasi mengembangkan diri	15	100
Dukungan keluarga	15	100
Pengalaman menghadapi tantangan	15	100
Mengenali kelebihan diri	15	100
Mengenali kelemahan diri	15	100
Mempromosikan pariwisata	13	86,7
Komitmen menjadi representasi daerah	13	86,7
Overthinking/perfeksionis	14	93,3

Berdasarkan Tabel 3, seluruh peserta menunjukkan motivasi untuk mengembangkan diri melalui ajang Duta Pariwisata. Sebagian besar peserta juga menyampaikan keinginan untuk memperkenalkan potensi pariwisata Indonesia kepada masyarakat yang lebih luas. Di sisi lain, sebanyak 93,3% peserta

mengungkapkan masih memiliki kecenderungan *overthinking*, perfeksionisme, atau kurang percaya diri ketika menghadapi situasi yang menuntut performa tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun peserta memiliki motivasi yang tinggi, mereka tetap memerlukan pendampingan untuk meningkatkan kesiapan psikologis.

Untuk memperkuat hasil analisis, beberapa kutipan representatif dari peserta disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Kutipan Representatif Peserta

Tema	Kutipan	Kode
Motivasi	"Saya ingin memberikan dampak bagi pariwisata Indonesia."	NA
Dukungan	"Keluarga selalu mendukung saya."	SH
Komitmen	"Saya ingin menyelesaikan seluruh proses seleksi."	KI
Self-awareness	"Saya masih sering <i>overthinking</i> ."	IV
Integritas	"Saya ingin menjadi pribadi yang dapat dipercaya."	MA

Kutipan tersebut memperlihatkan bahwa peserta memiliki orientasi yang kuat terhadap pengembangan diri sekaligus kesadaran terhadap tantangan yang masih dihadapi. Kemampuan peserta mengungkapkan kekuatan dan kelemahan dirinya juga menunjukkan adanya proses refleksi diri yang baik.

Hasil Sesi Penguatan Individual

Hasil wawancara menjadi dasar dalam pelaksanaan sesi penguatan individual oleh psikolog. Setiap peserta memperoleh umpan balik yang disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan masing-masing sehingga fokus penguatan yang diberikan tidak selalu sama.

Tabel 5. Fokus Penguatan Individual

Fokus	n	%
Penguatan kepercayaan diri	9	60,0
Mengurangi <i>overthinking</i>	8	53,3
Penguatan komunikasi	6	40,0
Penguatan komitmen	13	86,7
Optimalisasi potensi	15	100

Secara umum, sesi penguatan individual membantu peserta memahami potensi yang dimiliki serta area yang masih perlu dikembangkan. Peserta juga memperoleh strategi praktis untuk meningkatkan kepercayaan diri, mengelola kecemasan, dan mempersiapkan diri menghadapi tahapan seleksi berikutnya. Dari sisi mitra, hasil wawancara dan sesi penguatan memberikan informasi tambahan mengenai karakter peserta sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam proses seleksi secara lebih komprehensif.

Hasil Sesi Penguatan Individual

Setelah seluruh peserta mengikuti wawancara berbasis karakter, setiap peserta memperoleh sesi penguatan individual yang dipandu oleh psikolog. Sesi ini bertujuan memberikan umpan balik mengenai kekuatan yang dimiliki peserta, area yang masih perlu dikembangkan, serta strategi pengembangan diri yang dapat diterapkan selama proses seleksi maupun ketika menjalankan peran sebagai Duta Pariwisata. Umpan balik diberikan secara personal sesuai dengan hasil wawancara sehingga setiap peserta memperoleh penguatan yang berbeda sesuai kebutuhan masing-masing.

Secara umum, peserta memberikan respons yang positif terhadap sesi penguatan individual. Selama sesi berlangsung, peserta mampu merefleksikan kembali pengalaman yang telah disampaikan pada saat

wawancara serta menunjukkan pemahaman yang lebih baik mengenai potensi diri dan area yang masih perlu dikembangkan. Beberapa peserta juga menyampaikan bahwa sesi penguatan membantu mereka melihat kemampuan yang selama ini belum disadari serta meningkatkan keyakinan untuk mengikuti tahapan seleksi berikutnya.

Tabel 6. Kutipan Refleksi Peserta Setelah Mengikuti Sesi Penguatan Individual

Tema	Kutipan Verbatim	Kode Peserta
Peningkatan kepercayaan diri	<i>"Saya jadi lebih percaya diri karena ternyata saya memiliki potensi yang sebelumnya tidak saya sadari."</i>	NF
Pemahaman terhadap potensi diri	<i>"Saya jadi lebih paham apa yang menjadi kelebihan saya dan bagaimana memaksimalkannya."</i>	SK
Kesadaran terhadap area pengembangan	<i>"Saya menyadari bahwa saya masih sering overthinking dan perlu belajar mengelolanya agar tidak menghambat saya."</i>	TA
Penguatan komitmen	<i>"Setelah sesi ini saya semakin yakin ingin menjalankan tanggung jawab sebagai Duta Pariwisata dengan sebaik mungkin."</i>	FT
Perencanaan pengembangan diri	<i>"Saya jadi memiliki gambaran langkah-langkah yang harus saya lakukan untuk terus berkembang."</i>	SA

Berdasarkan kutipan refleksi peserta, sesi penguatan individual memberikan manfaat dalam meningkatkan kesadaran diri (*self-awareness*), kepercayaan diri, serta komitmen peserta terhadap peran sebagai calon Duta Pariwisata. Peserta tidak hanya memperoleh pemahaman mengenai kekuatan yang dimiliki, tetapi juga mampu mengidentifikasi area yang masih perlu dikembangkan beserta strategi yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan potensinya. Temuan ini menunjukkan bahwa sesi penguatan individual tidak hanya berfungsi sebagai tindak lanjut dari wawancara berbasis karakter, tetapi juga menjadi media refleksi yang membantu peserta mempersiapkan diri secara lebih matang dalam menjalankan peran sebagai Duta Pariwisata.

Pembahasan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan membantu mitra memperoleh gambaran karakter calon Duta Pariwisata melalui wawancara berbasis karakter yang dilanjutkan dengan sesi penguatan individual oleh psikolog. Berdasarkan hasil kegiatan, wawancara mampu menggali berbagai aspek karakter peserta yang tidak dapat diperoleh hanya melalui penilaian administrasi, penampilan, maupun kemampuan komunikasi. Temuan ini menunjukkan bahwa wawancara berbasis karakter dapat menjadi metode pelengkap dalam proses seleksi karena mampu memberikan informasi mengenai motivasi, komitmen, kemampuan refleksi diri, serta integritas peserta. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Levashina et al. (2014) yang menjelaskan bahwa *behavioral interview* memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengalaman dan karakter individu dibandingkan wawancara yang tidak terstruktur.

Seluruh peserta menunjukkan motivasi yang tinggi untuk mengikuti ajang Duta Pariwisata, terutama sebagai sarana mengembangkan diri dan memberikan kontribusi terhadap promosi pariwisata Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar peserta memiliki motivasi intrinsik yang kuat, bukan hanya berorientasi pada pencapaian gelar atau prestise. Motivasi intrinsik merupakan faktor penting yang mendorong individu untuk mempertahankan komitmen, meningkatkan keterlibatan, dan menjalankan tanggung jawab secara konsisten. Chancellor et al. (2021) menjelaskan bahwa seorang *destination ambassador* tidak hanya berperan sebagai ikon promosi, tetapi juga sebagai agen yang membangun hubungan positif antara masyarakat, wisatawan, dan berbagai pemangku kepentingan dalam pengembangan

destinasi. Oleh karena itu, motivasi peserta untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan pariwisata menjadi modal penting dalam menjalankan peran tersebut.

Temuan lain menunjukkan bahwa seluruh peserta mampu mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan diri. Kemampuan mengenali potensi serta area pengembangan merupakan bagian dari *self-awareness* yang berperan penting dalam pengembangan kompetensi individu. Individu yang memiliki kesadaran diri cenderung lebih mudah menerima umpan balik, melakukan evaluasi terhadap dirinya, dan menyusun strategi pengembangan yang sesuai dengan kebutuhannya. Meskipun demikian, sebagian besar peserta juga mengungkapkan adanya kecenderungan *overthinking*, perfeksionisme, dan kurang percaya diri ketika menghadapi situasi yang menuntut performa tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa calon Duta Pariwisata tidak hanya memerlukan pengembangan kompetensi teknis, tetapi juga penguatan psikologis agar mampu mengelola tekanan selama proses seleksi maupun ketika menjalankan peran sebagai figur publik.

Pelaksanaan sesi penguatan individual menjadi salah satu keunggulan kegiatan pengabdian ini karena peserta tidak hanya memperoleh penilaian mengenai karakter, tetapi juga mendapatkan umpan balik yang bersifat personal dan konstruktif. Berdasarkan refleksi peserta, sesi penguatan membantu meningkatkan pemahaman mengenai kekuatan diri, mengenali area yang masih perlu dikembangkan, serta meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi tahapan seleksi berikutnya. Temuan ini sejalan dengan teori *Feedback Intervention* yang dikemukakan oleh Kluger dan DeNisi (1996), yaitu bahwa umpan balik yang diberikan secara spesifik dan konstruktif dapat meningkatkan kesadaran diri, motivasi, dan performa individu. Dalam konteks kegiatan ini, umpan balik tidak hanya berfungsi sebagai evaluasi, tetapi juga sebagai proses pembelajaran yang mendorong peserta untuk menyusun strategi pengembangan diri secara lebih terarah.

Bagi mitra, kegiatan ini memberikan manfaat berupa informasi yang lebih komprehensif mengenai karakter calon Duta Pariwisata sebagai bahan pendukung dalam proses seleksi. Selama ini, proses seleksi lebih banyak menilai aspek pengetahuan, penampilan, dan kemampuan komunikasi, sedangkan informasi mengenai motivasi, komitmen, kemampuan refleksi diri, dan integritas peserta belum diperoleh secara sistematis. Melalui wawancara berbasis karakter, penyelenggara memperoleh informasi tambahan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam memilih peserta yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kesiapan psikologis dan karakter yang sesuai dengan peran sebagai representasi daerah. Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini mampu menjawab kebutuhan mitra sebagaimana telah diidentifikasi pada tahap awal pelaksanaan kegiatan.

Meskipun memberikan manfaat bagi mitra dan peserta, kegiatan pengabdian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, jumlah peserta yang relatif terbatas, yaitu 15 orang, sehingga hasil kegiatan belum dapat menggambarkan karakter calon Duta Pariwisata secara lebih luas. Kedua, evaluasi dampak kegiatan dilakukan segera setelah sesi penguatan individual sehingga belum dapat menunjukkan perubahan perilaku peserta dalam jangka panjang. Ketiga, kegiatan ini belum menggunakan instrumen evaluasi kuantitatif untuk mengukur perubahan tingkat kepercayaan diri, *self-awareness*, maupun kesiapan psikologis peserta setelah mengikuti sesi penguatan.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, kegiatan pengabdian selanjutnya disarankan melibatkan jumlah peserta yang lebih besar dan berasal dari berbagai daerah sehingga hasil yang diperoleh lebih beragam. Selain itu, evaluasi kegiatan dapat dikembangkan menggunakan desain pre-test dan post-test atau evaluasi tindak lanjut (*follow-up*) beberapa minggu setelah kegiatan untuk mengetahui keberlanjutan dampak sesi penguatan individual. Penggunaan instrumen psikologis yang terstandar juga dapat dipertimbangkan untuk

melengkapi hasil wawancara sehingga penyelenggara memperoleh informasi yang lebih komprehensif mengenai karakter dan kesiapan calon Duta Pariwisata.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa wawancara berbasis karakter yang dilanjutkan dengan sesi penguatan individual oleh psikolog berhasil membantu mitra memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai karakter calon Duta Pariwisata Tahun 2026. Melalui wawancara, aspek-aspek penting seperti motivasi, komitmen, kemampuan refleksi diri, dukungan sosial, serta integritas peserta dapat diidentifikasi sebagai informasi pendukung dalam proses seleksi. Sementara itu, sesi penguatan individual memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengenali potensi yang dimiliki, memahami area yang masih perlu dikembangkan, serta menyusun strategi pengembangan diri sebagai bekal dalam menjalankan peran sebagai Duta Pariwisata.

Kegiatan ini memberikan implikasi positif bagi mitra karena menghasilkan informasi yang melengkapi proses seleksi yang sebelumnya lebih berfokus pada kemampuan teknis, pengetahuan, dan penampilan peserta. Bagi peserta, kegiatan ini mendorong peningkatan kesadaran diri, kepercayaan diri, serta kesiapan menjalankan peran sebagai representasi daerah yang tidak hanya memiliki kompetensi komunikasi, tetapi juga karakter yang mendukung pelaksanaan tugas sebagai Duta Pariwisata. Dengan demikian, wawancara berbasis karakter dan sesi penguatan individual dapat menjadi salah satu alternatif model pendampingan psikologis yang diintegrasikan dalam proses seleksi Duta Pariwisata maupun program pengembangan sumber daya manusia yang memiliki karakteristik serupa.

Kegiatan ini masih memiliki keterbatasan, yaitu jumlah peserta yang relatif terbatas dan belum dilakukannya evaluasi dampak dalam jangka panjang terhadap perkembangan peserta setelah mengikuti sesi penguatan. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian selanjutnya disarankan melibatkan jumlah peserta yang lebih besar, mengembangkan evaluasi secara longitudinal, serta mengombinasikan wawancara berbasis karakter dengan instrumen psikologis yang terstandar agar diperoleh gambaran karakter peserta yang lebih komprehensif dan mendukung proses seleksi secara lebih objektif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Tarumanagara atas dukungan dan fasilitasi dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara atas dukungan akademik dan kelembagaan selama pelaksanaan kegiatan. Selain itu, penulis mengucapkan apresiasi kepada penyelenggara Pemilihan Calon Duta Pariwisata Tahun 2026 selaku mitra pengabdian yang telah memberikan kesempatan dan memfasilitasi seluruh rangkaian kegiatan, serta kepada seluruh calon Duta Pariwisata Tahun 2026 yang telah berpartisipasi secara aktif dalam wawancara berbasis karakter dan sesi penguatan individual. Dukungan dan kerja sama dari seluruh pihak sangat berarti sehingga kegiatan pengabdian ini dapat terlaksana dengan baik dan memberikan manfaat bagi mitra maupun peserta.

DAFTAR PUSTAKA

Bi, J., & Gu, C. (2024). Official endorsers and destination image: The role of ambassador credibility in destination marketing. *Scientific Reports*, 14, Article 74688. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-74688-8>

- Bracken, D. W., Rose, D. S., & Church, A. H. (2016). The evolution and devolution of 360° feedback. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(4), 761–794. <https://doi.org/10.1017/iop.2016.94>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Campion, M. A., Palmer, D. K., & Campion, J. E. (1997). A review of structure in the selection interview. *Personnel Psychology*, 50(3), 655–702. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00709.x>
- Chancellor, H. C., Norman, W. C., & Farmer, J. (2021). Destination ambassador programs: Building informed tourist-friendly communities. *Journal of Outdoor Recreation and Tourism*, 34, 100352. <https://doi.org/10.1016/j.jort.2021.100352>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications. [Google Scholar](#)
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421–433. <https://doi.org/10.1037/apl0000085>
- Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*, 119(2), 254–284. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.119.2.254>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (2nd ed.). SAGE Publications. [Google Scholar](#)
- Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2014). The structured employment interview: Narrative and quantitative review of the research literature. *Personnel Psychology*, 67(1), 241–293. <https://doi.org/10.1111/peps.12052>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications. [Google Scholar](#)
- London, M. (2003). *Job feedback: Giving, seeking, and using feedback for performance improvement* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates. [Google Scholar](#)
- Palanski, M. E., & Yammarino, F. J. (2007). Integrity and leadership: Clearing the conceptual confusion. *European Management Journal*, 25(3), 171–184. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2007.04.006>
- United Nations Tourism. (2024). *UN Tourism World Tourism Barometer*. <https://www.unwto.org>
- World Travel & Tourism Council. (2024). *Economic Impact Research 2024*. <https://wtcc.org>