

Pelaksanaan Layanan Asesmen Inteligensi dalam Mendukung Proses Seleksi Calon Putri Pariwisata 2026

Agustina*¹, Dastin Imanuel²

^{1,2} Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Indonesia

*e-mail: agustina@fpsi.untar.ac.id

Abstrak

Pemilihan Putri Pariwisata merupakan salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata yang bertujuan menghasilkan duta daerah yang memiliki kompetensi dalam mempromosikan potensi wisata, budaya, dan ekonomi kreatif. Selain kemampuan komunikasi dan penampilan, kemampuan intelektual menjadi salah satu aspek yang mendukung kesiapan peserta dalam menjalankan peran tersebut. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan memberikan layanan asesmen inteligensi sebagai informasi pendukung bagi penyelenggara dalam proses seleksi calon Putri Pariwisata Tahun 2026. Metode yang digunakan berupa layanan asesmen psikologi menggunakan Culture Fair Intelligence Test (CFIT) terhadap 20 peserta yang telah lolos seleksi administrasi. Pelaksanaan kegiatan meliputi koordinasi dengan mitra, pelaksanaan tes, penskoran, interpretasi hasil, penyusunan laporan psikologis individual, serta penyampaian ringkasan hasil asesmen kepada panitia seleksi. Hasil asesmen menunjukkan rata-rata skor IQ peserta sebesar 105,35 dengan rentang skor 94–133. Sebanyak 65% peserta berada pada kategori Average, 20% pada kategori High Average, dan 15% pada kategori Superior. Seluruh peserta memperoleh profil kemampuan intelektual yang selanjutnya dimanfaatkan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam proses seleksi. Luaran kegiatan berupa laporan psikologis memberikan informasi objektif mengenai kemampuan intelektual peserta yang melengkapi hasil penilaian administrasi, komunikasi, penampilan, dan wawasan kepariwisataan. Dengan demikian, layanan asesmen inteligensi memberikan nilai tambah bagi penyelenggara dalam mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih objektif, komprehensif, dan berbasis data psikologis.

Kata kunci: asesmen inteligensi; CFIT; pariwisata; psikologi; seleksi

Abstract

The Putri Pariwisata selection program is one of the initiatives to develop human resources in the tourism sector by preparing young ambassadors capable of promoting regional tourism, culture, and the creative economy. In addition to communication skills and appearance, intellectual ability is an important factor that supports candidates in performing this role effectively. This community service program aimed to provide an intelligence assessment service as supporting information for the organizing committee in the selection process of Putri Pariwisata 2026 candidates. The activity employed a psychological assessment using the Culture Fair Intelligence Test (CFIT) involving 20 candidates who had passed the administrative selection stage. The implementation included coordination with the partner organization, test administration, scoring, interpretation, preparation of individual psychological reports, and submission of assessment summaries to the selection committee. The results indicated a mean IQ score of 105.35, with scores ranging from 94 to 133. A total of 65% of participants were categorized as Average, 20% as High Average, and 15% as Superior. All participants obtained an individual intelligence profile that served as supporting information in the selection process. The main output of this program was a psychological report providing objective information on participants' intellectual abilities, complementing the assessment of communication skills, appearance, and tourism knowledge. Therefore, the intelligence assessment service added value to the organizing committee by supporting a more objective, comprehensive, and evidence-based decision-making process.

Keywords CFIT; intelligence assessment; psychology; selection; tourism

1. PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu sektor strategis yang memiliki kontribusi penting terhadap perekonomian, penciptaan lapangan kerja, pengembangan masyarakat lokal, serta pelestarian budaya. Perkembangan sektor pariwisata tidak hanya ditentukan oleh kualitas destinasi dan infrastruktur, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan

berbagai aktivitas pelayanan, promosi, dan pengelolaan destinasi. Perubahan lingkungan bisnis, perkembangan teknologi digital, serta meningkatnya tuntutan wisatawan terhadap kualitas pengalaman menyebabkan kebutuhan terhadap sumber daya manusia pariwisata yang kompeten, adaptif, komunikatif, dan mampu belajar secara berkelanjutan menjadi semakin penting (Baum et al., 2020; Sigala, 2022; Ku, 2024). Transformasi digital juga telah mengubah cara organisasi pariwisata berinteraksi dengan wisatawan, mengelola informasi, melakukan promosi, serta menyediakan layanan, sehingga tenaga kerja pariwisata dituntut tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan berpikir kritis, kreativitas, kemampuan beradaptasi, dan kompetensi digital (Gretzel et al., 2020; Benner, 2021; Ku, 2024; Sukma, 2026). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu bagian penting dalam upaya meningkatkan daya saing dan keberlanjutan sektor pariwisata.

Di Indonesia, perkembangan aktivitas pariwisata juga menunjukkan kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang mampu mendukung pertumbuhan industri secara berkelanjutan. Badan Pusat Statistik melaporkan bahwa jumlah perjalanan wisatawan nusantara pada tahun 2024 mencapai lebih dari satu miliar perjalanan, menunjukkan tingginya aktivitas mobilitas wisata domestik di Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2025). Peningkatan aktivitas wisata tersebut perlu diimbangi dengan kesiapan sumber daya manusia yang mampu memberikan pelayanan, menyampaikan informasi, membangun citra destinasi, serta melakukan komunikasi yang efektif dengan masyarakat dan wisatawan. Kajian mengenai sumber daya manusia pariwisata menunjukkan bahwa kompetensi karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mempertahankan kualitas pelayanan dan daya saing organisasi pariwisata (Baum et al., 2020; Udayana et al., 2024). Selain itu, perkembangan digitalisasi menuntut tenaga kerja pariwisata untuk mampu menggunakan teknologi sekaligus memiliki kemampuan analitis dan adaptif dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja (Gretzel et al., 2020; Ku, 2024; Sukma, 2026). Oleh karena itu, pengembangan dan seleksi sumber daya manusia pariwisata perlu dilakukan melalui pendekatan yang mempertimbangkan berbagai aspek kompetensi secara lebih objektif dan sistematis.

Salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata adalah penyelenggaraan pemilihan Putri Pariwisata atau duta pariwisata. Program tersebut tidak hanya menilai penampilan, tetapi juga menempatkan peserta sebagai individu yang diharapkan mampu menjadi representasi daerah, menyampaikan informasi mengenai potensi wisata, memperkenalkan budaya, membangun citra positif destinasi, dan berkomunikasi dengan berbagai kelompok masyarakat. Dalam menjalankan peran tersebut, peserta membutuhkan kemampuan komunikasi, kemampuan interpersonal, kepemimpinan, kreativitas, kemampuan memahami informasi, serta kemampuan mengambil keputusan secara tepat. Kompetensi tersebut menjadi semakin relevan dalam konteks pariwisata modern karena promosi destinasi tidak lagi hanya dilakukan melalui media konvensional, tetapi juga melalui media digital dan berbagai bentuk komunikasi berbasis teknologi (Gretzel et al., 2020; Sigala, 2022; Ku, 2024). Dengan demikian, proses seleksi calon Putri Pariwisata idealnya tidak hanya mempertimbangkan aspek penampilan dan kemampuan komunikasi, tetapi juga mempertimbangkan karakteristik psikologis yang mendukung kesiapan peserta dalam menjalankan tanggung jawab sebagai duta pariwisata.

Salah satu karakteristik psikologis yang relevan untuk diperhatikan adalah kemampuan intelektual. Kemampuan intelektual berkaitan dengan kapasitas individu dalam memahami informasi, melakukan penalaran, mempelajari hal baru, memecahkan masalah, dan beradaptasi terhadap tuntutan situasi. Dalam konteks organisasi dan seleksi sumber daya manusia, kemampuan kognitif umum telah lama dipandang sebagai salah satu prediktor penting terhadap keberhasilan individu dalam mempelajari tugas dan menjalankan pekerjaan. Penelitian mutakhir mengenai validitas prosedur seleksi menunjukkan bahwa kemampuan kognitif tetap menjadi salah satu informasi yang bernilai dalam memprediksi kriteria yang berkaitan dengan performa, meskipun efektivitas penggunaannya perlu dipertimbangkan bersama karakteristik pekerjaan dan prosedur seleksi lainnya (Sackett et al., 2022; Van Iddekinge et al., 2023). Meta-analisis dan kajian terbaru juga menekankan bahwa desain sistem seleksi sebaiknya menggunakan beberapa sumber informasi dan tidak bergantung pada satu metode penilaian saja agar kualitas keputusan

dapat ditingkatkan (Sackett et al., 2023; Van Iddekinge et al., 2023). Dalam konteks pemilihan Putri Pariwisata, kemampuan intelektual dapat mendukung peserta dalam memahami isu pariwisata, menganalisis informasi, merespons pertanyaan secara logis, serta menyesuaikan diri dengan berbagai situasi yang dihadapi ketika menjalankan peran sebagai representasi daerah.

Selain kemampuan intelektual, proses seleksi juga perlu mempertimbangkan kompetensi lain yang relevan dengan tuntutan peran. Penelitian dalam bidang seleksi sumber daya manusia menunjukkan bahwa tidak terdapat satu metode seleksi yang dapat menggambarkan seluruh karakteristik individu secara sempurna. Oleh sebab itu, penggunaan beberapa prosedur seleksi dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kesesuaian kandidat dengan tuntutan peran (Van Iddekinge et al., 2023; Sackett et al., 2023). Wawancara, observasi perilaku, simulasi, dan asesmen psikologis dapat digunakan untuk memperoleh informasi dari sumber yang berbeda. Pendekatan multimethod juga penting karena hasil dari suatu alat ukur sebaiknya dipahami sebagai salah satu bagian dari keseluruhan informasi mengenai kandidat, bukan sebagai dasar tunggal dalam pengambilan keputusan (Sackett et al., 2022; Van Iddekinge et al., 2023). Dengan demikian, penggunaan asesmen inteligensi dalam seleksi calon Putri Pariwisata ditempatkan sebagai informasi pendukung yang melengkapi hasil seleksi administrasi, wawancara, penampilan, kemampuan komunikasi, dan wawasan kepariwisataan.

Untuk memperoleh informasi mengenai kemampuan intelektual secara objektif, asesmen psikologis dapat digunakan sebagai salah satu metode dalam proses seleksi. Asesmen psikologis merupakan proses sistematis untuk memperoleh informasi mengenai karakteristik psikologis individu melalui penggunaan prosedur dan instrumen yang terstandarisasi. Dalam konteks seleksi, kualitas asesmen tidak hanya ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, tetapi juga oleh kesesuaian antara konstruk yang diukur, tujuan penggunaan hasil, prosedur administrasi, interpretasi, dan cara penyampaian hasil kepada pengguna. Kajian terbaru mengenai seleksi personel menekankan pentingnya memperhatikan validitas, konsistensi prosedur, pengalaman peserta, serta penggunaan berbagai metode untuk menghasilkan keputusan yang lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan (Woods et al., 2020; Sackett et al., 2022; Van Iddekinge et al., 2023). Oleh karena itu, penerapan asesmen psikologi dalam kegiatan seleksi perlu dilakukan secara sistematis melalui prosedur yang terstandar dan melibatkan tenaga profesional yang memiliki kompetensi dalam administrasi serta interpretasi hasil asesmen.

Salah satu instrumen yang digunakan dalam pengukuran kemampuan intelektual adalah Culture Fair Intelligence Test (CFIT). CFIT dikembangkan untuk mengukur kemampuan intelektual umum melalui tugas-tugas nonverbal, seperti klasifikasi, analogi, dan penalaran terhadap pola visual. Karakteristik nonverbal tersebut memungkinkan pengukuran kemampuan penalaran dengan ketergantungan yang relatif lebih rendah terhadap kemampuan bahasa dibandingkan instrumen yang dominan menggunakan materi verbal. Dalam kegiatan seleksi, penggunaan instrumen yang terstandarisasi dapat membantu menghasilkan informasi yang lebih sistematis mengenai karakteristik kandidat. Namun demikian, penggunaan hasil tes inteligensi tetap harus ditempatkan dalam kerangka interpretasi yang tepat dan tidak digunakan secara terpisah dari informasi lain yang relevan. Penelitian mengenai validitas seleksi menunjukkan bahwa kualitas keputusan meningkat ketika organisasi mengombinasikan beberapa prosedur dan mempertimbangkan konstruk yang relevan dengan tuntutan peran (Sackett et al., 2022; Sackett et al., 2023; Van Iddekinge et al., 2023). Dengan demikian, CFIT dalam kegiatan ini digunakan sebagai salah satu sumber data psikologis untuk memberikan gambaran mengenai kemampuan intelektual calon peserta.

Pemanfaatan asesmen psikologis juga menjadi semakin relevan dalam menghadapi perubahan karakteristik pekerjaan dan tuntutan kompetensi pada sektor pariwisata. Transformasi digital dalam pariwisata telah menghasilkan lingkungan kerja yang membutuhkan kemampuan menggunakan informasi secara cepat, memahami teknologi, menyelesaikan masalah, dan menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan pengguna jasa (Gretzel et al., 2020; Sigala, 2022; Ku, 2024). Penelitian mengenai kompetensi tenaga kerja pariwisata menunjukkan bahwa kemampuan digital tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis, tetapi juga melibatkan kemampuan berpikir kritis, kreativitas, pemecahan masalah, dan adaptabilitas (Sukma, 2026). Bahkan, pengembangan kompetensi digital pada sektor pariwisata perlu dilakukan secara

berkelanjutan karena perubahan teknologi berlangsung cepat dan terus memengaruhi pola pelayanan serta pengelolaan destinasi. Oleh karena itu, individu yang dipilih sebagai duta pariwisata perlu memiliki kapasitas untuk memahami informasi baru dan beradaptasi dengan tuntutan peran yang dinamis.

Dalam proses seleksi calon Putri Pariwisata Tahun 2026, penyelenggara telah melakukan berbagai tahapan seleksi untuk menilai kesesuaian peserta dengan kebutuhan program. Namun, sebelum kegiatan pengabdian ini dilaksanakan, informasi mengenai kemampuan intelektual peserta belum tersedia secara terukur dan terstandarisasi. Tahapan seleksi yang telah dilakukan lebih banyak memberikan informasi mengenai aspek yang dapat diamati secara langsung, seperti kelengkapan administrasi, penampilan, kemampuan komunikasi, wawasan, dan hasil wawancara. Informasi tersebut penting, tetapi belum sepenuhnya memberikan gambaran mengenai kemampuan kognitif peserta dalam memahami informasi, melakukan penalaran, serta memecahkan masalah. Kesenjangan informasi tersebut menjadi dasar dilaksanakannya layanan asesmen inteligensi sebagai bentuk dukungan psikologis bagi mitra dalam memperoleh informasi tambahan mengenai profil peserta.

Permasalahan utama yang dihadapi mitra adalah belum tersedianya data psikologis yang objektif dan terstandarisasi mengenai kemampuan intelektual 20 peserta yang telah lolos seleksi administrasi. Kondisi tersebut dapat menjadi keterbatasan ketika panitia harus membandingkan peserta yang memiliki performa relatif setara pada aspek penampilan, wawancara, kemampuan komunikasi, maupun wawasan kepariwisataan. Penambahan data psikologis mengenai kemampuan intelektual diharapkan dapat memberikan perspektif tambahan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan rekomendasi penelitian mengenai seleksi personel yang menekankan pentingnya penggunaan beberapa prediktor dan prosedur seleksi agar keputusan tidak bergantung pada satu sumber informasi saja (Sackett et al., 2022; Van Iddekinge et al., 2023; Sackett et al., 2023). Dengan pendekatan tersebut, informasi hasil asesmen dapat digunakan secara proporsional sebagai bagian dari keseluruhan proses seleksi.

Berdasarkan kondisi tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan memberikan layanan asesmen inteligensi kepada calon Putri Pariwisata Tahun 2026 sebagai salah satu bentuk dukungan terhadap proses seleksi berbasis kompetensi. Layanan dilakukan melalui administrasi Culture Fair Intelligence Test (CFIT), penskoran, interpretasi, dan penyusunan laporan psikologis individual. Hasil asesmen selanjutnya diberikan kepada penyelenggara dalam bentuk informasi yang dapat digunakan untuk melengkapi hasil tahapan seleksi lainnya. Kegiatan ini diharapkan dapat membantu mitra memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kemampuan intelektual peserta serta mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih objektif, sistematis, dan berbasis data.

Selain memberikan manfaat praktis bagi penyelenggara seleksi, kegiatan ini juga memiliki relevansi dalam pengembangan sumber daya manusia pada sektor pariwisata. Asesmen psikologi tidak hanya dapat dimanfaatkan dalam konteks seleksi, tetapi juga berpotensi menjadi dasar untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi peserta. Informasi mengenai kemampuan intelektual dapat dipertimbangkan bersama hasil asesmen psikologis lainnya untuk merancang kegiatan pembinaan, pelatihan komunikasi publik, pengembangan kepemimpinan, penguatan kemampuan berpikir kritis, dan pengembangan kompetensi digital. Pendekatan tersebut sejalan dengan kebutuhan sektor pariwisata yang semakin menekankan pentingnya kompetensi manusia dalam menghadapi transformasi teknologi dan perubahan kebutuhan wisatawan (Sigala, 2022; Ku, 2024; Sukma, 2026). Dengan demikian, implementasi layanan asesmen inteligensi dalam kegiatan ini diharapkan tidak hanya mendukung proses seleksi calon Putri Pariwisata Tahun 2026, tetapi juga menjadi bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia pariwisata yang lebih terukur, adaptif, dan berkelanjutan.

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

2.1. Pelaksanaan Layanan Asesmen Inteligensi

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan dalam bentuk layanan asesmen inteligensi kepada 20 calon Putri Pariwisata Tahun 2026 yang telah lolos tahap seleksi administrasi. Kegiatan ini merupakan hasil kerja sama antara tim pengabdian dan penyelenggara seleksi dengan tujuan memberikan informasi psikologis yang objektif mengenai kemampuan intelektual peserta sebagai salah satu informasi pendukung dalam proses seleksi berbasis kompetensi. Pelaksanaan kegiatan berlangsung secara langsung di lokasi seleksi dengan melibatkan peserta dan tim pelaksana dalam rangkaian proses asesmen psikologi. Dokumentasi kegiatan berupa proses registrasi peserta, pemberian instruksi, pelaksanaan asesmen, serta pendampingan selama pengerjaan tes disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Dokumentasi Pelaksanaan Layanan Asesmen Inteligensi Calon Putri Pariwisata Tahun 2026

Pelaksanaan kegiatan diawali dengan koordinasi bersama penyelenggara untuk memastikan kesiapan lokasi, jadwal pelaksanaan, serta mekanisme administrasi asesmen. Selanjutnya peserta melakukan registrasi, memperoleh penjelasan mengenai tujuan kegiatan, tata tertib pelaksanaan, serta petunjuk pengerjaan tes. Seluruh peserta mengikuti asesmen menggunakan Culture Fair Intelligence Test (CFIT) secara klasikal di bawah supervisi psikolog dan tim pelaksana sehingga prosedur administrasi tes dapat berlangsung sesuai standar profesional.

Setelah seluruh peserta menyelesaikan tes, dilakukan proses penskoran dan interpretasi hasil sesuai pedoman administrasi CFIT. Hasil asesmen kemudian disusun dalam bentuk laporan psikologis individual yang memuat skor inteligensi, kategori kemampuan intelektual, serta deskripsi singkat mengenai potensi intelektual masing-masing peserta. Selain laporan individual, tim pengabdian juga menyampaikan ringkasan hasil asesmen kepada penyelenggara melalui sesi umpan balik (*feedback session*) sehingga panitia memperoleh pemahaman mengenai interpretasi hasil asesmen dan pemanfaatannya dalam proses seleksi.

Keberhasilan kegiatan ditunjukkan dengan terlaksananya seluruh tahapan asesmen sesuai jadwal yang telah disepakati. Seluruh peserta (100%) mengikuti kegiatan hingga selesai sehingga seluruh laporan psikologis dapat disusun dan disampaikan kepada penyelenggara. Berdasarkan umpan balik dari pihak penyelenggara, layanan asesmen inteligensi memberikan informasi tambahan yang sebelumnya belum diperoleh melalui tahapan administrasi, wawancara, maupun penilaian penampilan. Informasi tersebut membantu panitia memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kemampuan intelektual peserta sehingga proses pengambilan keputusan menjadi lebih objektif dan berbasis data psikologis.

2.2. Hasil Asesmen Inteligensi

Berdasarkan hasil asesmen terhadap 20 calon Putri Pariwisata Tahun 2026, diperoleh gambaran kemampuan inteligensi sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Hasil Asesmen Inteligensi Calon Putri Pariwisata Tahun 2026

Variabel	Nilai
Jumlah partisipan	20
Mean IQ	105,35
Skor minimum	94
Skor maksimum	133

Secara umum, nilai rata-rata kemampuan inteligensi peserta berada pada kategori *Average*. Skor IQ peserta berkisar antara 94 hingga 133, yang menunjukkan adanya variasi kemampuan intelektual antarpeserta. Meskipun demikian, sebagian besar peserta memiliki kemampuan intelektual yang berada pada rentang rata-rata hingga di atas rata-rata sehingga secara umum memiliki kapasitas kognitif yang memadai untuk mengikuti tahapan seleksi. Distribusi kategori inteligensi peserta disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Kategori Inteligensi Peserta

Kategori	Frekuensi	Persentase
Average	13	65%
High Average	4	20%
Superior	3	15%
Total	20	100%
Kategori	Frekuensi	Persentase

Sebagian besar peserta berada pada kategori *Average* sebanyak 13 orang (65%), diikuti kategori *High Average* sebanyak 4 orang (20%), dan kategori *Superior* sebanyak 3 orang (15%). Tidak terdapat peserta yang berada pada kategori di bawah rata-rata. Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh peserta memiliki kemampuan intelektual yang berada pada tingkat rata-rata hingga di atas rata-rata sehingga memiliki kapasitas kognitif yang memadai untuk mengikuti seluruh tahapan seleksi.

Meskipun hasil asesmen memberikan gambaran mengenai kemampuan intelektual peserta, informasi tersebut tidak digunakan sebagai satu-satunya dasar penentuan kelulusan, melainkan dipadukan dengan hasil wawancara, kemampuan komunikasi, penampilan, dan wawasan kepariwisataan. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip asesmen psikologi yang menekankan penggunaan berbagai sumber informasi dalam proses pengambilan keputusan sehingga hasil seleksi menjadi lebih komprehensif dan akurat (Society for Industrial and Organizational Psychology, 2021; ISO 10667-1, 2020).

Dalam konteks pengabdian kepada masyarakat, luaran utama kegiatan ini bukan hanya berupa profil kemampuan intelektual peserta, tetapi juga tersedianya laporan psikologis sebagai informasi pendukung bagi penyelenggara. Laporan tersebut membantu panitia memperoleh gambaran objektif mengenai potensi intelektual peserta, terutama ketika terdapat peserta yang memiliki kemampuan komunikasi dan wawasan kepariwisataan yang relatif setara. Dengan demikian, layanan asesmen inteligensi memberikan nilai tambah bagi mitra melalui penyediaan data psikologis yang terstandarisasi sehingga mendukung proses seleksi yang lebih objektif, transparan, dan berbasis kompetensi.

2.3. Pembahasan

Pelaksanaan layanan asesmen inteligensi memberikan manfaat bagi penyelenggara seleksi Putri Pariwisata Tahun 2026 melalui penyediaan informasi psikologis yang objektif dan terstandarisasi mengenai kemampuan intelektual peserta. Sebelum kegiatan ini dilaksanakan, proses seleksi lebih banyak didasarkan pada hasil wawancara, kemampuan komunikasi, penampilan, dan wawasan kepariwisataan. Melalui layanan asesmen psikologi, panitia memperoleh informasi tambahan mengenai kemampuan berpikir, penalaran logis, dan pemecahan masalah yang tidak dapat diamati secara langsung selama proses seleksi. Dengan demikian, laporan hasil asesmen menjadi salah satu informasi pendukung dalam pengambilan

keputusan sehingga proses seleksi dapat dilakukan secara lebih komprehensif, objektif, dan berbasis data.

Hasil asesmen menunjukkan bahwa sebagian besar peserta berada pada kategori Average (65%), sedangkan 35% peserta berada pada kategori High Average dan Superior. Tidak terdapat peserta yang berada pada kategori di bawah rata-rata. Temuan tersebut menunjukkan bahwa seluruh peserta memiliki kemampuan intelektual yang memadai untuk mengikuti proses seleksi dan menjalankan peran sebagai duta pariwisata. Kemampuan intelektual tersebut mendukung peserta dalam memahami informasi mengenai pariwisata, budaya, dan ekonomi kreatif, berpikir secara logis, menyampaikan informasi kepada masyarakat, serta mengambil keputusan ketika menjalankan tugas sebagai representasi daerah.

Pemanfaatan hasil asesmen inteligensi juga sejalan dengan prinsip asesmen psikologi dalam proses seleksi, yaitu menyediakan informasi yang objektif, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai pelengkap sumber informasi lainnya. Oleh karena itu, hasil asesmen tidak digunakan sebagai satu-satunya dasar penentuan peserta terpilih, tetapi diintegrasikan dengan hasil wawancara, kemampuan komunikasi, penampilan, dan wawasan kepariwisataan sehingga menghasilkan proses seleksi yang lebih menyeluruh dan berbasis kompetensi (Society for Industrial and Organizational Psychology, 2021; ISO 10667-1, 2020).

Dari sisi pelaksanaan, kegiatan pengabdian telah mencapai tujuan yang ditetapkan, yaitu terlaksananya layanan asesmen inteligensi bagi seluruh peserta serta tersusunnya laporan psikologis individual yang disampaikan kepada penyelenggara. Luaran tersebut memberikan nilai tambah bagi mitra karena menyediakan informasi yang sebelumnya belum tersedia melalui tahapan seleksi konvensional. Berdasarkan umpan balik yang diberikan oleh penyelenggara, laporan hasil asesmen membantu panitia memahami variasi kemampuan intelektual peserta dan menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan secara lebih objektif.

Meskipun demikian, kegiatan ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Asesmen yang dilakukan hanya berfokus pada aspek inteligensi sehingga belum memberikan gambaran mengenai karakteristik psikologis lain yang juga berperan dalam keberhasilan seorang Putri Pariwisata, seperti kepribadian, kepemimpinan, kemampuan komunikasi interpersonal, regulasi emosi, motivasi berprestasi, dan kemampuan bekerja sama. Selain itu, layanan yang diberikan masih terbatas pada tahap asesmen sehingga belum mencakup program pengembangan kompetensi berdasarkan hasil evaluasi psikologis peserta.

Oleh karena itu, pada kegiatan pengabdian selanjutnya disarankan agar layanan psikologi dikembangkan menjadi lebih komprehensif melalui penggunaan asesmen multidimensi, seperti tes kepribadian, wawancara berbasis kompetensi, dan *assessment center*. Hasil asesmen juga dapat dimanfaatkan sebagai dasar penyusunan program pembinaan, pelatihan komunikasi publik, pengembangan kepemimpinan, maupun penguatan kapasitas diri bagi finalis yang terpilih. Dengan demikian, manfaat layanan psikologi tidak berhenti pada proses seleksi, tetapi juga berkontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini berhasil memberikan manfaat bagi penyelenggara melalui penyediaan layanan asesmen inteligensi yang profesional, objektif, dan terstandarisasi. Laporan psikologis yang dihasilkan melengkapi informasi hasil seleksi konvensional sehingga membantu penyelenggara memperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai potensi peserta. Penerapan layanan psikologi dalam proses seleksi diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan serta menjadi model implementasi asesmen psikologi pada berbagai program pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata maupun sektor lainnya.

3. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa layanan asesmen inteligensi bagi calon Putri Pariwisata Tahun 2026 telah terlaksana sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Layanan

asesmen menggunakan Culture Fair Intelligence Test (CFIT) berhasil menghasilkan informasi psikologis yang objektif mengenai kemampuan intelektual 20 peserta serta memberikan laporan psikologis individual sebagai luaran kegiatan. Hasil asesmen menunjukkan rata-rata skor IQ peserta sebesar 105,35 dengan rentang skor 94–133, di mana 65% peserta berada pada kategori *Average*, 20% pada kategori *High Average*, dan 15% pada kategori *Superior*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa secara umum peserta memiliki kemampuan intelektual yang memadai untuk mendukung pelaksanaan peran sebagai Putri Pariwisata. Lebih dari itu, layanan asesmen memberikan nilai tambah bagi penyelenggara karena menyediakan data psikologis yang objektif dan terstandarisasi sehingga melengkapi hasil penilaian administrasi, wawancara, kemampuan komunikasi, penampilan, dan wawasan kepariwisataan dalam proses pengambilan keputusan.

Kegiatan ini menunjukkan bahwa implementasi layanan psikologi dapat mendukung proses seleksi yang lebih objektif, komprehensif, dan berbasis kompetensi sekaligus memperkuat kualitas pengambilan keputusan oleh penyelenggara. Pada pelaksanaan selanjutnya, layanan asesmen disarankan dikembangkan menjadi lebih komprehensif dengan menambahkan pengukuran aspek psikologis lain, seperti kepribadian, kepemimpinan, regulasi emosi, kemampuan komunikasi interpersonal, serta wawancara berbasis kompetensi atau *assessment center*. Selain dimanfaatkan sebagai dasar seleksi, hasil asesmen juga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyusun program pembinaan dan pengembangan kapasitas bagi finalis terpilih sehingga manfaat layanan psikologi tidak berhenti pada tahap seleksi, tetapi berkontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara dan Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Tarumanagara atas dukungan pendanaan dan fasilitasi sehingga kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat terlaksana dengan baik. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada panitia penyelenggara Seleksi Calon Putri Pariwisata Tahun 2026 atas kerja sama yang telah terjalin selama pelaksanaan kegiatan, serta kepada seluruh peserta yang telah berpartisipasi dalam proses asesmen psikologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2025). *Statistik pariwisata nasional 2024*. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia.
- Baum, T., Mooney, S. K. K., Robinson, R. N. S., & Solnet, D. (2020). COVID-19's impact on the hospitality workforce—New crisis or amplification of the norm? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(9), 2813–2829. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2020-0314>
- Benner, M. (2021). Tourism and digital transformation: Challenges and opportunities for tourism destinations. *Tourism Review*, 76(4), 811–825.
- Gregory, R. J. (2020). *Psychological testing: History, principles, and applications* (9th ed.). Pearson.
- Gretzel, U., Fuchs, M., Baggio, R., Hoepken, W., Law, R., Neidhardt, J., Pesonen, J., Zanker, M., & Xiang, Z. (2020). e-Tourism beyond COVID-19: A call for transformative research. *Information Technology & Tourism*, 22, 187–203. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00181-3>
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. (2024). *Laporan kinerja Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif tahun 2024*. Kemenparekraf RI.
- Ku, E. C. S. (2024). Digital transformation and tourism: A systematic review and research agenda. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 15(1), 1–20.

- Lievens, F., & Sackett, P. R. (2023). The future of employee selection. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 1–24.
- Nikolaou, I., & Georgiou, K. (2023). Personnel selection in the digital era: New challenges and opportunities. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(4), 513–526.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Sackett, P. R., Zhang, C., Berry, C. M., & Lievens, F. (2022). Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection: Addressing systematic overcorrection for restriction of range. *Journal of Applied Psychology*, 107(6), 879–906. <https://doi.org/10.1037/apl0000954>
- Sackett, P. R., Kuncel, N. R., Beatty, A. S., Rigdon, J. R., Shen, W., & Kiger, T. B. (2023). The role of personnel selection in the future of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 1–30.
- Sigala, M. (2022). The transformation of tourism and the future of tourism research. *Tourism Management Perspectives*, 41, 100944.
- Society for Industrial and Organizational Psychology. (2021). *Principles for the validation and use of personnel selection procedures* (5th ed.). SIOP.
- Sukma, R. (2026). Digital competency development for sustainable tourism human resources. *Journal of Tourism and Development*, 18(1), 45–58.
- Udayana, I. B. N., Antara, I. M. A., & Suardana, I. W. (2024). Human resource competencies and service quality in the tourism industry. *Journal of Tourism, Hospitality and Environment Management*, 9(2), 112–124.
- UN Tourism. (2024). *World tourism barometer*. UN Tourism.
- Van Iddekinge, C. H., Arnold, J. D., Frieder, R. E., & Roth, P. L. (2023). A meta-analysis of the criterion-related validity of employment interviews. *Journal of Applied Psychology*, 108(1), 1–22.
- Van Iddekinge, C. H., Lanivich, S. E., Roth, P. L., & Junco, E. (2023). Cognitive ability and job performance: Contemporary evidence and implications for personnel selection. *Personnel Psychology*, 76(1), 45–72.
- Woods, S. A., Ahmed, S., Nikolaou, I., Costa, A. C., & Anderson, N. (2020). Personnel selection in the digital age: A review of validity and applicant reactions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(5), 1–17.
- World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*. World Economic Forum.

Halaman ini dikosongkan