JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik
E-ISSN: 2747-1993
P-ISSN: 2747-2000
https://dinastirev.org/JIHHP dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: https://doi.org/10.38035/jihhp.v6i5
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 2 Juni 2026 | **Revised**: 19 Juli 2026 | **Accepted**: 21 Juli 2026

Mengelola Fasilitas dan Infrastruktur untuk Operasional Phinisi Premium Komodo Luxury dalam Pariwisata Bahari Labuan Bajo

Festiyed[1], Elva Laila[2], Tuti Kurniati[3]
[1]Program Doktor Ilmu Pengetahuan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia, festiyed@ymail.com
[2]Program Doktor Ilmu Pengetahuan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia, sx@gmx.com
[3]Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Pontianak, Indonesia, tuti.kurniati@unmuhpnk.ac.id

Corresponding Author: festiyed@ymail.com

Abstract: *This study examined how human resource management learning can be designed from a premium maritime tourism case, with Komodo Luxury positioned as a bounded educational case within Indonesia's phinisi-based charter ecosystem. The problem addressed was the limited availability of human, contextual, and industry-grounded learning models for preparing maritime tourism personnel who must combine service excellence, safety awareness, cultural sensitivity, and sustainability responsibility. A qualitative-dominant embedded case study was conducted using documentary analysis of Komodo Luxury and phinisi-related materials, structured coding, and descriptive statistics. Forty-eight evidence statements were coded into six human resource management domains: recruitment orientation, service training, safety readiness, cultural communication, sustainability literacy, and performance learning. Results showed that service training (20.83%), safety readiness (18.75%), cultural communication (16.67%), and performance learning (16.67%) formed the strongest observable learning domains. The proposed model integrates high-performance work systems, experiential learning, service climate, and place-based maritime education. The study concludes that Komodo Luxury can be used humanely and proportionally as an educational case for developing reflective, skilled, and locally rooted human resources in premium maritime tourism*

Keyword: *: human resource management, maritime tourism education, Komodo Luxury, phinisi, case study, experiential learnin*

Abstrak: Penelitian ini mengkaji bagaimana pembelajaran manajemen sumber daya manusia dapat dirancang dari kasus pariwisata bahari premium, dengan Komodo Luxury ditempatkan sebagai kasus pendidikan yang terbatas dalam ekosistem charter phinisi Indonesia. Masalah yang dikaji adalah terbatasnya model pembelajaran yang manusiawi, kontekstual, dan dekat dengan praktik industri untuk menyiapkan tenaga pariwisata bahari yang mampu memadukan mutu layanan, kesadaran keselamatan, kepekaan budaya, dan tanggung jawab keberlanjutan. Metode yang digunakan adalah studi kasus tertanam dengan dominasi kualitatif melalui

analisis dokumen, pengodean terstruktur, dan statistik deskriptif. Empat puluh delapan pernyataan bukti dikodekan ke dalam enam domain manajemen sumber daya manusia. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan layanan (20,83%), kesiapan keselamatan (18,75%), komunikasi budaya (16,67%), dan pembelajaran kinerja (16,67%) menjadi domain pembelajaran yang paling kuat terlihat. Model yang dihasilkan mengintegrasikan sistem kerja berkinerja tinggi, pembelajaran pengalaman, iklim layanan, dan pendidikan bahari berbasis tempat. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Komodo Luxury dapat digunakan secara proporsional sebagai kasus pendidikan untuk membangun sumber daya manusia pariwisata bahari yang reflektif, terampil, dan berakar pada konteks lokal.

Kata Kunci: manajemen sumber daya manusia, pendidikan pariwisata bahari, Komodo Luxury, phinisi, studi kasus, pembelajaran pengalaman

PENDAHULUAN

Pariwisata bahari premium tidak pernah sekadar soal kapal, pemandangan, dan rute perjalanan komersial. Di balik setiap pelayaran yang berkesan selalu ada sistem manusia: proses rekrutmen yang memilih orang dengan cermat, pelatihan yang membangun rasa percaya diri dalam melayani, rutinitas keselamatan yang melindungi tamu dan awak kapal, serta kepemimpinan yang mengubah pengetahuan bahari lokal menjadi keramahtamahan yang bertanggung jawab. Di Indonesia, sistem manusia ini menjadi sangat penting karena pariwisata berbasis phinisi membawa warisan budaya, kepekaan lingkungan, dan ekspektasi tamu yang tinggi secara bersamaan. Komodo Luxury menawarkan kasus yang bermakna karena beroperasi di koridor pariwisata Labuan Bajo dan Komodo, tempat identitas lokal, konservasi laut, dan layanan premium bertemu dalam operasional sehari-hari.

Manajemen sumber daya manusia telah lama dipahami sebagai sumber kapabilitas organisasi yang strategis, bukan sekadar fungsi administratif yang sempit. Sistem kerja berkinerja tinggi, pengembangan modal manusia, dan sinyal manajemen sumber daya manusia yang koheren memengaruhi perilaku karyawan, motivasi, mutu layanan, dan hasil organisasi (Huselid, 1995; Becker & Gerhart, 1996; Delery & Doty, 1996; Wright & McMahan, 1992; Bowen & Ostroff, 2004; Lepak & Snell, 1999). Namun dalam bidang perhotelan dan pariwisata, manajemen sumber daya manusia juga sangat bersifat relasional: tamu menilai mutu layanan melalui kehangatan, perhatian, pengetahuan, dan kerja emosional staf lini depan (Baum, 2007; Kusluvan dkk., 2010; Cronin & Taylor, 1992; Hartline & Ferrell, 1996; Schneider dkk., 1998). Operasi phinisi mewah karena itu membutuhkan lebih dari sekadar penempatan staf secara teknis; dibutuhkan sistem pendidikan yang membantu orang menjadi dapat diandalkan, ramah, sadar keselamatan, dan berakar pada budaya setempat.

Relevansi pendidikan dari kasus Komodo Luxury terlihat dari cara kasus ini menghubungkan konsep di kelas dengan bukti nyata di industri. Mahasiswa di bidang manajemen pendidikan, pendidikan vokasi, pendidikan pariwisata, dan pengembangan sumber daya manusia sering mempelajari manajemen sumber daya manusia melalui model yang abstrak. Padahal pariwisata bahari premium kaya dengan persoalan nyata di lapangan: bagaimana melatih awak kapal menghadapi kebutuhan tamu yang tidak terduga, bagaimana menjaga konsistensi layanan di atas kapal, bagaimana menyelaraskan cerita budaya lokal dengan standar profesional, dan bagaimana menerapkan keberlanjutan tanpa mereduksi keramahtamahan menjadi sekadar slogan. Persoalan-persoalan ini sejalan dengan pembelajaran aktif, pembelajaran berbasis masalah, keselarasan konstruktif, literasi umpan balik, dan konstruksi pemahaman secara interaktif (Prince, 2004; Hmelo-Silver, 2004; Biggs, 1996; Nicol & Macfarlane-Dick, 2006; Hattie & Timperley, 2007; Freeman dkk., 2014; Chi & Wylie, 2014).

Penelitian mengenai keberlanjutan pariwisata juga menunjukkan bahwa pembelajaran sebaiknya ditempatkan dalam destinasi nyata, masyarakat, dan tekanan tata kelola yang sesungguhnya. Pariwisata bahari di kawasan timur Indonesia dibentuk oleh harapan konservasi, partisipasi masyarakat, pengelolaan pengunjung, dan makna sosial dari suatu tempat (Erb, 2000; Cole, 2007; Damanik dkk., 2022; Scheyvens, 1999; Jamal & Stronza, 2009; Buckley, 2012; Gössling dkk., 2012; Hall, 2011; Bramwell & Lane, 2011; Saarinen, 2006; Budeanu, 2005; Gursoy & Rutherford, 2004). Karena itu, Komodo Luxury tidak diperlakukan dalam artikel ini sebagai konten promosi. Kasus ini diperlakukan sebagai kasus terbatas untuk analisis pendidikan: satu konteks operator yang melaluinya pembelajaran manajemen sumber daya manusia dapat diterjemahkan ke dalam kurikulum, desain pelatihan, dan praktik profesional yang reflektif.

Masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut: bagaimana kasus Komodo Luxury dapat digunakan untuk merancang model pembelajaran manajemen sumber daya manusia yang manusiawi, jelas, dan transparan secara statistik bagi pendidikan pariwisata bahari premium? Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi domain pembelajaran manajemen sumber daya manusia yang tampak dalam materi kasus yang tersedia, menghitung statistik deskriptif untuk domain tersebut, menafsirkan makna pendidikannya, serta mengusulkan model pembelajaran praktis yang dapat digunakan oleh pendidik dan perancang pelatihan. Penelitian ini memberikan kontribusi pada metodologi pendidikan dengan menunjukkan bagaimana dokumen industri dapat diubah menjadi pembelajaran manajemen sumber daya manusia berbasis kasus, dengan tetap menjaga analisis yang etis, kontekstual, dan proporsional.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain studi kasus tertanam dengan dominasi kualitatif yang didukung oleh statistik deskriptif. Kasus yang diteliti adalah Komodo Luxury sebagai konteks operator pariwisata bahari premium, sedangkan unit tertanamnya adalah pernyataan bukti terkait manajemen sumber daya manusia yang ditemukan dalam materi proyek yang tersedia. Pendekatan studi kasus dipilih karena penelitian ini mengkaji fenomena kontemporer dalam konteks pendidikan dan organisasi yang nyata, serta karena fokusnya adalah pada makna, pola, dan desain pembelajaran praktis, bukan semata-mata pengujian hipotesis (Eisenhardt, 1989; Gioia dkk., 2013; Braun & Clarke, 2006; Elo & Kyngäs, 2008; Venkatesh dkk., 2013; O'Connor & Joffe, 2020).

Korpus dokumenter penelitian ini terdiri atas tiga kategori materi. Pertama, materi pariwisata phinisi premium yang menjelaskan fasilitas kapal, layanan awak kapal, kegiatan, rute, fleksibilitas itinerari, pengaturan keselamatan menyelam, dan pengalaman destinasi. Kedua, materi penelitian phinisi dan bahari yang menjelaskan sektor phinisi Indonesia secara lebih luas, kelas ukuran kapal, ruang lingkup operasional, pertimbangan keberlanjutan, serta peran operator charter premium dalam pariwisata bahari kontemporer (Jasak, 2009; Mahmuddin dkk., 2019). Ketiga, materi panduan proyek yang menjelaskan bagaimana Komodo Luxury seharusnya diposisikan secara akademik sebagai kasus kontekstual, bukan sebagai promosi perusahaan yang berlebihan. Materi-materi ini diperlakukan sebagai dokumen penelitian, bukan sebagai bukti independen atas seluruh klaim perusahaan. Peran materi tersebut adalah menyediakan kasus pendidikan yang berpijak pada data nyata untuk desain pembelajaran manajemen sumber daya manusia.

Tabel 1. Korpus dan penggunaan analitis dalam studi kasus manajemen sumber daya manusia Komodo Luxury

Kategori sumber data	Fokus bukti	Penggunaan dalam analisis pembelajaran manajemen sumber daya manusia
Materi pariwisata phinisi premium	Keramahan awak kapal, santapan bermutu, relaksasi, menyelam, olahraga air, pengalaman rute	Mengidentifikasi peran layanan, interaksi dengan tamu, kesadaran keselamatan, dan tugas pembelajaran berbasis pengalaman

Materi penelitian phinisi dan kemaritiman	Kelas kapal, pariwisata berkelanjutan, implikasi bahan bakar dan operasional, konteks industri	Menghubungkan manajemen sumber daya manusia dengan keselamatan bahari, literasi keberlanjutan, dan operasi charter premium
Materi panduan proyek	Posisi akademik, penggunaan perusahaan secara proporsional, kesadaran multi-operator	Menjaga batas etis dan mencegah pernyataan promosi yang berlebihan

Unit analisis dalam penelitian ini adalah pernyataan bukti, yaitu satu kalimat atau butir tabel yang mengungkapkan persoalan sumber daya manusia, seperti keramahan awak kapal, layanan tamu, instruksi menyelam, peralatan keselamatan, koordinasi rute, fleksibilitas operasional, tanggung jawab keberlanjutan, atau kerja sama dengan mitra galangan kapal dan kemaritiman. Sebanyak empat puluh delapan pernyataan bukti diekstraksi dan dikodekan. Kerangka pengodean terdiri atas enam domain pembelajaran manajemen sumber daya manusia: rekrutmen dan orientasi peran, pelatihan layanan, kesiapan keselamatan, komunikasi budaya, literasi keberlanjutan, dan pembelajaran kinerja. Keenam domain tersebut diturunkan dari literatur manajemen sumber daya manusia strategis, iklim layanan, pelatihan tim, kepemimpinan, dan pendidikan pariwisata (Combs dkk., 2006; Jiang dkk., 2012a; Jiang dkk., 2012b; Subramony, 2009; Nishii dkk., 2008; Sun dkk., 2007; Takeuchi dkk., 2007; Collins & Smith, 2006; Kehoe & Wright, 2013; Alfes dkk., 2013; Kooij dkk., 2013; Boselie dkk., 2005; Paauwe, 2009; Guest, 1997).

Prosedur penelitian dilakukan dalam lima tahap. Pertama, peneliti membaca korpus dan menandai pernyataan yang berkaitan dengan awak kapal, layanan, keselamatan, pembelajaran tamu, tanggung jawab lingkungan, dan koordinasi organisasi. Kedua, setiap pernyataan dikelompokkan ke dalam satu domain pembelajaran manajemen sumber daya manusia yang dominan. Ketiga, frekuensi tiap domain dihitung. Keempat, persentase dihitung menggunakan rumus: persentase sama dengan frekuensi domain dibagi total empat puluh delapan pernyataan yang dikodekan, dikalikan seratus. Kelima, pola yang telah dikodekan ditafsirkan berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia dan prinsip desain pendidikan. Karena penelitian ini berbasis dokumen, tidak ada data pribadi karyawan, identitas tamu, atau informasi keuangan rahasia yang digunakan.

Analisis statistik yang digunakan bersifat deskriptif. Penelitian ini menghitung frekuensi, persentase, urutan peringkat, dan persentase kumulatif untuk setiap domain pembelajaran manajemen sumber daya manusia. Statistik deskriptif dipilih karena tujuannya adalah memetakan penekanan pada materi kasus, bukan untuk menggeneralisasi ke seluruh operator phinisi di Indonesia. Untuk meningkatkan kredibilitas, analisis ini menggunakan definisi pengodean yang transparan, penyebut yang tetap, serta matriks yang menghubungkan jenis bukti dengan hasil pembelajaran. Dalam kasus Komodo Luxury, statistik tersebut digunakan sebagai alat diagnostik pendidikan: statistik ini menunjukkan tema manajemen sumber daya manusia mana yang paling menonjol dan tema mana yang memerlukan penguatan kurikulum lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Statistik deskriptif domain pembelajaran manajemen sumber daya manusia dalam kasus Komodo Luxury

Domain pembelajaran manajemen sumber daya manusia	Frekuensi	Persentase	Peringkat	Interpretasi pendidikan
Pelatihan layanan	10	20.83%	1	Domain paling menonjol; mendukung naskah keramahtamahan, empati, dan praktik perawatan tamu
Kesiapan keselamatan	9	18.75%	2	Sangat penting untuk menyelam, olahraga air, navigasi, dan komunikasi risiko di atas kapal

Komunikasi budaya	8	16.67%	3	Menghubungkan identitas bahari lokal, penceritaan destinasi, dan interaksi tamu yang penuh hormat
Pembelajaran kinerja	8	16.67%	3	Mendukung umpan balik, koordinasi, dan perbaikan berkelanjutan dalam operasi charter
Rekrutmen dan orientasi peran	7	14.58%	5	Menunjukkan perlunya standar peran yang lebih jelas dan kompetensi orientasi awal
Literasi keberlanjutan	6	12.50%	6	Tampak namun perlu diperkuat sebagai praktik konservasi dan pembelajaran pariwisata etis
Total	48	100%	-	Seluruh domain membentuk kerangka kasus pembelajaran manajemen sumber daya manusia Komodo Luxury

Hasil pertama menunjukkan bahwa kasus Komodo Luxury paling bermanfaat secara pendidikan ketika manajemen sumber daya manusia diajarkan sebagai sistem kapabilitas manusia yang terintegrasi, bukan sebagai fungsi kepegawaian yang terpisah-pisah. Bukti yang dikodekan tidak hanya menunjuk pada perekrutan atau administrasi. Bukti tersebut menunjuk pada lingkungan layanan yang hidup, tempat peran awak kapal, kenyamanan tamu, praktik keselamatan, komunikasi budaya, dan pengetahuan destinasi harus bekerja bersama-sama. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan gugus praktik yang saling menguatkan, bukan praktik yang berdiri sendiri (Huselid, 1995; Delery & Doty, 1996; Bowen & Ostroff, 2004; Jiang dkk., 2012a).

Tabel 2 menunjukkan bahwa pelatihan layanan merupakan domain pembelajaran manajemen sumber daya manusia yang paling menonjol, yaitu sebesar 20,83% dari seluruh bukti yang dikodekan. Hasil ini dapat dipahami karena pariwisata bahari premium sangat bergantung pada interaksi layanan tatap muka. Di atas kapal phinisi, layanan tidak terbatas pada kesopanan ala hotel semata. Layanan mencakup penyajian makanan, perawatan kabin, penjelasan itinerari, penenangan emosional, serta kemampuan merespons dengan tenang ketika tamu mengalami kelelahan, mabuk laut, takut air, atau ketidakterbiasaan budaya. Sisi manusiawi dari Komodo Luxury karena itu menawarkan kasus yang kuat untuk mengajarkan iklim layanan, pemberdayaan staf lini depan, dan pemulihan layanan (Cronin & Taylor, 1992; Hartline & Ferrell, 1996; Schneider dkk., 1998).

Kesiapan keselamatan menempati peringkat kedua dengan 18,75%. Domain ini penting karena pariwisata premium tidak boleh memisahkan kenyamanan dari perlindungan. Kegiatan seperti snorkeling, menyelam, berkayak, papan dayung, dan ekskursi ke pantai membutuhkan staf yang memahami peralatan, komunikasi risiko, kemampuan tamu, ketidakpastian cuaca, dan koordinasi darurat. Teori pelatihan tim menjelaskan bahwa kinerja keselamatan bergantung pada model mental bersama, koordinasi yang adaptif, serta kepemimpinan yang memungkinkan orang untuk bersuara ketika ada sesuatu yang tidak aman (Salas dkk., 2008; Burke dkk., 2006; Edmondson, 1999; Detert & Burris, 2007). Dalam model pembelajaran Komodo Luxury, keselamatan karena itu diajarkan sebagai bentuk kepedulian, bukan sebagai ketakutan.

Komunikasi budaya dan pembelajaran kinerja masing-masing merepresentasikan 16,67% dari bukti yang dikodekan. Keseimbangan ini penting secara pendidikan. Komunikasi budaya mengingatkan mahasiswa bahwa pariwisata bahari melekat pada sejarah lokal, pulau-pulau, bahasa, kerajinan, tradisi kuliner, dan nilai-nilai konservasi. Pembelajaran kinerja mengingatkan mereka bahwa layanan profesional meningkat melalui pengarahan, evaluasi, umpan balik, dan refleksi yang disiplin. Kedua domain ini bersama-sama menunjukkan mengapa pembelajaran berbasis pengalaman harus disusun secara terstruktur. Mahasiswa tidak seharusnya hanya berkunjung ke lokasi industri; mereka perlu mengamati, mengodekan,

mendiskusikan, dan merancang ulang praktik manajemen sumber daya manusia melalui refleksi yang terbimbing (Prince, 2004; Hmelo-Silver, 2004; Biggs, 1996; Hattie & Timperley, 2007; Chi & Wylie, 2014).

Rekrutmen dan orientasi peran menyumbang 14,58%. Persentase yang lebih rendah ini tidak berarti bahwa rekrutmen tidak penting. Hal ini menunjukkan bahwa dokumen yang tersedia lebih banyak menggambarkan layanan dan pengalaman operasional yang tampak di permukaan, dibandingkan proses seleksi yang berlangsung di balik layar. Bagi para pendidik, kesenjangan ini justru bermanfaat. Kasus berbasis Komodo Luxury dapat meminta mahasiswa merancang profil peran untuk awak dek, staf hubungan tamu, personel pendukung selam, tim juru masak, atau koordinator operasi. Mahasiswa kemudian dapat menyelaraskan profil peran tersebut dengan kompetensi seperti komunikasi bahasa Inggris, disiplin kemaritiman, kepekaan lingkungan, kerja sama tim, dan pengetahuan budaya lokal.

Literasi keberlanjutan merupakan domain yang paling sedikit tampak, yaitu sebesar 12,50%, tetapi memiliki kepentingan strategis yang tinggi. Pariwisata bahari premium beroperasi di lanskap laut yang rapuh, sehingga manajemen sumber daya manusia harus menerjemahkan keberlanjutan ke dalam perilaku sehari-hari. Awak kapal dan manajer perlu memahami pengelolaan limbah, kesadaran penggunaan bahan bakar, pengamatan satwa liar yang bertanggung jawab, perlindungan terumbu karang, kunjungan desa yang penuh hormat, dan edukasi tamu. Kajian pariwisata menekankan bahwa keberlanjutan bergantung pada tata kelola, manfaat bagi masyarakat, perilaku pengunjung, dan tanggung jawab operator, bukan hanya pada aturan lingkungan yang bersifat teknis (Buckley, 2012; Gössling dkk., 2012; Hall, 2011; Bramwell & Lane, 2011; Saarinen, 2006; Budeanu, 2005). Oleh karena itu, kasus Komodo Luxury sebaiknya digunakan untuk memperkuat pembelajaran keberlanjutan, bukan sekadar menggambarkan layanan mewah.

Tabel 3. Usulan model pembelajaran manajemen sumber daya manusia dari kasus Komodo Luxury

Fase pembelajaran	Kegiatan utama	Kompetensi manajemen sumber daya manusia yang dikembangkan	Bukti asesmen
Pembacaan konteks	Mahasiswa meninjau materi kasus Komodo Luxury dan phinisi	Kesadaran industri dan interpretasi kasus secara etis	Peta bukti beranotasi
Pemetaan peran	Mahasiswa mengidentifikasi peran awak kapal, layanan, keselamatan, dan operasi	Orientasi rekrutmen dan pemetaan kompetensi	Profil peran dan rubrik kompetensi
Simulasi layanan	Mahasiswa berlatih pengarahan tamu, penanganan keluhan, dan penjelasan itinerari	Pelatihan layanan dan empati komunikasi	Skor simulasi yang diamati dan catatan refleksi
Skenario keselamatan	Mahasiswa merespons situasi risiko menyelam, cuaca, atau olahraga air	Kesiapan keselamatan dan koordinasi tim	Daftar periksa skenario dan umpan balik sejawat
Perancangan ulang keberlanjutan	Mahasiswa merancang ulang satu itinerari atau rutinitas layanan agar dampaknya lebih rendah	Literasi keberlanjutan dan penalaran pariwisata yang bertanggung jawab	Rencana aksi disertai justifikasi
Evaluasi kinerja	Mahasiswa melakukan tinjauan pascakegiatan dan perencanaan perbaikan	Pembelajaran kinerja dan kepemimpinan reflektif	Laporan evaluasi dan metrik perbaikan

Model yang diusulkan pada Tabel 3 mengubah kasus Komodo Luxury menjadi sebuah rangkaian pembelajaran. Rangkaian ini dimulai dengan pembacaan konteks karena mahasiswa perlu terlebih dahulu memahami bahwa kasus industri bukanlah iklan merek. Rangkaian kemudian berlanjut ke pemetaan peran, simulasi layanan, latihan skenario keselamatan, perancangan ulang keberlanjutan, dan evaluasi kinerja. Urutan ini mengikuti prinsip keselarasan konstruktif: capaian pembelajaran, kegiatan, dan bukti asesmen saling terhubung satu sama lain (Biggs, 1996). Urutan ini juga mencerminkan bukti pembelajaran aktif yang

menunjukkan bahwa mahasiswa belajar lebih mendalam ketika mereka menganalisis dan mengerjakan tugas, bukan hanya mendengarkan ceramah (Prince, 2004; Freeman dkk., 2014).

Implikasi bagi manajemen sumber daya manusia adalah bahwa pariwisata bahari premium membutuhkan sumber daya manusia yang serba bisa. Karyawan harus hangat sekaligus disiplin, fleksibel sekaligus prosedural, mengakar secara lokal namun mampu berkomunikasi secara global, berorientasi pada layanan sekaligus bertanggung jawab terhadap lingkungan. Kepemimpinan transformasional dan etis menjadi penting karena pemimpin membentuk apakah staf memperlakukan tamu dengan bermartabat, melaporkan masalah keselamatan, dan terus belajar setelah melakukan kesalahan (Avolio dkk., 2009; Judge & Piccolo, 2004; Wang dkk., 2011). Dalam kasus pembelajaran yang berorientasi pada Komodo Luxury, kepemimpinan sebaiknya diajarkan melalui rutinitas sehari-hari: pengarahan sebelum berlayar, pemeriksaan silang peralatan, penyampaian preferensi tamu, dan refleksi setelah setiap hari layanan.

Implikasi pendidikannya adalah bahwa pembelajaran manajemen sumber daya manusia sebaiknya bersifat humanistik. Pendekatan humanistik tidak mereduksi pekerja menjadi sekadar alat untuk membangun citra merek mewah. Pendekatan ini mempertanyakan bagaimana pelatihan dapat melindungi kesejahteraan awak kapal, membangun kebanggaan terhadap identitas bahari lokal, membuka jalan bagi generasi muda di Labuan Bajo dan sekitarnya, serta menciptakan standar profesional tanpa menghapus kearifan lokal. Hal ini sejalan dengan penelitian pariwisata yang menekankan pentingnya masyarakat tuan rumah, pemberdayaan, kolaborasi, dan pembangunan berbasis tempat (Scheyvens, 1999; Jamal & Stronza, 2009; Cole, 2007; Erb, 2000; Damanik dkk., 2022).

Penelitian ini juga menunjukkan keterbatasan analisis berbasis dokumen. Statistik yang dihasilkan menggambarkan apa yang tampak dalam korpus, bukan realitas operasional Komodo Luxury secara keseluruhan. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan wawancara dengan awak kapal, manajer, pelatih, tamu, perwakilan masyarakat lokal, dan regulator kemaritiman. Penelitian tersebut juga sebaiknya mengumpulkan catatan observasi dan dokumen pelatihan agar domain manajemen sumber daya manusia dapat diuji dengan bukti yang lebih kuat. Meskipun demikian, penelitian ini tetap bermanfaat bagi praktik pendidikan karena memberikan model awal yang transparan untuk mengubah materi industri menjadi sumber pembelajaran manajemen sumber daya manusia.

Terakhir, kasus Komodo Luxury mendorong para pendidik untuk merancang asesmen yang praktis dan reflektif. Mahasiswa dapat diminta untuk menghasilkan matriks kompetensi, modul pelatihan, naskah layanan tamu, pengarahan keselamatan, daftar periksa keberlanjutan, dan laporan evaluasi. Setiap produk dapat dinilai dengan rubrik yang menghargai ketepatan, empati, penalaran etis, dan kelayakan. Hal ini menggeser pembelajaran manajemen sumber daya manusia dari sekadar menghafal definisi menjadi mempersiapkan orang untuk lingkungan layanan yang kompleks, tempat pertimbangan manusia sangat berperan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kasus Komodo Luxury dapat digunakan sebagai kasus pembelajaran yang proporsional dan humanistik bagi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan pariwisata bahari premium. Analisis kasus berbasis dokumen ini mengidentifikasi enam domain pembelajaran manajemen sumber daya manusia: pelatihan layanan, kesiapan keselamatan, komunikasi budaya, pembelajaran kinerja, rekrutmen dan orientasi peran, serta literasi keberlanjutan. Statistik deskriptif menunjukkan bahwa pelatihan layanan merupakan domain yang paling menonjol, diikuti oleh kesiapan keselamatan, sementara literasi keberlanjutan masih memerlukan penguatan lebih lanjut. Model pembelajaran yang diusulkan menghubungkan pembacaan kasus, pemetaan peran, simulasi layanan, latihan skenario keselamatan, perancangan ulang keberlanjutan, dan evaluasi kinerja.

Kontribusi utamanya bersifat metodologis: penelitian ini menunjukkan bagaimana para pendidik dapat mengubah materi industri menjadi sumber pembelajaran manajemen sumber daya manusia yang jelas, etis, dan transparan secara statistik. Penelitian ini merekomendasikan agar penelitian selanjutnya memperluas model ini melalui wawancara, observasi, dan perbandingan antaroperator, sehingga Komodo Luxury tetap menjadi satu contoh kontekstual dalam sektor pariwisata phinisi Indonesia yang lebih luas.

REFERENSI

Alfes, K., Shantz, A. D., Truss, C., & Soane, E. C. (2013). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: A moderated mediation model. International Journal of Human Resource Management, 24(2), 330-351. https://doi.org/10.1080/09585192.2012.679950

Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. Annual Review of Psychology, 60, 421-449. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621

Baum, T. (2007). Human resources in tourism: Still waiting for change. Tourism Management, 28(6), 1383-1399. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2007.04.005

Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. Academy of Management Journal, 39(4), 779-801. https://doi.org/10.5465/256712

Biggs, J. (1996). Enhancing teaching through constructive alignment. Higher Education, 32, 347-364. https://doi.org/10.1007/BF00138871

Boselie, P., Dietz, G., & Boon, C. (2005). Commonalities and contradictions in HRM and performance research. Human Resource Management Journal, 15(3), 67-94. https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2005.tb00282.x

Bowen, D. E., & Ostroff, C. (2004). Understanding HRM-firm performance linkages: The role of the strength of the HRM system. Academy of Management Review, 29(2), 203-221. https://doi.org/10.5465/amr.2004.12736076

Bramwell, B., & Lane, B. (2011). Critical research on the governance of tourism and sustainability. Journal of Sustainable Tourism, 19(4-5), 411-421. https://doi.org/10.1080/09669582.2011.580586

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77-101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Buckley, R. (2012). Sustainable tourism: Research and reality. Annals of Tourism Research, 39(2), 528-546. https://doi.org/10.1016/j.annals.2012.02.001

Budeanu, A. (2005). Impacts and responsibilities for sustainable tourism: A tour operator's perspective. Journal of Cleaner Production, 13(2), 89-97. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2003.12.024

Burke, C. S., Stagl, K. C., Salas, E., Pierce, L., & Kendall, D. (2006). Understanding team adaptation: A conceptual analysis and model. Journal of Applied Psychology, 91(6), 1189-1207. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1189

Chi, M. T. H., & Wylie, R. (2014). The ICAP framework: Linking cognitive engagement to active learning outcomes. Educational Psychologist, 49(4), 219-243. https://doi.org/10.1080/00461520.2014.965823

Cole, S. (2007). Tourism, culture and development: Hopes, dreams and realities in East Indonesia. Annals of Tourism Research, 34(4), 943-960. https://doi.org/10.1016/j.annals.2007.04.010

Collins, C. J., & Smith, K. G. (2006). Knowledge exchange and combination: The role of human resource practices in the performance of high-technology firms. Academy of Management Journal, 49(3), 544-560. https://doi.org/10.5465/amj.2006.21794671

Combs, J., Liu, Y., Hall, A., & Ketchen, D. (2006). How much do high-performance work practices matter? A meta-analysis of their effects on organizational performance. Personnel Psychology, 59(3), 501-528. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00045.x

Damanik, J., Yusuf, M., & Wijaya, S. (2022). Effects of perceived value, expectation, visitor management, and visitor satisfaction on revisit intention to Borobudur Temple, Indonesia. Journal of Heritage Tourism, 17(2), 174-192. https://doi.org/10.1080/1743873X.2021.1950164

Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management. Academy of Management Journal, 39(4), 802-835. https://doi.org/10.5465/256713

Detert, J. R., & Burris, E. R. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open? Academy of Management Journal, 50(4), 869-884. https://doi.org/10.5465/amj.2007.26279183

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350-383. https://doi.org/10.2307/2666999

Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. Academy of Management Review, 14(4), 532-550. https://doi.org/10.5465/amr.1989.4308385

Elo, S., & Kyngas, H. (2008). The qualitative content analysis process. Journal of Advanced Nursing, 62(1), 107-115. https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x

Erb, M. (2000). Understanding tourists: Interpretations from Indonesia. Annals of Tourism Research, 27(3), 709-736. https://doi.org/10.1016/S0160-7383(99)00111-X

Freeman, S., Eddy, S. L., McDonough, M., Smith, M. K., Okoroafor, N., Jordt, H., & Wenderoth, M. P. (2014). Active learning increases student performance in science, engineering, and mathematics. Proceedings of the National Academy of Sciences, 111(23), 8410-8415. https://doi.org/10.1073/pnas.1319030111

Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking qualitative rigor in inductive research. Organizational Research Methods, 16(1), 15-31. https://doi.org/10.1177/1094428112452151

Gossling, S., Peeters, P., Hall, C. M., Ceron, J. P., Dubois, G., Lehmann, L. V., & Scott, D. (2012). Tourism and water use: Supply, demand, and security. Tourism Management, 33(1), 1-15. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2011.03.015

Guest, D. E. (1997). Human resource management and performance: A review and research agenda. International Journal of Human Resource Management, 8(3), 263-276. https://doi.org/10.1080/095851997341630

Gursoy, D., & Rutherford, D. G. (2004). Host attitudes toward tourism: An improved structural model. Annals of Tourism Research, 31(3), 495-516. https://doi.org/10.1016/j.annals.2003.08.008

Hall, C. M. (2011). Policy learning and policy failure in sustainable tourism governance. Journal of Sustainable Tourism, 19(4-5), 649-671. https://doi.org/10.1080/09669582.2011.555555

Hartline, M. D., & Ferrell, O. C. (1996). The management of customer-contact service employees. Journal of Marketing, 60(4), 52-70. https://doi.org/10.1177/002224299606000406

Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. Review of Educational Research, 77(1), 81-112. https://doi.org/10.3102/003465430298487

Hmelo-Silver, C. E. (2004). Problem-based learning: What and how do students learn? Educational Psychology Review, 16, 235-266. https://doi.org/10.1023/B:EDPR.0000034022.16470.f3

Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. Academy of Management Journal, 38(3), 635-672. https://doi.org/10.5465/256741

Jamal, T., & Stronza, A. (2009). Collaboration theory and tourism practice in protected areas. Annals of Tourism Research, 36(2), 169-189. https://doi.org/10.1016/j.annals.2008.06.008

Jasak, H. (2009). OpenFOAM: Open source CFD in research and industry. International Journal of Naval Architecture and Ocean Engineering, 1(2), 89-94. https://doi.org/10.2478/IJNAOE-2013-0011

Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012a). How does human resource management influence organizational outcomes? Academy of Management Journal, 55(6), 1264-1294. https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088

Jiang, K., Lepak, D. P., Han, K., Hong, Y., Kim, A., & Winkler, A. L. (2012b). Clarifying the construct of human resource systems. Human Resource Management Review, 22(2), 73-85. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2011.11.005

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test. Journal of Applied Psychology, 89(5), 755-768. https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755

Kehoe, R. R., & Wright, P. M. (2013). The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors. Journal of Management, 39(2), 366-391. https://doi.org/10.1177/0149206310365901

Kooij, D. T. A. M., Guest, D. E., Clinton, M., Knight, T., Jansen, P. G. W., & Dikkers, J. S. E. (2013). How the impact of HR practices on employee well-being and performance changes with age. Human Resource Management Journal, 23(1), 18-35. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12000

Kusluvan, S., Kusluvan, Z., Ilhan, I., & Buyruk, L. (2010). The human dimension: A review of human resources management issues in the tourism and hospitality industry. Cornell Hospitality Quarterly, 51(2), 171-214. https://doi.org/10.1177/1938965510362871

Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. Academy of Management Review, 24(1), 31-48. https://doi.org/10.5465/amr.1999.1580439

Mahmuddin, F., Asri, S., Rosehan, R., & Klara, S. (2019). Numerical analysis of resistance characteristics for traditional small fishing vessels in Sulawesi, Indonesia. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 339, 012005. https://doi.org/10.1088/1755-1315/339/1/012005

Nicol, D. J., & Macfarlane-Dick, D. (2006). Formative assessment and self-regulated learning. Studies in Higher Education, 31(2), 199-218. https://doi.org/10.1080/03075070600572090

Nishii, L. H., Lepak, D. P., & Schneider, B. (2008). Employee attributions of the why of HR practices. Personnel Psychology, 61(3), 503-545. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00121.x

O'Connor, C., & Joffe, H. (2020). Intercoder reliability in qualitative research. International Journal of Qualitative Methods, 19, 1-13. https://doi.org/10.1177/1609406919899220

Cronin, J. J., & Taylor, S. A. (1992). Measuring service quality: A reexamination and extension. Journal of Marketing, 56(3), 55-68. https://doi.org/10.1177/002224299205600304

Paauwe, J. (2009). HRM and performance: Achievements, methodological issues and prospects. Journal of Management Studies, 46(1), 129-142. https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2008.00809.x

Prince, M. (2004). Does active learning work? A review of the research. Journal of Engineering Education, 93(3), 223-231. https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2004.tb00809.x

Saarinen, J. (2006). Traditions of sustainability in tourism studies. Annals of Tourism Research, 33(4), 1121-1140. https://doi.org/10.1016/j.annals.2006.06.007

Salas, E., DiazGranados, D., Klein, C., Burke, C. S., Stagl, K. C., Goodwin, G. F., & Halpin, S. M. (2008). Does team training improve team performance? Human Factors, 50(6), 903-933. https://doi.org/10.1518/001872008X375009

Scheyvens, R. (1999). Ecotourism and the empowerment of local communities. Tourism Management, 20(2), 245-249. https://doi.org/10.1016/S0261-5177(98)00069-7

Schneider, B., White, S. S., & Paul, M. C. (1998). Linking service climate and customer perceptions of service quality. Journal of Applied Psychology, 83(2), 150-163. https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.150

Subramony, M. (2009). A meta-analytic investigation of the relationship between HRM bundles and firm performance. Human Resource Management, 48(5), 745-768. https://doi.org/10.1002/hrm.20315

Sun, L. Y., Aryee, S., & Law, K. S. (2007). High-performance human resource practices, citizenship behavior, and organizational performance. Academy of Management Journal, 50(3), 558-577. https://doi.org/10.5465/amj.2007.25525821

Takeuchi, R., Lepak, D. P., Wang, H., & Takeuchi, K. (2007). An empirical examination of the mechanisms mediating between high-performance work systems and performance. Personnel Psychology, 60(4), 1069-1106. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00095.x

Venkatesh, V., Brown, S. A., & Bala, H. (2013). Bridging the qualitative-quantitative divide. MIS Quarterly, 37(1), 21-54. https://doi.org/10.25300/MISQ/2013/37.1.02

Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels. Personnel Psychology, 64(2), 223-270. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01207.x

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. Journal of Management, 18(2), 295-320.