

Pembelajaran Model Metode Kasus (*Case Method*) untuk Meningkatkan Pembelajaran Inovasi Mahasiswa Mata Kuliah Manajemen Strategik

Zulfina Adriani

Universitas Jambi

Coressponding Author: adriani_zulfina@unja.ac.id

Shofia Amin

Universitas Jambi

Sry Rosita

Universitas Jambi

ABSTRACT

Strategic management is very important in managing an organization, because it can differentiate how well an organization achieves its performance, can face all forms of change and every decision provides benefits for various forms and types of profit-oriented organizations, government institutions, health and other organizations. other non-profits. Strategy is a process of implementing planning to achieve the organization's long-term goals by involving various existing resources. The Strategic Management course is a course designed to provide students with an understanding so they can implement a series of managerial decisions and actions in determining company performance in the long term. After students complete this strategic management course, students are expected to understand strategic management in terms of environmental observation, strategy formulation (strategic planning or long-term planning), strategy implementation, and evaluation/control. In addition, students are able to consider the implications of organizational strategy for the entire human resource system in the organization by translating organizational goals into specific resource management systems.

Keywords: Case Methode, Management, Strategy.

PENDAHULUAN

Mata kuliah Manajemen Strategik merupakan mata kuliah yang dirancang untuk memberikan pemahaman kepada mahasiswa agar dapat mengimplementasikan serangkaian keputusan dan tindakan manajerial dalam menentukan kinerja perusahaan dalam jangka Panjang. Manajemen Strategik memainkan peran penting dalam kesuksesan organisasi di era global yang terus berubah dan kompetitif. Keberhasilan organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan sangat tergantung pada kemampuan mereka dalam mengelola sumber daya yang kritis

seperti manusia, teknologi, dan keuangan secara strategis.

Setelah mahasiswa menyelesaikan mata kuliah manajemen strategik ini, mahasiswa diharapkan memahami manajemen strategik dalam hal pengamatan lingkungan, perumusan strategi (perencanaan strategis atau perencanaan jangka Panjang), implementasi strategi, serta evaluasi / pengendalian. Selain itu mahasiswa mampu mempertimbangkan implikasi strategi organisasi pada seluruh sistem sumberdaya manusia dalam organisasi dengan cara menerjemahkan tujuan-tujuan organisasi ke dalam sistem-sistem Manajemen sumberdaya manusia yang spesifik.

Metode pembelajaran manajemen strategik di prodi manajemen Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi dilakukan melalui kegiatan belajarsatu arah/metode ceramah (70%), penugasan (15 %), persentasi kelompok (10 %), tanya jawab (10%). Padahal Manajemen Strategik merupakan inovasi yang harus dilakukan dalam organisasi, berbagai persoalan dalam perusahaan atau organisasi yang harus dipecahkan dan dihasilkan alternatif penyelesaian, sementara penugasan yang diberikan kepada mahasiswa dan kelompok hanya sebesar 15 %, dan tanya jawab 10 %, sehingga muncul persoalan mahasiswa dituntut antara lain :

1. Untuk menghafal konsep teori terkait manajemen strategik dan berusaha menyelesaikan persoalan yang adapada teks book.
2. Konsep yang sudah dipahami tidak mampu memecahkan kasus yang ada
3. Mahasiswa dalam hal mengkritisi kasus belum tajam
4. argumentasi antar mahasiswa belum terbangun
5. sikap dalam mengambil keputusan dalam memecahkan problem tidak terbangun.

Sesuai dengan tujuan mata kuliah Manajemen Strategik, mahasiswa dituntut untuk memahami manajemen strategik dalam hal pengamatan lingkungan, perumusan strategi (perencanaan strategis atau perencanaan jangka Panjang), implementasi strategi, serta evaluasi / pengendalian serta mempertimbangkan implikasi strategi organisasi pada seluruh sistem sumberdaya manusia dalam organisasi dengan cara menerjemahkan tujuan-tujuan organisasi ke dalam sistem- sistem Manajemen sumberdaya manusia yang spesifik, maka mahasiswa dituntut untuk memiliki kemampuan berfikir kritis dan analitis sesuai tujuan mata kuliah ini. Maka, diperlukan suatu metode pembelajaran berbasis kasus dengan melibatkan penggunaan kasus-kasus nyata untuk mendorong pemahaman mendalam, pemecahan masalah, dan pengembangan keterampilan analitis (Christensen et al., 2017; Leenders et al., 2018). Selain itu pentingnya memperbaharui metode pembelajaran yang digunakan dalam bentuk case method pada mata kuliah Manajemen Strategik agar tetap relevan dengan perkembangan terbaru di bidang manajemen.

Metode studi kasus yang berbasis masalah merupakan metode pembelajaran yang cukup tepat bagi mata kuliah manajemen sumberdaya strategik sehingga terdapat beberapa alasan mengapa metode studi kasus diperlukan dalam pembelajaran mata kuliah Manajemen Strategik :

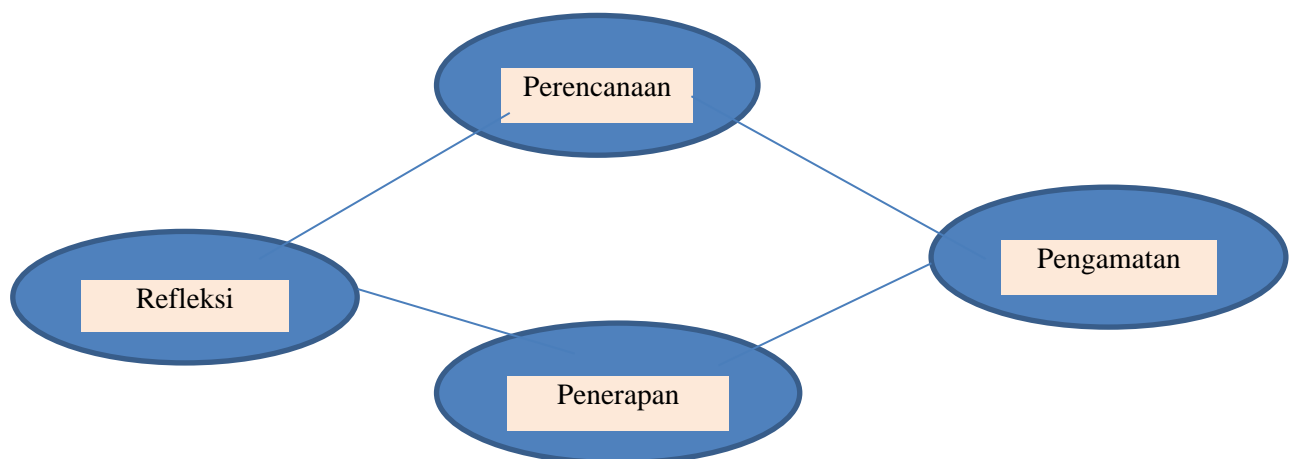
1. Keberhasilan organisasi/perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan sangat tergantung pada kemampuan mereka dalam mengelola sumberdaya yang kritis seperti modal manusia, teknologi dan asset keuangan dengan cara yang strategis;
2. Dalam konteks ini, pendekatan pembelajaran yang efektif menjadi krusial dalam mempersiapkan mahasiswa untuk memahami dan mengaplikasikan konsep-konsep manajemen strategik di dunia nyata;
3. Dibutuhkan kemampuan memecahkan masalah dengan cara baru baik internal maupun eksternal (out of the box). Serta kemampuan mahasiswa pada pemecahan masalah

secara kritis dan analitis agar mahasiswa dapat bersaing dalam dunia kerja.

Pendekatan metode pembelajaran studi kasus akan mendukung pencapaian tujuan dalam aspek pengetahuan (knowledge), aspek sikap (afektif) dan aspek keterampilan (psikomotorik) sesuai dengan ranah Bloom, menyatakan pendekatan ini memuat informasi yang kompleks tentang suatu masalah nyata yang terjadi sebagai rangkaian peristiwa yang dikonstruksikan sebagai sesuatu yang nyata, dijadikan sebagai objek analisis untuk menghasilkan solusi pemecahan masalah tersebut. Selain itu, metode berbasis kasus akan memberi kesempatan kepada mahasiswa memiliki pengetahuan awal sebelum metode kasus diterapkan. Kasus yang dijadikan pokok bahasan merupakan bagian dari scenario dari masalah yang nyata dan relevan dengan bagian materi yang dipelajari dalam kegiatan pembelajaran di kelas (Meyer, 2002), dan mampu membongkai masalah dalam situasi ambigu, menafsirkan situasi dari berbagai perspektif, mengidentifikasi poin penting dari keputusan yang akan diambil dan tindakannya serta mengidentifikasi dan menguji prinsip-prinsip pembelajaran dengan situasi kelas yang sebenarnya (Liu, 2019).

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian pembelajaran inovasi adalah pendekatan kualitatif dengan fokus pada proses perkuliahan dengan mata kuliah manajemen strategik. Penelitian kualitatif digunakan untuk penelitian terkait kehidupan masyarakat, sejarah, perilaku, konsep atau fenomena, dan masalah social lainnya. Alasan penggunaan pendekatan kualitatif adalah metode ini dapat menemukan dan memahami apa yang tersembunyi dibalik fenomena yang kadang kala merupakan suatu yang sulit dipahami. Selain itu, permasalahan yang muncul terkait dengan metode pembelajaran yang selama ini dianggap oleh team teaching belum efektif dan belum menghasilkan peningkatan daya kritis dan analitis mahasiswa terkait mata kuliah Manajemen Strategik. Partisipan pada penelitian adalah seluruh mahasiswa yang mengambil mata kuliah Manajemen Strategik pada semester genap 2022/2023. Prosedur penelitian dalam bentuk tindakan kelas (PTK) mengacu kepada prosedur yang dikembangkan oleh Kurt Lewin. Langkah nya terdiri dari 4 (empat) tahapan sebagaimana digambarkan :



Gambar 1. Prosedur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model *Project Based Learning* (PjBL) merupakan model pembelajaran berbasis proyek. Selama proses pembelajaran, dosen menyiapkan permasalahan-permasalahan dari materi manajemen strategik yang diajarkan pada program magister. Permasalahan-permasalahan yang

diberikan pada mahasiswa strata 2 yang terkait dengan topik pengajaran yang diberikan pada semester pendek. Melalui model pembelajaran tersebut, peserta didik terlatih dalam meningkatkan daya berpikir yang kritis terutama dalam memecahkan sebuah permasalahan di sekitar.

Melalui *Project Based Learning* (PjBL) peneliti yakin mampu melatih daya berpikir kritis mahasiswa S2 dalam pembelajaran manajemen sumberdaya manusia strategik. Model pembelajaran PjBL dilengkapi dengan penilaian kemampuan yakni *Higher Order ThinkingSkills* (HOTS). Kemampuan HOTS dalam proses pembelajaran di kelas dapat dilatih dengan memberikan ruang kepada mahasiswa S2 untuk melakukan eksplor pengetahuan pembelajaran melalui proyek dan pengalaman sendiri, dikarenakan mahasiswa mayoritas bekerja baik di Pemerintahan maupun di perusahaan. Kolaborasi antara PjBL dan HOTS pada dasarnya sudah sesuai dengan permintaan abad modern akan sumber daya manusia yang kompetensi dengan dibekali berbagai kemampuan penting seperti berpikir kritis (*criticalthinking*), pemecahan masalah (*problem solving*), membuat keputusan (*decisionmaking*), berpikir kreatif (*creativethinking*), maupun kerjasama kelompok (*groupactivity*). Sehingga peserta didik tidak hanya mendapatkan ilmu pengetahuan terkait materi kuliah tetapi juga kemampuan-kemampuan (*skills*) yang telah disebutkan tersebut.

Penerapan model pembelajaran *Project Based Learning* (PjBL) pada matakuliah Manajemen sumberdaya manusia strategik merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan HOTS peserta didik didalam kelas. Manajemen sumberdaya manusia strategik merupakan suatu matakuliah di bidang ilmu manajemen yang menjelaskan proses pengembangan dan penerapan strategis dalam pengelolaan sumberdaya manusia strategi yang memiliki tiga karakteristik mendasar 1) berwawasan ke depan; 2) mengakui bahwa kemampuan organisasi suatu perusahaan (kapasitasnya untuk berfungsi secara efektif) tergantung pada kemampuan sumber dayanya (kualitas dan kuantitas sumber dayanya dan potensinya untuk memberikan hasil); dan 3) itu bertujuan untuk mencapai kesesuaian strategis.

Mata kuliah Manajemen strategik selama 1 semester terdiri dari 16 kali pertemuan dengan 2 kali pertemuan untuk Ujian Tengah Semester dan Ujian Akhir Semester dengan topik-topik yang telah di susun dalam rancangan perkuliahan semester. Langkah awal yang dilakukan dalam menerapkan model pembelajaran PjBL dengan kemampuan HOTS pada mata kuliah Manajemen strategik dibagi dalam beberapa kelompok dengan kasus yang akan dibahas disesuaikan dengan topik selama 14 kali pertemuan. Kasus dibahas setelah kelompok bekerja secara tim dan di bahas oleh tim pembahas. Hasil dari kasus dibuat dengan format mini riset actual. Adapun rincian teori dan aktivitas pembelajaran pada setiap pertemuan pada mata kuliah Manajemen strategik dijelaskan dalam Rencana Pembelajaran Semester (RPS) sebagai berikut :

<p>CAPAIAN PEMBELAJARAN (Pertemuan 1)</p>	<p>Mahasiswa mampu memahami dan memberi kontribusi terhadap sistem perkuliahan dan <i>learning outcome</i> MK, mampu menjelaskan konsep dasartentang manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, memiliki kerangka konseptual yang terdiri dari filosofi didukung oleh sejumlah teori yang diambil dari perilaku ilmu pengetahuan dan dari bidang manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia dan hubungan industrial baik di Pemerintahan dan Perusahaan.</p>
---	---

Substansi Kajian (materi)	Mendiskusikan: <ul style="list-style-type: none"> a. Kontrak Belajar (materi, metode dan evaluasi pembelajaran). b. Penjelasan Ruang Lingkup, Tujuan dan Metode Perkuliahan. c. Pengantar (Teori dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik). d. Sistem dalam SDM, Arsitektur SDM, Fitur sistem SDM, Komponensistem SDM, Sistem SDM yang kuat. e. Dampak sumberdaya manusia pada Kinerja organisasi.
Kegiatan (Strategi/metode)	Ceramah dan diskusi interaktif (<i>quis</i>)

CAPAIAN PEMBELAJARAN (Pertemuan 2)	Mahasiswa mampu menjelaskan Mahasiswa mampu menggambarkan manajemen strategis dalam bentuk mengelola bisnis yang menekankan kebutuhan untuk berfikir dan bertindak secara strategis dalam kaitannya dengan bisnis itu berada, kemana arahnya dan bagaimana cara sampai kesana. Mengubah visi menjadi kenyataan dengan cara manajemen sumberdaya manusia strategis mengadopsi pendekatan manajemen strategis dengan konsep memenuhi kebutuhan seluruh pemangku kepentingan organisasi, karyawan, pemegang saham dan manajemen.
Substansi Kajian (materi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Manajemen strategis didefinisikan dan Pemahaman dari strategi 2. Karakteristik Strategi, Isi dari Strategi dan Model Inovasi bisnis 3. Strategi dalam Tindakan, Mengembangkan strategi, Implementasi Strategi 4. Problem solving “Strategi dalam tindakan”
Kegiatan (Strategi/metode)	Ceramah singkat dan diskusi kelompok (<i>collaborative learning</i>).

CAPAIAN PEMBELAJARAN (Pertemuan 3)	Mahasiswa memahami konsep Konsep dari pengelolaan sumberdaya manusiastrategis . Mendefinisikan konsep, karakteristik sumberdaya manusia dan tujuan serta siapa yang terlibat dalam proses serta teori yang mendasarinya dalam bentuk pendekatan HRM yang <i>up to date</i>
Substansi Kajian (materi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menentukan Manajemen Sumber daya manusia yang strategis 2. Karakteristik Manajemen sumberdaya manusia strategik 3. Strategi sumberdaya manusia dan sumberdaya manusia strategis 4. Tujuan dari sumberdaya manusia strategis dan proses sumberdaya manusia strate_lgjis 5. Manajemen sumberdaya manusia strategik sebagai pola pikir
Kegiatan (Strategi/metode)	Mahasiswa Berdiskusi dalam menghasilkan ide tentang manajemen sumberdaya manusia strategis sebagai pola pikir yang terus berkembang.
CAPAIAN PEMBELAJARAN (Pertemuan 4)	Mahasiswa mampu memahami dan menjelaskan filosofi konsep pengelolaan sumberdaya manusia sebagai suatu sistem yang menganutprinsip menghargai sebagai karyawan yang diperlukan dan diperlakukan sama dalam sistem namun berbeda dalam penerapannya.

Substansi Kajian (materi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendefinisikan pengelolaan karyawan 2. Strategi pengembangan karyawan 3. Sifat dan praktek strategi pada karyawan 4. Ciri strategi pada karyawan 5. Pendekatan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan (Pendekatan Kinerja tinggi, sedang dan rendah) 6. Evaluasi strategi pada karyawan
Kegiatan (Strategi/metode)	Diskusi konsep menggunakan makalah.
CAPAIAN PEMBELAJARAN (Pertemuan 5)	Mahasiswa mampu menganalisa Pengembangan bagi karyawan menggunakan Pendekatan rasionalistik yang merumuskan strategisumber daya manusia dan bagaimana dalam implementasinya
Substansi Kajian (materi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prinsip pengembangan pegawai 2. Strategi pendekatan berbasis fakta untuk pengembangan pegawai 3. Pilihan dan opsi strategi yang digunakan 4. Merumuskan strategi pengembangan bagi karyawan 5. Kasus : merumuskan strategi pengembangan
Kegiatan (Strategi/metode)	Diskusi Tentang kasus dan problem solving

CAPAIAN PEMBELAJARAN (Pertemuan 6)	Mahasiswa mampu memahami dan menganalisa Tantangan strategi sumber daya manusia dalam penerapannya. Evaluasi terhadap permasalahan yang muncul dalam implementasi, deskripsi pendekatan yang digunakan dalam implementasi dan keterlibatan pegawai dalam proses serta analisis peran level manajer dan spesialismanajemen sumber daya manusia
Substansi Kajian (materi)	Implementasi proses (strategi formulasi praktis, keterlibatan, komunikasi, membangun skill, monitor dan evaluasi, mengelola perubahan) ; peran manajer lini dalam implementasi strategi manajemen sumberdaya manusia; Profesional dan peran strategisnya dalam organisasi
Kegiatan (Strategi/metode)	Diskusi kelompok kasus implementasi strategi individu: manajemen perubahan (membuat PPT/paper singkat)

CAPAIAN PEMBELAJARAN (Pertemuan 7)	Mampu memahami dan mampu menganalisa pengembangan organisasi dan keterlibatan dalam prosesnya, strategi pengembangan organisasiserta aspek penting dari strategi pengembangan organisasi dan manajemen perubahan dalam budaya
Substansi Kajian (materi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsep dan definisi pengembangan organisasi 2. Aktivitas pengembangan organisasi 3. Strategi pengembangan organisasi 4. Formulasi dan impelementasi pengembangan organisasi 5. Perubahan budaya 6. Kasus : Nilai-nilai inti oleh Johnson dan Johnson
Kegiatan (Strategi/metode)	Diskusi kelompok

(Pertemuan 8)

UJIAN TENGAH SEMESTER

Ujian tengah semester

CAPAIAN PEMBELAJARAN (Pertemuan 9)	Mahasiswa mampu memahami strategi pengelolaan modal manusia
Substansi Kajian (materi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan pengelolaan sumberdaya manusia 2. Peran strategi pengelolaan sumberdaya manusia 3. Pengelolaan strategi pengembangan sumberdaya manusia 4. Analisis pengembangan sumberdaya manusia 5. STUDI KASUS Penggunaan ukuran HCM di Standard Chartered Bank
Kegiatan (Strategi/metode)	<i>Cooperative learning</i>
CAPAIAN PEMBELAJARAN (Pertemuan 10)	Mahasiswa mampu mengidentifikasi strategi pengelolaan pengetahuan
Substansi Kajian (materi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proses pengelolaan pengetahuan 2. Sumber dan bentuk pengetahuan dalam organisasi 3. Strategi pendekatan untuk pengembangan manajemen pengetahuan 4. Komponen strategi manajemen pengetahuan
Kegiatan (Strategi/metode)	Ceramah dan Diskusi kelompok (FGD)

CAPAIAN	Mahasiswa mampu memahami Elemen dalam manajemen sumberdaya manusia strategik
----------------	--

PEMBELAJARAN (Pertemuan 11)	Strategi tanggung jawab sosial perusahaan
Substansi Kajian (materi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definisi CSR dan Rasionalisasinya 2. Strategik CSR dan Aktivasnya 3. Pengembangan CSR 4. Strategi kinerja organisasi 5. Strategi Proses pengelolaan kinerja organisasi 6. Kapabilitas organisasi 7. Kerja cerdas dan kerja tangkas (<i>Smart working dan agile working</i>)
Kegiatan (Strategi/metode)	Diskusi tematik

CAPAIAN PEMBELAJARAN (Pertemuan 12)	Mahasiswa mampu memetakan strategi kinerja individu
Substansi Kajian (materi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor yang mempengaruhi kinerja individu 2. Sistem manajemen kinerja 3. Prinsip-prinsip manajemen kinerja 4. Manajemen kinerja sebagai proses berkelanjutan 5. Strategi digital dalam manajemen kinerja 6. Tujuan strategi digital & komponen strategi digital

Kegiatan (Strategi/metode)	Ceramah, Diskusi, dan <i>Problem base learning (PBL) (Small Group Discussion)</i>
-----------------------------------	---

CAPAIAN PEMBELAJARAN (Pertemuan 13)	Mahasiswa mampu memahami strategi keterlibatan karyawan, peran, apa, mengapa, dan factor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan
---	---

Substansi Kajian (materi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sifat dan konsep strategi keterlibatan karyawan (kepemimpinan, lingkungan kerja, job design, peluang pertumbuhan pegawai, manajemen kinerja) 2. Strategi sumberdaya & rasionalisasinya 3. Strategi pendekatan sumberdaya & Strategi komponen dari sumberdaya pegawai 4. Manajemen talenta (Talent manajemen)
----------------------------------	--

Kegiatan (Strategi/metode)	Ceramah, dan Pembelajaran dilakukan melalui <i>role play</i> .
-----------------------------------	--

CAPAIAN PEMBELAJARAN (Pertemuan 14)	Mahasiswa mampu memahami Keberagaman dan strategi inklusi & Strategi Pembelajaran dan pengembangan
---	--

Substansi Kajian (materi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Filosofi strategi pembelajaran dan pengembangan 2. Strategi pembelajaran organisasi 3. Strategi pembelajaran individu 4. Strategi penciptaan budaya pembelajaran
----------------------------------	--

Kegiatan (Strategi/metode)	<i>Problem based learning</i>
-----------------------------------	-------------------------------

CAPAIAN PEMBELAJARAN (Pertemuan 15)	Mahasiswa mampu memahami Strategi Reward di Organisasi dan Perusahaan & Strategi Hubungan Pekerjaan
--	---

Substansi Kajian (materi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsep penghargaan (reward) dan mengapa reward dibutuhkan 2. Karakteristik strategi penghargaan dan strategi dasar-dasar penghargaan 3. Strategi menciptakan iklim konstruktif dan hubungan kerja yang positif 4. Strategi mencapai keuntungan bersama 5. Strategi membangun kepercayaan 6. Strategi perjanjian kemitraan 7. Strategi kesejahteraan Karyawan
----------------------------------	---

Kegiatan (Strategi/metode)	<i>Problem based learning</i>
-----------------------------------	-------------------------------

(Pertemuan 16)	UJIAN AKHIR SEMESTER
-----------------------	-----------------------------

KESIMPULAN DAN SARAN

- a) Bahwa Manajemen strategi merupakan mata kuliah yang memiliki pembahasan dan fokus perhatian yang sangat kompleks, sebab kebermanfaatan dari manajemen strategi sangat besar dalam setiap organisasi, oleh karena itu sebelum proses perkuliahan dimulai, penting bagi mahasiswa untuk mengetahui dan memahami rancangan perkuliahan selama 1 semester.

- b) Adapun inti dari manajemen strategi adalah menetapkan cita-cita masa depan yang ingin dicapai dengan menghasilkan tindakan untuk merealisasikan cita-cita tersebut, untuk mencapai cita-cita tersebut, maka pembelajaran model metode kasus (*case method*) diharapkan menjadi solusi dalam meningkatkan pembelajaran inovasi mahasiswa pada mata kuliah manajemen strategik.
- c) Agar tercapai tujuan dari pembelajaran mata kuliah manajemen strategi, maka disarankan kepada para dosen pengampu mata kuliah untuk mempergunakan satu RPS yang telah tersusun bersama tim teaching.
- a) Diadakannya evaluasi terhadap implementasi dari RPS yang telah dilaksanakan selama semester berjalan.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W., and Guetterman, T. C (2019), *Educational Research; Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*, 6th edition, Pearson, New York
- Darwazeh, A. N., & Branch, R. M. (2015). A Revision to The Revised Bloom's Taxonomy. *The Annual Proceedings*, 2(19), 220–225.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).
- Indartono Setyabudi, 2006. Modul perkuliahan Teknik Proyeksi Bisnis. Program studi manajemen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta.
- Liu, W.-Y. (2019). The Use of the Case Method to Promote Reflective Thinking in Teacher Education. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(7), 547–557. <https://doi.org/10.14738/assrj.67.6831>
- Miles, M. B., Huberman, A.M., and Saldana, J (2014) , *Qualitative Data Analysis; A Methods Sourcebook*, 3rd edition, SAGE. Los Angeles.
- Nasution, N. B. (2019). Effect of case study and concept map on critical thinking skills and dispositions in Indonesian college students. *The New Educational Review*, 55(1), 64–76. <https://doi.org/10.15804/ner.2019.55.1.05>
- Rusdi, M (2020) *Penelitian Perlakuan Kependidikan (Educational Treatment-Based Research)*, Rajawali Pers, Jakarta
- Vahlepi, S., & Tersta, F. W. (2021). Implementasi Model Pembelajaran berbasis Case Method dan Project Based Learning dalam rangka mengakomodir Higher Order Thinking Skill mahasiswa dalam Mata Kuliah Psikologi Pendidikan Bahasa Arab di Masa Pandemi. *Jurnal Pendidikan Tabusai*, 5(3), 10153–10159.
- Widi, L., Dyah, U. , & Indriyanti, R. (2014). Penerapan Metode Case Study Untuk Mengoptimalkan Hasil Belajar Siswa Materi Hama dan Penyakit Tumbuhan. *Lembaran Ilmu Kependidikan*, 43(2), 50229. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/LIK>