



Filosofi, Pendekatan, dan Penerapan Pembelajaran Metode Kasus

Prof. Jogiyanto Hartono, MBA, CMA, CA, Ph.D.
Dosen Tetap FEB UGM

KRITIK PENDIDIKAN

Bagaimana
menjawab
Kritik dan
Tuntutan
Pembelajaran
Pendidikan



KRITIK PENDIDIKAN

1

Hanya mengajarkan pengetahuan manajemen secara spesifik saja

2

Tidak membekali mahasiswa-mahasiswa untuk memecahkan permasalahan dengan efisien dan efektif

3

Tidak memberi kontribusi yang berarti di masyarakat sebagai agen perubahan untuk menciptakan kemaslahatan masyarakat dengan mempertahankan perilaku beretika, berbudaya dan bertanggungjawab sosial.

KRITIK PENDIDIKAN

4

Banyak mengajarkan teori, tidak banyak mengajarkan cara manajemen mengambil keputusan.

5

Kurang mengajarkan keahlian lunak (*softs skill*).

6

Kurang mengajarkan kemampuan untuk berkomunikasi

KRITIK PENDIDIKAN

7

Banyak menekankan pada proses menghafalkan

8

Tidak banyak menggunakan pengalaman di luar kelas

seperti magang (*internships*), studi-studi lapangan (*field studies*), kunjungan-kunjungan bisnis di luar negeri (*foreign business trips*), pengalaman-pengalaman online (*online (internet) experiences*), penugasan-penugasan pembelajaran-pelayanan (*service-learning assignments*), dan membayangi profesional-profesional (*shadowing of professionals*).

KRITIK PENDIDIKAN

Tabel 1.1. Keahlian yang penting

9

Kurangnya memberikan keahlian berpikir yang cukup relevan kepada mahasiswa.

Keahlian	Pentingnya menurut Dosen (max 5)	Pentingnya menurut Praktisi (max 5)
<i>Analytical/critical thinking</i>	4,53	4,29
<i>Written communications</i>	4,39	4,32
<i>Oral communications</i>	4,22	4,27
<i>Computing technology</i>	4,10	4,07
<i>Decision making</i>	4,03	3,96
<i>Interpersonal skills</i>	3,94	3,89
<i>Continuous learning</i>	3,82	3,70
<i>Teamwork</i>	3,81	4,02
<i>Business decision modeling</i>	3,65	3,65
<i>Professional demeanor</i>	3,64	3,66

KRITIK PENDIDIKAN

10

Terlalu banyak *lecturing*, menekankan pada materi buku teks dan cara-cara pembelajaran konvensional lainnya.

Tabel 1.2. Aktivitas Pembelajaran yang penting

Aktivitas Pembelajaran	% yang sedang menggunakan	% yang tidak menggunakan	% yang percaya tidak berguna	% yang percaya berguna tetapi menggunakan berlebihan	% yang percaya berguna dan sudah menggunakan semestinya	% yang percaya berguna dan seharusnya digunakan lebih lanjut
<i>Lecture</i>	90,6	9,4	0,8	41,4	56,3	1,5
<i>Reading textbooks</i>	84,0	16,0	6,3	12,1	73,8	7,8
<i>Exercises (quizzes)</i>	75,6	24,4	4,3	10,5	73,5	11,7
<i>Writing assignments</i>	78,4	21,6	1,6	2,4	50,2	45,8

KRITIK PENDIDIKAN

11

• Terlalu menyederhanakan masalah dengan melihat permasalahan-permasalahan sebagai sesuatu yang terstruktur dan sudah jelas.

12

Keengganan untuk menciptakan pembelajaran yang kreatif.

seperti berkerja team (*team work*), penugasan dengan perusahaan-perusahaan nyata (*assignments with real companies*), analisis kasus (*case analysis*), presentasi-presentasi oral (*oral presentations*), permainan peran (*role playing*), pembelajaran regu (*team teaching*), penugasan-penugasan teknologi (*technology assignments*), video-video (*videos*), penugasan-penugasan penulisan (*writing assignments*), melibatkan profesional-profesional bisnis ke dalam ruang kelas (*involving business professionals in the classroom*), dan mempelajari peristiwa-peristiwa yang sedang terjadi (*studying current events*).

KRITIK PENDIDIKAN

Tabel 1.3. Aktivitas Pembelajaran kreatif yang penting.

Aktivitas Pembelajaran	% yang sedang menggunakan	% yang tidak menggunakan	% yang percaya tidak berguna	% yang percaya berguna tetapi menggunakan berlebihan	% yang percaya berguna dan sudah menggunakan semestinya	% yang percaya berguna dan seharusnya digunakan lebih lanjut
<i>Case analysis</i>	69,3	30,7	2,7	8,5	51,3	37,5
<i>Oral presentations</i>	62,4	37,6	4,0	8,4	53,3	34,3
<i>Role playing</i>	15,3	84,7	39,3	5,2	21,4	34,1
<i>Team (group) work</i>	74,6	25,4	3,1	20,4	48,7	27,8
<i>Team teaching</i>	11,1	88,9	26,0	4,3	21,2	48,5
<i>Technology assignments</i>	77,0	23,0	2,4	5,1	39,5	53,0
<i>Videos</i>	37,6	62,4	22,5	5,4	59,2	12,9

Sumber: Albrecht dan Sack (2000).

TUNTUTAN PENDIDIKAN BISNIS

The Bedford Committee menuntut pendidikan akuntansi mengembangkan mahasiswa-mahasiswa dengan kemampuan analisis, sintesis, pemecahan masalah dan komunikasi.

Cullen et al. (2004) melaporkan pendidikan akuntansi di Inggris dituntut untuk mengembangkan kombinasi keahlian dan pengetahuan subyek akuntansi, kemampuan kognitif dan keahlian-keahlian khusus di luar subyek akuntansi dan juga pengetahuan dan pemahaman dari teori dan bukti-bukti empiris terbaru. Mereka mengusulkan untuk menggabungkan dan melaraskan pendidikan, praktek-praktek dan riset-riset akuntansi.

Perlu dibekali dengan kemampuan berpikir secara strategik, berkerja dalam grup, berkomunikasi yang baik, pandangan yang global, kreatif, kompetensi teknis yang tinggi, kerendahan hati, dan hubungan personal yang baik.
Menghasilkan manajer-manajer *T-Shaped knowledge worker*.

KRITIK PENDIDIKAN



KRITIK PENDIDIKAN

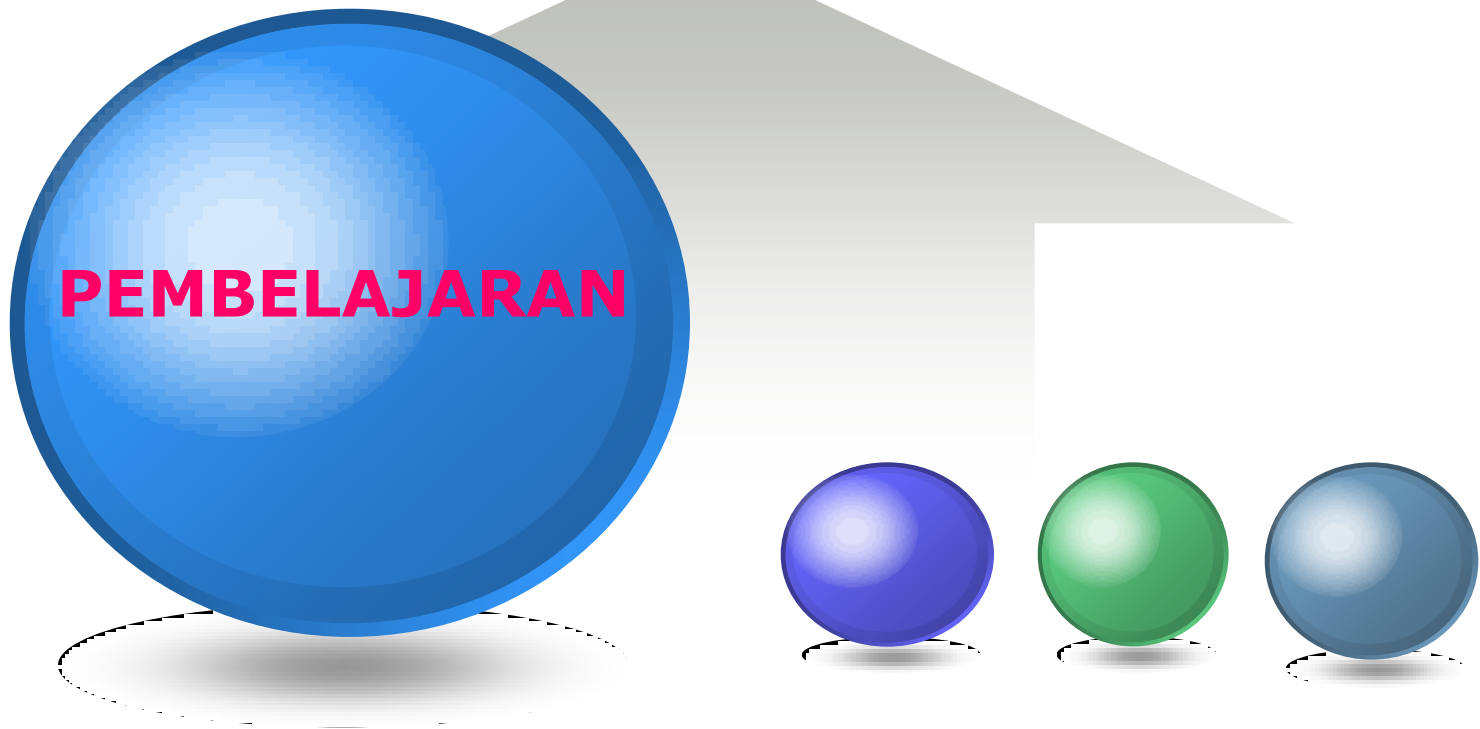


TUNTUTAN PENDIDIKAN (Menurut Christensen dan Hansen, 1987)

1. Suatu perasaan untuk mewujudkan (*a sense for possible*).
2. Mengambil keputusan dengan basis data yang tidak lengkap, ketidakpastian tetapi dengan kepercayaan diri yang tinggi.
3. *A sense for the critical*.
4. Mengawinkan disiplin analitikal dengan kreativitas personal.
5. Keahlian untuk mengkonversikan rencana menjadi *action* yang mempunyai *impact*.
6. Memahami *human problems* ketika mereka maju ke tahap tindakan-tindakan.
7. Memahami tindakan-tindakan manajerial yang mempunyai keterbatasan.

KONSEP PEMBELAJARAN

Pendidikan adalah guru yang akan Anda ingat setelah Anda melupakan yang lainnya. (Mathis, 1984, p.148).



DEFINISI PEMBELAJARAN

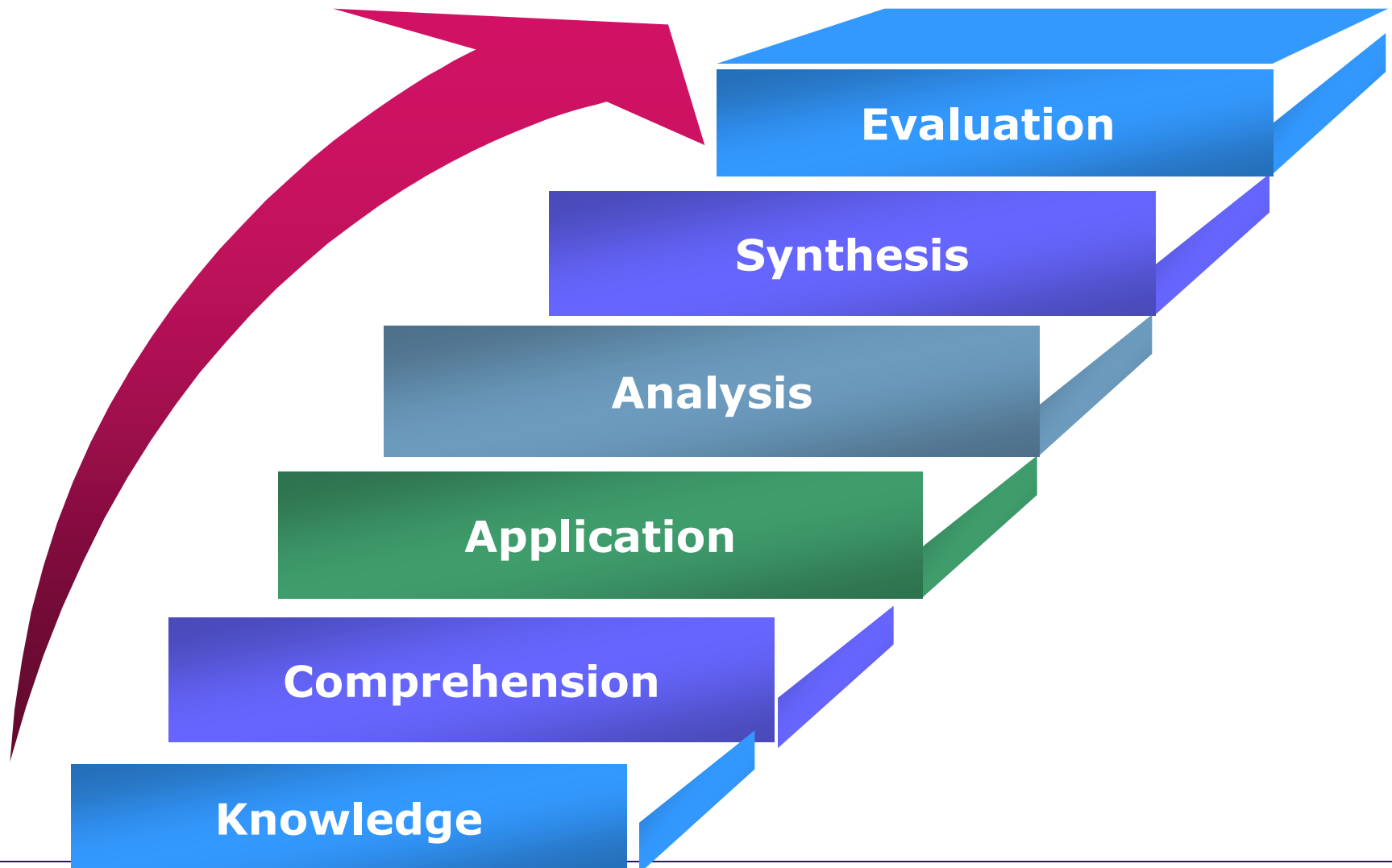
(Learning is the process by which an activity originates or is changed through reacting to an encountered situation, provided that the characteristics of the change in activity cannot be explained on the basis of native response tendencies, maturation, or temporary states of the organism) (Hilgard dan Bower, 1966, hal.2).

Dari definisi ini dapat dipahami bahwa pembelajaran terjadi ketika Anda berubah karena suatu kejadian dan perubahan yang terjadi bukan karena perubahan secara alami atau karena menjadi dewasa yang dapat terjadi dengan sendirinya atau karena perubahannya sementara saja, tetapi lebih karena reaksi dari situasi yang dihadapi.

SASARAN PEMBELAJARAN

1. Meningkatkan kualitas berpikir (*qualities of mind*) yaitu berpikir dengan efisien, konstruktif, mampu melakukan judgment (*judgment*) dan kearifan (*wisdom*).
2. Meningkatkan *attitude of mind*, yaitu menekankan pada keingintahuan (*curiosity*), aspirasi-aspirasi dan inovasi-inovasi.
3. Meningkatkan kualitas personal (*qualities of person*) yaitu karakter (*character*), sensitivitas (*sensitivity*), integritas (*integrity*), tanggung-jawab (*responsibility*).
4. Meningkatkan kemampuan untuk menerapkan konsep-konsep di situasi spesifik.

ASPEK KOGNITIF dan AFEKSI



- Aspek afeksi berhubungan dengan merasakan menggunakan hati.**
- **Merasakan bagaimana suatu proses dilakukan oleh orang lain, misalnya merasakan bagaimana manajemen mengambil suatu keputusan, dan bagaimana menggunakan intusinya (perasaannya) untuk menentukan alternatif.**
 - **Menggunakan hati untuk dapat membedakan mana yang baik dan mana yang tidak baik. Percuma menjadi orang yang pintar dan cerdas tetapi tidak beretika dan bermoral.**
 - **Dosen dapat membuat hidup mahasiswa susah atau senang, dapat membuat kelas tertawa atau tegang tercekam, dapat membuat mahasiswa bahagia atau terluka, dapat membuat suasana kelas neraka atau surgawi, dapat membuat permasalahan dipecahkan atau dipersulit dan dapat mengorbankan mahasiswa atau merendahkan mahasiswa.**
 - **Dosen harus mempunyai hati yang tulus, penuh cinta, tanggung-jawab, komitmen, hangat, empati yang diarahkan untuk kepentingan mahasiswa dengan membuat suasana kelas dan suasana hati menyenangkan untuk proses pembelajaran. Rangsangan utama dari pembelajaran adalah bagaimana suatu kelas dijalankan.**

- Dosen harus memperhatikan dengan cinta dan perhatian terhadap mahasiswanya, seperti ibu mencintai anaknya, bukan seperti tahanan di penjara yang perlu dikerasi.
- Dosen juga harus dapat memberi inspirasi kepada mahasiswa. Peran dosen dan tanggung jawab dosen adalah untuk mengotoritas, mengevaluasi dengan obyektif dan juga membimbing dengan hangat.
- Dosen harus mempunyai kepentingan tulus untuk membantu mahasiswa untuk belajar dan berhasil belajar.
- Jika mahasiswa menemukan, menyadari dan mempunyai persepsi bahwa dosen adalah seorang yang autentik, hangat, dan penuh perhatian, maka mahasiswa tersebut sudah belajar. Jika mahasiswa tidak mempunyai persepsi seperti ini, maka mahasiswa tersebut merasa belum belajar.

Metoda Pembelajaran:

- ❖ **Apa juga bagaimana** melakukannya.
- ❖ **Metode pasif dan metode aktif.**
- ❖ **Pembelajaran dengan diskusi** lawan *lecturing*. merubah peran dan hubungan tradisional antara dosen dengan mahasiswa.
- ❖ **Pembelajaran berpusat pada mahasiswa** lawan **berpusat pada dosen.**

Ilustrasikan oleh Christensen dan Hansen (1987).

- ❖ **Contoh Helen Keller menyentuh air dan merasakannya, gurunya mengejanya sebagai W-A-T-E-R.**
- ❖ **Dia merasakan indahnya pembelajaran.**

PEMBELAJARAN PUSATAN MAHASISWA

Sebutan Lain SCL:

- Pembelajaran arahan sendiri (*self directed learning*).
- Pembelajaran fokus belajar (*learner focused learning*).
- Pembelajaran mandiri (*autonomous learning*).
- Pembelajaran independen (*independent learning*).
- Pembelajaran kolaborasi (*collaborative learning*).
- Pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*).
- Pembelajaran orisinal (*authentic learning*).
- Pembelajaran berbasis permasalahan (*Problem based learning*).
- Pembelajaran konstruktivis (*constructivist learning*).

PENDEKATAN PEMBELAJARAN PUSATAN MAHASISWA

- ❖ **Pembelajaran kooperatif (*cooperative learning*).**
- ❖ **Pembelajaran berbasis permasalahan (*problem based learning*).**
- ❖ **Pembelajaran berbasis proyek (*project based learning*).**
- ❖ **Pembelajaran berbasis kasus (*case based learning*).**

Teknik SCL

- Penugasan-penugasan penulisan di kelas (*class writing assignments*).
- Penggunaan teknologi (*using technology*).
- Diskusi grup-kecil (*small-group discussion*).
- Presentasi mahasiswa (*student presentation*).
- Permainan peran (*role playing*).
- Simulasi (*simulation*).
- Studi kasus (*case study*).
- Penugasan permasalahan (*problem assignment*).
- Penugasan proyek (*project assignment*).
- Magang (*internships*)
- Studi-studi lapangan (*field studies*)
- Kunjungan-kunjungan bisnis di luar negeri (*foreign business trips*)
- Pengalaman-pengalaman *online* (*online (internet) experiences*)
- Penugasan-penugasan pembelajaran-pelayanan (*service-learning assignments*)
- Membayangi profesional-profesional (*shadowing of professionals*)

DOSEN YANG BAIK

Tabel 2.1. Karakteristik dosen yang baik.

- Louis Agassiz (Harvard) → mahasiswa mengobservasi hewan di laboratorium.
- Joseph Henry (Universitas Princeton) mengajar pemagnetan.
- Socrates mengajar pengikutnya untuk bertanya.

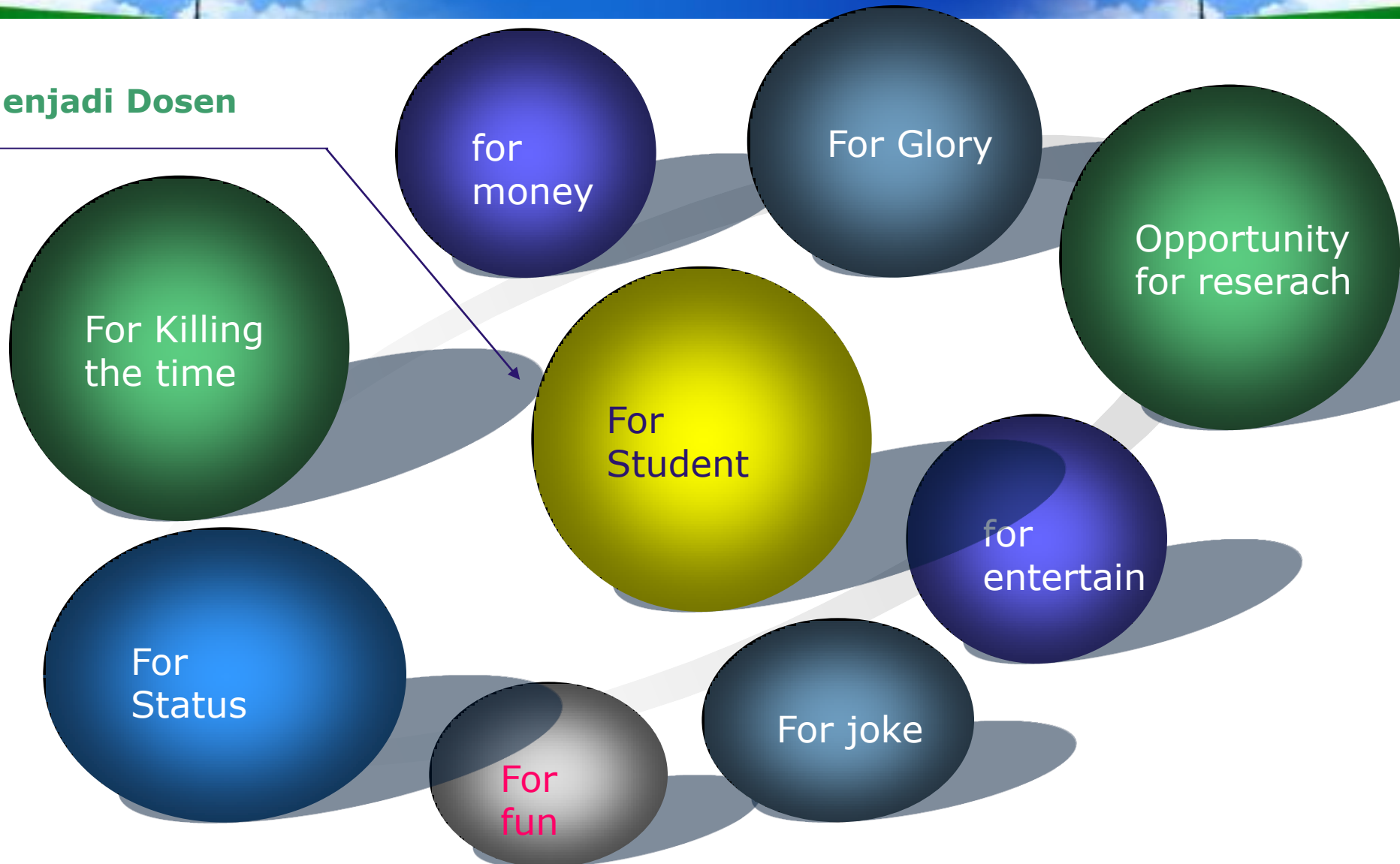
- Guru yang hebat mempunyai cara mengajarnya sendiri.
- Kesamaannya:
 1. Mampu menstimulasi mahasiswa untuk berpikir.
 2. Mempunyai nilai yang dirasakan oleh mahasiswa.

Dosen yang baik mempunyai:

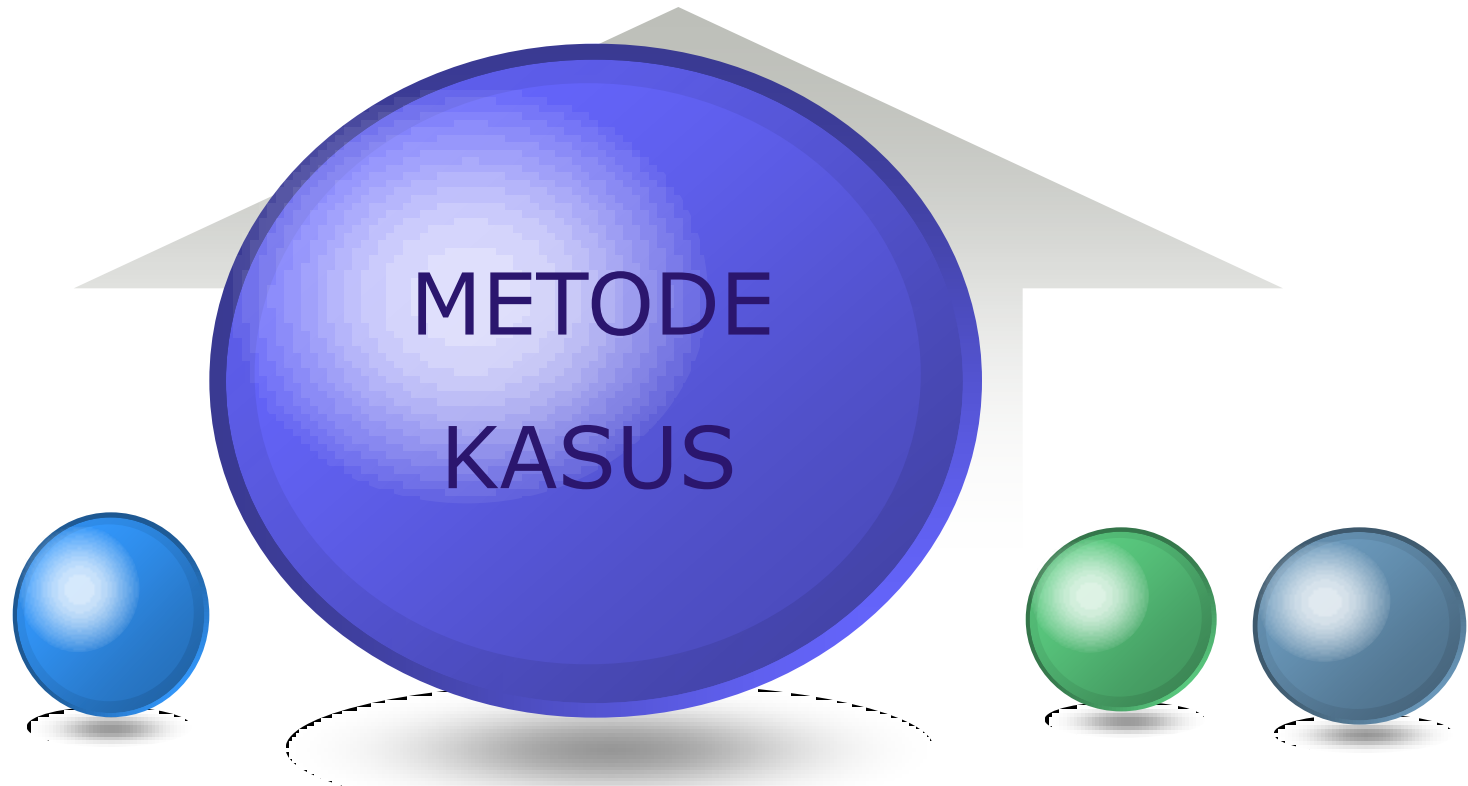
1. Kesaksian dari banyak mahasiswa.
2. Metode pedagogik mengena.
3. Metodologi dan dosennya tidak pernah dilupakan oleh mahasiswanya.
4. Cara mengajarnya sendiri.
5. Kemampuan menstimulasi mahasiswa untuk berpikir.
6. Nilai yang dirasakan oleh mahasiswa.
7. Kualitas *interpreter role*.
8. Kemampuan *to explain*.
9. Kemampuan *to translate*.
10. Kemampuan *to construe*.
11. Meletakkan mahasiswa pada permasalahan-mahasiswa pada permasalahan-pemecahan masalah.
12. Mengarahkan generasi penerus yang lebih baik.

TUJUAN MENJADI PENGAJAR

Menjadi Dosen



*Saya berpikir oleh karena itulah saya (Cagito ergo sum) -
Descartes*



MENGAPA MENGGUNAKAN METODE KASUS

❖ **Alasan utama menggunakan metode kasus di pembelajaran bisnis adalah karena manajemen merupakan suatu keahlian yang lebih dari sekedar teknik atau konsep (Shapiro, 1975).**

Cara terbaik untuk mempelajari suatu keahlian adalah melatihnya dalam suatu proses simulasi.

Misalnya perenang, pemain piano, belajar naik sepeda, koki .

Belajar memasak lain dengan belajar menjadi ahli masak atau koki. Belajar memasak dapat belajar teori-teori memasaknya tanpa harus berlatih memasaknya, tetapi cara ini tidak akan menjadikannya seorang ahli masak. t

❖ **Untuk belajar sesuatu dengan efektif, seseorang harus mengotorkan tangannya dan kemudian melihat apa yang dihasilkannya.**

KARAKTERISTIK METODE KASUS (1)

1. Menekankan pada analisis situasional.

Mahasiswa-mahasiswa harus berhubungan dengan apa yang terjadi ("*as is*") bukan apa yang mungkin terjadi ("*might be*").

2. Pentingnya menghubungkan anatara analisis dan tindakan.

Menghubungkan *to know* dengan *to act*.

3. Perlunya keterlibatan mahasiswa.

Diskusi kasus di kelas membutuhkan diskusi memberi dan menerima (*give-and-take*).

4. Peran pengajar yang tidak tradisional.

Tugas dosen adalah mengajar mahasiswa untuk belajar melakukan sesuatu. Misalnya untuk membuat mahasiswa mampu menggambar dengan baik, maka tugas dosen adalah mengajarkan bagaimana belajar menggambar tidak mengajarkan bagaimana menggambar.

5. Suatu keseimbangan antara sasaran-sasaran substansi dan proses pembelajaran.

Jika berhasil, akan menghasilkan seorang manajer yang memahami teori dan pengetahuan yang abstrak dan mampu menerapkannya ke praktek nyata

ELEMEN PEMBELAJARAN METODE KASUS

1. Pembelajaran dengan penemuan (*learning by discovery*).
2. Pembelajaran melalui investigasi (*learning through probing*).
3. Pembelajaran lewat latihan berkelanjutan (*learning through continual practice*).
4. Pembelajaran dengan perbedaan dan perbandingan (*learning by contrast and comparison*).
5. Pembelajaran lewat keterlibatan (*involvement*).
6. Pembelajaran lewat motivasi (*motivation*).
Pembelajar melakukannya dengan keinginan sendiri dan motivasi yang kuat.

TUJUAN METODE KASUS

- 1. Mahasiswa memahami teori (*to know*) tetapi juga dapat melakukan tindakan (*to act*).**
- 2. *First hand experience* dari pelaku di kasus.**
- 3. Mentransfer *managerial wisdom* ke dalam ruang kelas. *Wisdom* tidak dapat diceriterakan (Gragg, 1940).**
- 4. Mahasiswa mengembangkan *sense of judgement*.**
- 5. Memahami praktek bisnis sesungguhnya dengan cara yang efisien.**
- 6. Meningkatkan kemampuan komunikasi secara demokratis.**
- 7. Melatih mahasiswa untuk berpikir secara konstruktif (Gragg, 1940).**
- 8. Mendorong mahasiswa mempunyai kemampuan sintesa dan evaluasi (Ainsworth dan Plumlee, 1993; Hassall et al. 1998).**

MANFAAT METODE KASUS

Menurut Christensen dan Hansen (1987), dua macam pengetahuan dapat ditransfer lewat metode ini, yaitu pengetahuan dari (*knowledge of*) dan pengetahuan tentang (*knowledge about*).

1. *Knowledge of*.

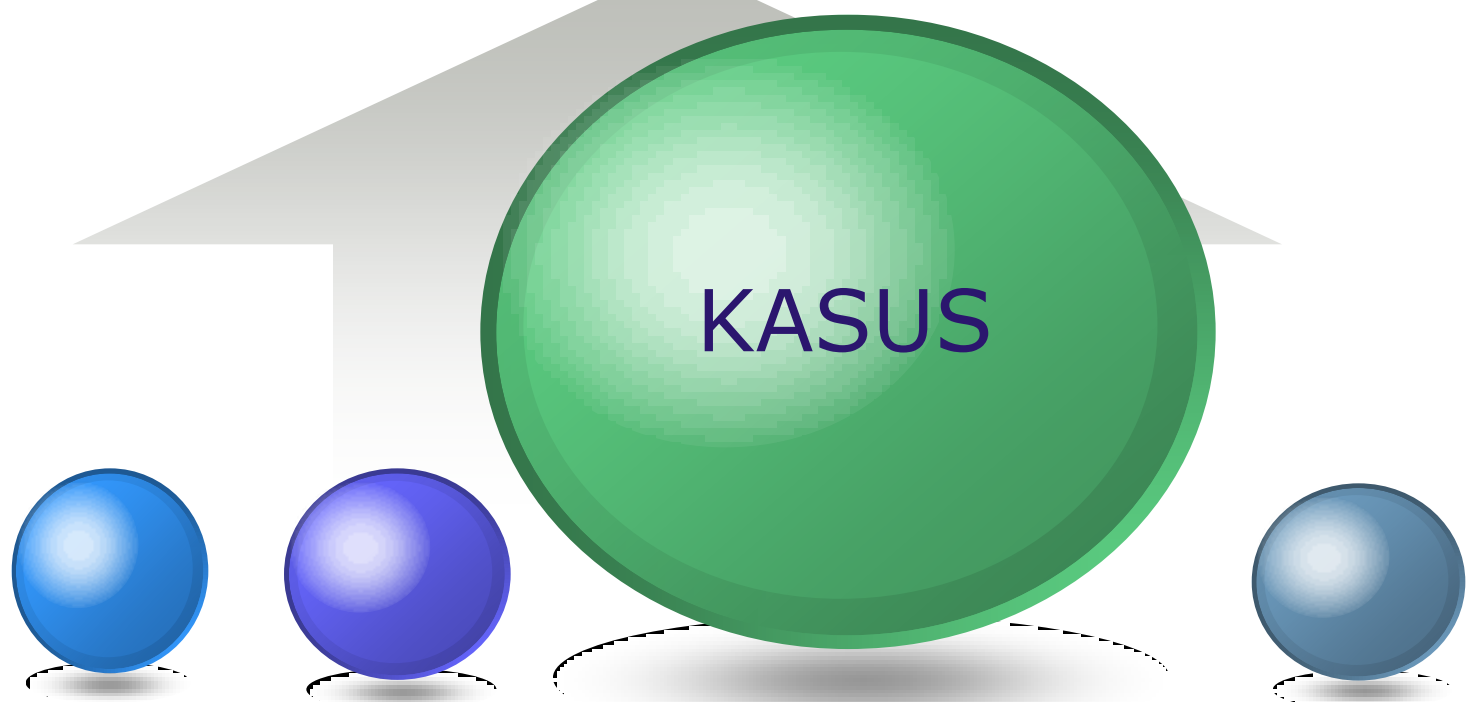
Pengetahuan ini berkaitan dengan keahlian (*skill*) yang diperlukan oleh praktisi untuk mengontrol fenomena tertentu. Pengetahuan ini merupakan pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman-pengalaman praktek yang mereka kenal (*knowledge of acquaintance*).

2. *Knowledge about*.

Pengetahuan ini berkaitan dengan ahli ilmu pengetahuan yang mencari pengetahuan untuk membuat proposisi-proposisi yang dapat diverifikasi tentang (*about*) fenomena tertentu.

- Contoh Tukang Kayu, Tukang Musik vs Maestro Musik
- Ini yang dicari executive kelas Jakarta.

Manusia banyak belajar dari ceritera-ceritera. Novelis besar memahami ini, orangtua juga memahami ini dan dosen seharusnya juga memahaminya.



DEFINISI KASUS

Professor Gragg (1940, hal. 1) mendefinisikan suatu kasus sebagai berikut:

“a case typically is a record of a business situation that actually has been faced by business executives, together with surrounding facts, opinions, and prejudices upon which executive decisions had to depend.”

KASUS YANG BAIK

Lebih lanjut Professor Lawrence (di Leenders dan Erskine, 1978: 12) menjelaskan:

“a good case is **the vehicle** by which a **chunk of reality** is brought into the **classroom** to be worked over by the class and the instructor. A good case keeps the class **discussion grounded** upon some of the stubborn **facts** that must be faced **in real life situations....**”

KASUS YANG BAIK (1)

1. Kasus yang baik menceritakan suatu ceritera.
2. Kasus yang baik memfokuskan pada isu baru yang menarik.
3. Kasus yang baik berisi dengan drama.
4. Kasus yang baik umurnya tidak lebih dari lima tahun.
5. Kasus yang baik menimbulkan empati kepada karakter sentralnya.
6. Kasus yang baik berisi dengan kutipan-kutipan.
8. Kasus yang baik harus mempunyai manfaat pembelajaran.
Mendukung tujuan pembelajaran, memungkinkan mahasiswa:
 - melakukan tindakan (*to act*),
 - belajar *first hand experience* dari pelaku kasusnya.
 - mentransfer *managerial wisdom*,
 - mengembangkan *sense of judgement*,
 - memahami praktek bisnis sesungguhnya,
 - meningkatkan kemampuan komunikasi secara demokratis,
 - memungkinkan berpikir secara konstruktif.
9. Kasus yang baik berisi sesuatu yang kontroversial.
10. Kasus yang baik berorientasi pada keputusan.
11. Kasus yang baik dapat digeneralisasi.
12. Kasus yang baik tidak harus panjang.

JENIS KASUS

1. *Empirical Case vs. Desk-type Case.*

Empirical case (kasus empiris) didasarkan pada kenyataan yang terjadi, sedang *desk-type case* (disebut juga dengan *armchair case*) didasarkan pada imajinasi atau keinginan dari penulis kasus.

2. *Field Case vs. Literature research Case.*

Field case (kasus lapangan) didasarkan pada pengamatan langsung di perusahaan, sedang *literature research case* (kasus studi pustaka) didasarkan pada teori-teori yang ada dari riset pustaka.

3. *Knowledge Case vs. Incident Case.*

Knowledge case atau *informational case* merupakan kasus yang memuat informasi yang lengkap, sedang *incident case* atau *iceberg case* hanya memberikan informasi yang sedikit.

4. *Actual Case vs. Disguised Case.*

Actual case memuat nama sebenarnya dari nama perusahaan dan nama-nama orang didalamnya, sedang *disguised case* merubah salah satu atau keseluruhan identitas di dalam kasus.

5. *Problem Solving Case vs. Illustrative Case.*

Problem solving case menyajikan permasalahan yang ada dan membahas kasus diminta untuk memberikan penyelesaiannya, sedang *illustrative case* sudah menggambarkan beberapa prinsip dari proses pengambilan keputusan. Davis (1995) menyebut *problem solving case* sebagai *issue case* dan *illustrative case* sebagai *appraisal case*.

6. *Comprehensive Case vs. Focused Case.*

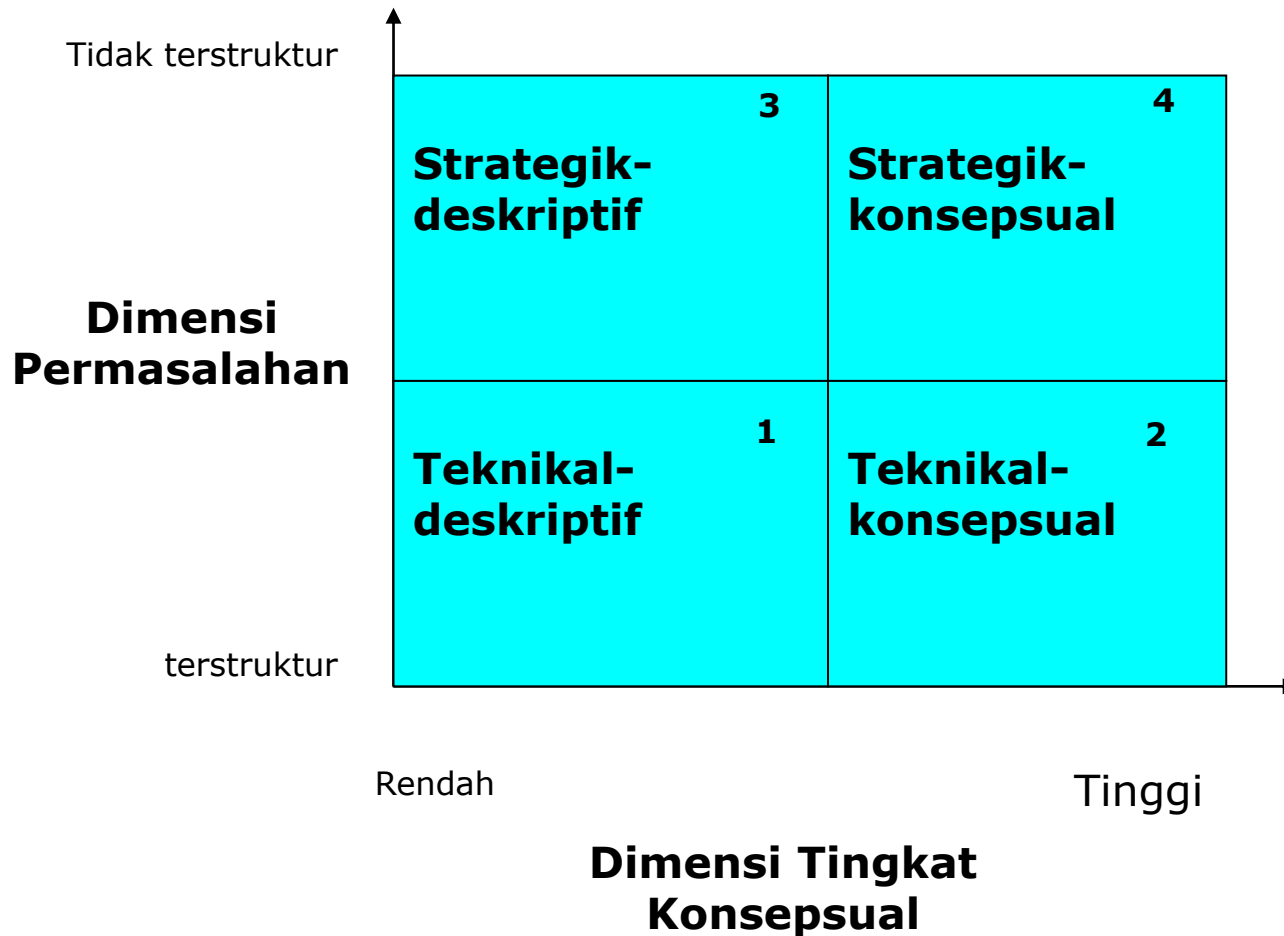
Comprehensive case memuat lebih dari satu aspek, sedang *focused case* hanya memfokuskan pada pembahasan sebuah aspek saja.

7. *Series Case vs. Individual Case.*

TINGKAT KESULITAN KASUS

Dimensi	Tingkat Kesulitan	Keterangan Tingkat Kesulitan
Presentasi	Rendah	Informasi lengkap disajikan dengan jelas.
	Sedang	Informasi cukup berlebihan dan cukup terorganisir.
	Tinggi	Informasi berlebihan tetapi informasi penting malah tidak ada dan kurang terorganisasi dengan baik.
Konsepsual	Rendah	Diperlukan konsep-konsep yang sederhana.
	Sedang	Diperlukan konsep-konsep yang cukup rumit.
	Tinggi	Diperlukan konsep-konsep yang rumit.
Analitikal	Rendah	Isu, permasalahan dan alternatif-alternatif pemecahan masalah diberikan.
	Sedang	Isu dan permasalahan diberikan.
	Tinggi	Isu kurang jelas, permasalahan tidak secara jelas diberikan.

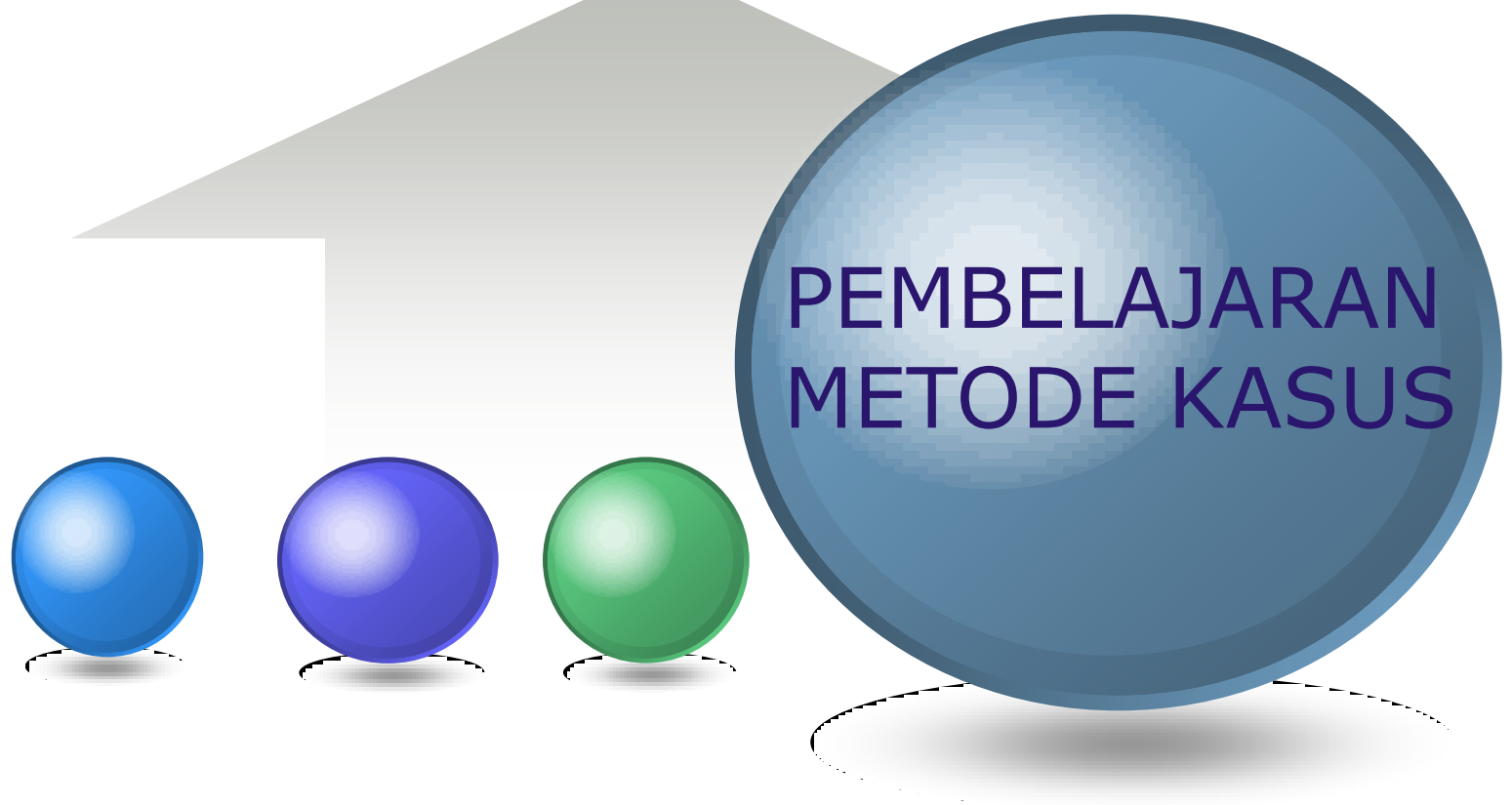
TINGKAT KESULITAN KASUS



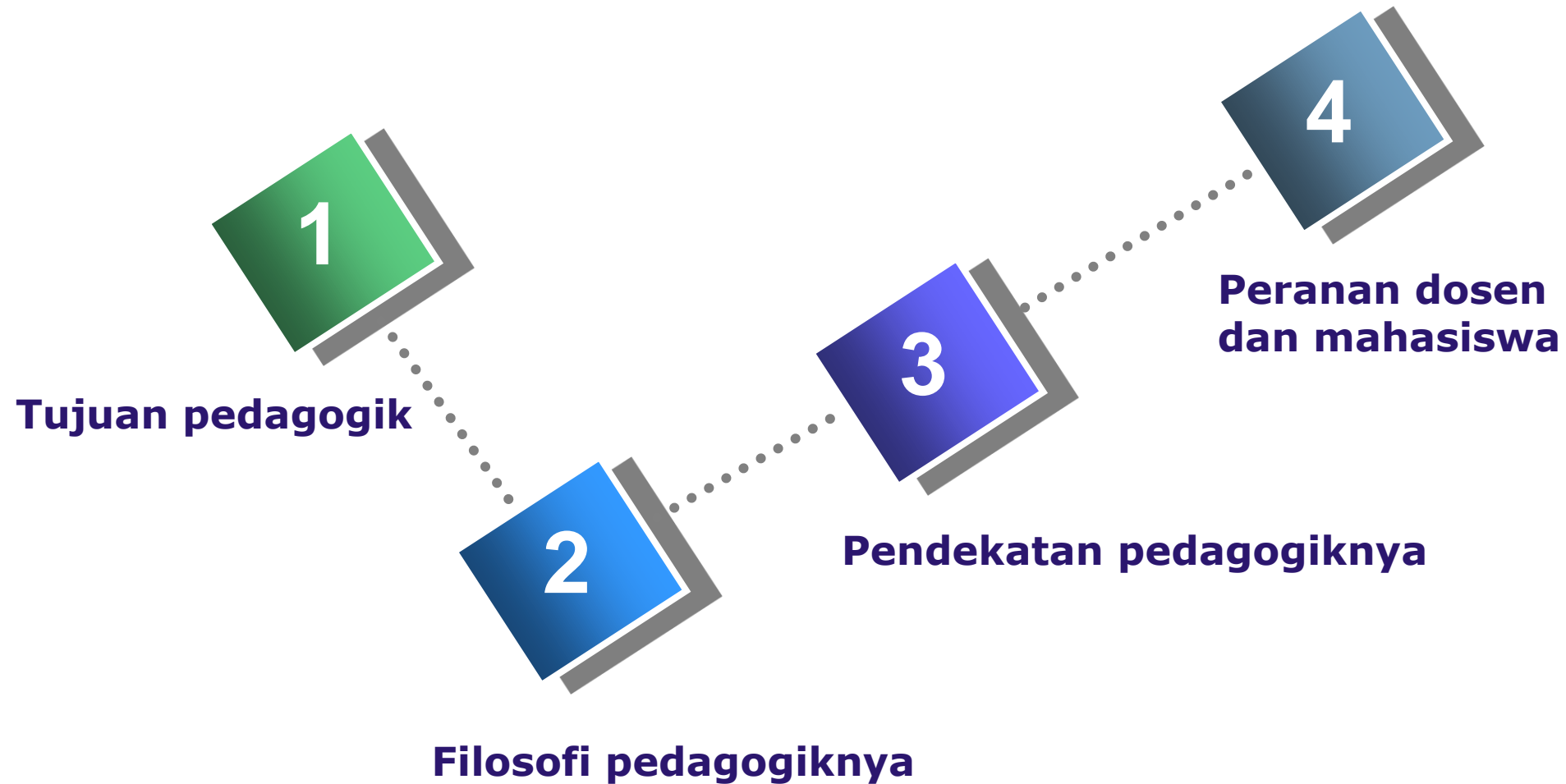
Gambar 4.1. Rerangka kerja Tingkat Kesulitan kasus. Oleh Jogiyanto

Nama Kasus	Tingkat Kesulitan
Midsouth Chamber of Commerce: The Role of the User-Manager in Information Systems	1
IMT Custom Machine Company, Inc.: Selection of a Hardware Platform	1
Batesville Casket Company	1
Johnson & Johnson: Building an Infrastructure to Support Global Operations	1
IBM-Indiana	1
Mary Morrison's Dilemma	1
Consolidated Life of America	2
The Clarion School for Boys	2
The Condor and The Samurai: Crime and Ethic in Cyberspace	2
Digital Equipment Corporation	2
Ameritech Publishing, Inc.	2
Telamon Corporation: Development of a Web-based Business	2
Harnett & Service, Inc.	2
Indiana University Computer Network	2
Midstate University Business Placement Office (B): Development of the System	2
Pacific Financial Services, Inc.	2
Midstate University Business Placement Office (A)	3
Midstate University Business Placement Office (C): Management of the Computer System	3
The Implementation of SAP R/3 at Pratama	3
International Medical Instruments, Inc.	4
Outsourcing Decision: The Dana Pension Fund	4

***Karena kearifan tidak dapat diceriterakan
(Because wisdom can't be told) - Prof. Gragg.***



KONSEP PEMBELAJARAN



TUJUAN PEDAGOGIK

Tujuan Pedagogik

- a. Mendapat sekedar pengetahuan.
- b. Mempelajari menggunakan teknik dan alat.
- c. Mempelajari konsep dan teori.
- d. Meningkatkan kemampuan menemukan permasalahan.
- e. Meningkatkan kemampuan analitikal.
- f. Meningkatkan kemampuan komunikasi yang efektif dan persuasif.
- g. Mengembangkan sikap diri (tanggungjawab, kritis, percaya diri).
- h. Mengembangkan kualitas berfikir (*quality of mind*) seperti berfikir dengan efisien, etikal dan bermoral.
- i. Mengembangkan *judgment* dan *wisdom* (menempatkan diri di posisi untuk pengambilan keputusan).



TUJUAN PEDAGOGIK dan PROSES KOGNITIF

Tujuan Pedagogik:

- a. Sekedar pengetahuan.
- b. Mempelajari teknik dan alat.
- c. Mempelajari konsep dan teori.
- d. Kemampuan menemukan permasalahan.
- e. Kemampuan analitikal.
- f. Kemampuan komunikasi.
- g. Mengembangkan sikap diri.
- h. Mengembangkan kualitas berfikir.
- i. Mengembangkan *judgment* dan *wisdom*.

Pengetahuan



Wisdom

Pengetahuan (*knowledge*)
Pemahaman (*comprehension*)
Aplikasi (*application*)



Analisis (*analysis*)
Sintesis (*synthesis*)
Evaluasi (*evaluation*)

FILOSOFI PEDAGOGIK

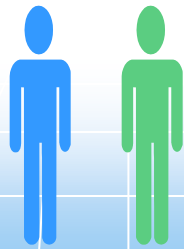
1. *Knowledge (can be transferred).*

Pembelajaran adalah *transfer of knowledge.*

Dosen memimpin dan mengendalikan diskusi kasus dengan alasan mahasiswa belum mempunyai *knowledge.* Tanggungjawab ada pada dosen.

2. *Wisdom (can't be told).*
Pembelajaran adalah *self-acquired process.*

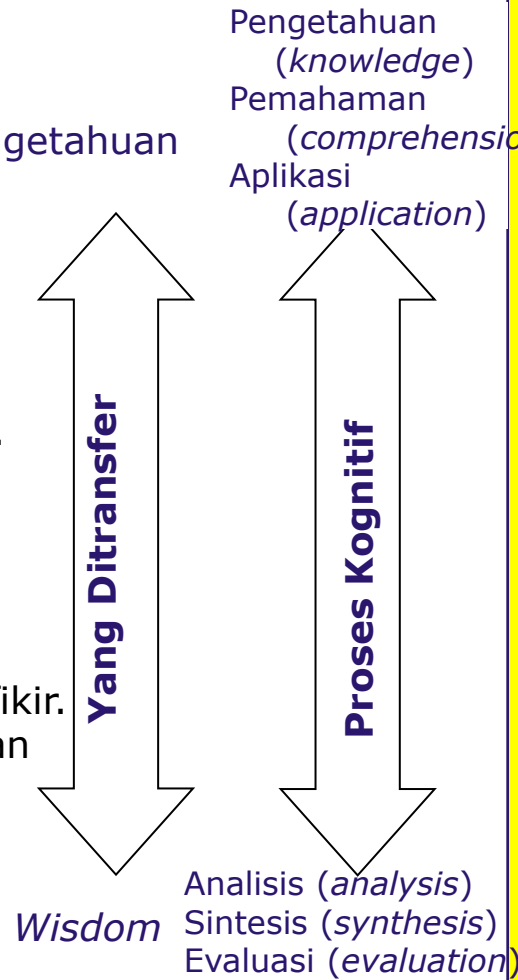
Dosen sebagai fasilitator. Tanggungjawab ada pada mahasiswa.



FILOSOFI PEDAGOGIK

Tujuan Pedagogik:

- Sekedar pengetahuan.
- Mempelajari teknik dan alat.
- Mempelajari konsep dan teori.
- Kemampuan menemukan permasalahan.
- Kemampuan analitikal.
- Kemampuan komunikasi.
- Mengembangkan sikap diri.
- Mengembangkan kualitas berfikir.
- Mengembangkan *judgment* dan *wisdom*.



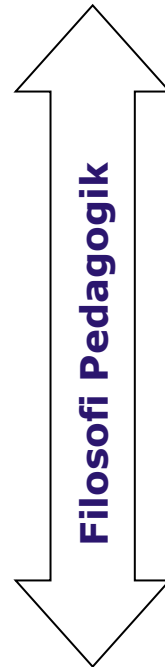
Pengetahuan mudah untuk ditransfer
Pengetahuan mahal dan sulit diperoleh
Dosen yang mempunyai pengetahuan
Dosen mengajar, menceriterakan,
memimpin dan mengendalikan diskusi
Mahasiswa belum mempunyai
pengetahuan
Tanggungjawab keberhasilan ada
pada dosen

Filosofi pedagogik

Wisdom tidak mudah untuk ditransfer
Wisdom tidak dapat diceriterakan
Pembelajaran adalah *self-acquired process*.
Mahasiswa sudah mempunyai pengetahuan
Pengetahuan murah dan gratis
Dosen berfungsi sebagai fasilitator
Tanggungjawab keberhasilan pada mahasiswa

SAAT MENTRANSFER

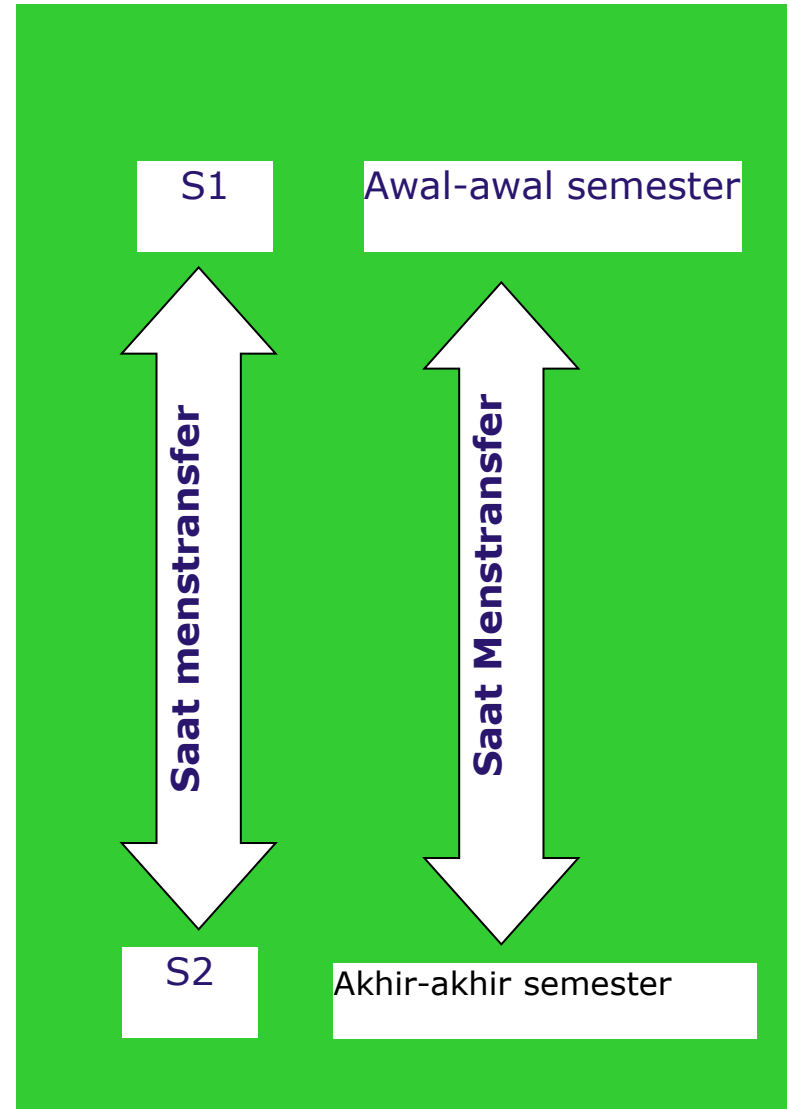
Pengetahuan



Wisdom

Tujuan Pedagogik:

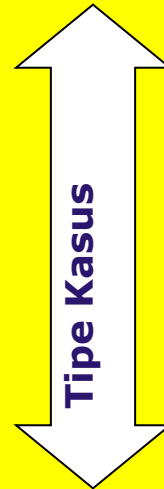
- Sekedar pengetahuan.
- Mempelajari teknik dan alat.
- Mempelajari konsep dan teori.
- Kemampuan menemukan permasalahan.
- Kemampuan analitikal.
- Kemampuan komunikasi.
- Mengembangkan sikap diri.
- Mengembangkan kualitas berfikir.
- Mengembangkan *judgment* dan *wisdom*.



TIPE KASUS

Desk-type case
Literature research case
Knowledge case
Disguised case
Comprehensive case
Focused case
Series case
Individual case

Highly Structured case atau
Technical Problem-Solving case
Short Structural Vignettes case



Empirical case
Field case
Incident case
Actual case
Problem solving case
Illustrative case
Comprehensive case
Focused case, Series case
Individual case



Long Unstructured case atau
Problem/
Opportunity Identifying case
Ground-Breaking case

Tujuan Pedagogik:

- Sekedar pengetahuan.
- Mempelajari teknik dan alat.
- Mempelajari konsep dan teori.
- Kemampuan menemukan permasalahan.
- Kemampuan analitikal.
- Kemampuan komunikasi.
- Mengembangkan sikap diri.
- Mengembangkan kualitas berfikir.
- Mengembangkan *judgment* dan *wisdom*.

TINGKAT KESULITAN KASUS

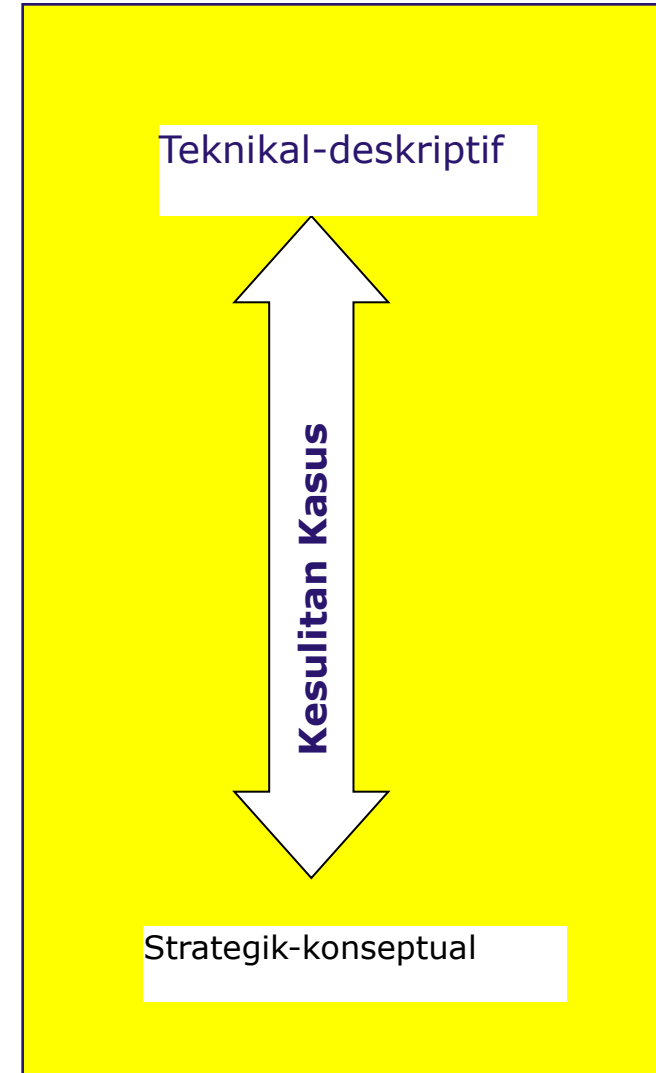
Tujuan Pedagogik:

- Sekedar pengetahuan.
- Mempelajari teknik dan alat.
- Mempelajari konsep dan teori.
- Kemampuan menemukan permasalahan.
- Kemampuan analitikal.
- Kemampuan komunikasi.
- Mengembangkan sikap diri.
- Mengembangkan kualitas berfikir.
- Mengembangkan *judgment* dan *wisdom*.

Pengetahuan



Wisdom



PENDEKATAN PEDAGOGIK KASUS (Rangan, 1995)

Lecturing a Case.

Dosen memimpin kasus berdasarkan *instructor's manual*. Keberhasilan kasus tergantung dari kemampuan dosen. Di evaluasinya, mereka akan mengatakan bahwa dosennya adalah dosen yang hebat yang dapat menjelaskan materi selama 150 menit hapal luar kepala. Pertanyaannya adalah seberapa jauh mahasiswa telah belajar?

Theorizing a Case.

Sebagai sarana penyampaian konsep dan teori. Keberhasilan kasus tergantung dari keberhasilan dosen. Mahasiswa akan menganggap pengajar mereka sangat pintar, brilian dan sangat intelektual karena menguasai banyak teori, tetapi pertanyaannya adalah seberapa jauh mahasiswa belajar.

Illustrating a Case.

Menggunakan kasus untuk mengilustrasikan ide. Keberhasilan tergantung dari relevansi ide. Mahasiswa akan menganggap dosen pengajar mereka sangat berpengalaman dan impresif karena menguasai banyak ceritera, tetapi pertanyaannya adalah seberapa jauh mahasiswa belajar.

Choreo- graphing a case

Kasus sebagai instrumen untuk berpikir induktif, analitikal. Dosen sebagai fasilitator.

PENDEKATAN PEDAGOGIK KASUS

Pengetahuan



Wisdom

Tujuan Pedagogik:

- Sekedar pengetahuan.
- Mempelajari teknik dan alat.
- Mempelajari konsep dan teori.
- Kemampuan menemukan permasalahan.
- Kemampuan analitikal.
- Kemampuan komunikasi.
- Mengembangkan sikap diri.
- Mengembangkan kualitas berfikir.
- Mengembangkan *judgment* dan *wisdom*.

Lecturing a case
Theorizing a case
Illustrating a case



Choreographing a case

Peran Dosen

The Demonstrator Coach.

- ❖ Dosen menjelaskan kasus, menemukan permasalahannya, melakukan analisis dan memberikan solusi yang “benar.”
- ❖ Mahasiswa pasif dan mendengarkan.

The Quarterback Instructor.

- ❖ Dosen sebagai pemain menentukan strategi pembahasan dan membuat keputusan krusial.
- ❖ Dosen bertanggungjawab terhadap keberhasilan diskusi.

The Coach Instructor.

- ❖ Dosen memberi arahan, menghubungkan kasus dengan domain lain, mengajukan pertanyaan untuk mengarahkan diskusi, membuat ringkasan dari kontribusi mahasiswa.
- ❖ Mahasiswa bertanggungjawab terhadap kualitas analisis.

The Fasilitator Instructor.

- ❖ Dosen mengorganisasi materi pembahasan, tidak memberi penilaian mana yang benar, menciptakan atmosfer berdiskusi.
- ❖ Mahasiswa membangun *judgement* sendiri dan membuat analisis dan simpulan.

PERAN DOSEN

Pengetahuan



Wisdom

Tujuan Pedagogik:

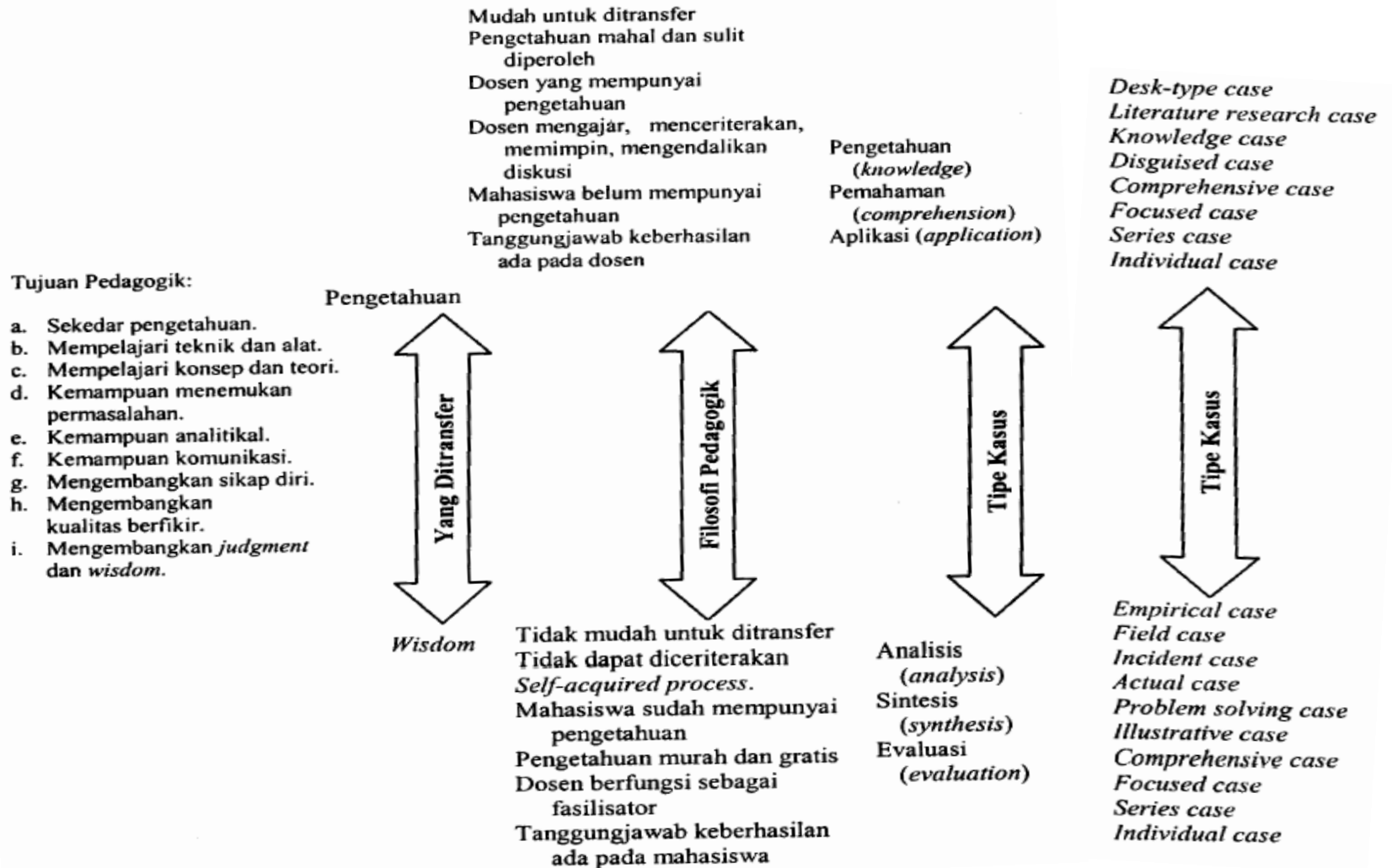
- Sekedar pengetahuan.
- Mempelajari teknik dan alat.
- Mempelajari konsep dan teori.
- Kemampuan menemukan permasalahan.
- Kemampuan analitikal.
- Kemampuan komunikasi.
- Mengembangkan sikap diri.
- Mengembangkan kualitas berfikir.
- Mengembangkan *judgment* dan *wisdom*.

Pelatih pengunjung
(*the demonstrator coach*)
Pengarah seperempat-belakang (*the
quarterback instructor*)



Pengarah Pelatih (*the coach
instructor*)
Pengarah Pemfasilitasi (*the
fasilitator instructor*)

RERANGKA KOMPREHENSIF

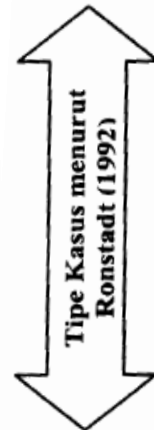


RERANGKA KOMPREHENSIF

Tujuan Pedagogik:

- Sekedar pengetahuan.
- Mempelajari teknik dan alat.
- Mempelajari konsep dan teori.
- Kemampuan menemukan permasalahan.
- Kemampuan analitikal.
- Kemampuan komunikasi.
- Mengembangkan sikap diri.
- Mengembangkan kualitas berfikir.
- Mengembangkan *judgment* dan *wisdom*.

Highly Structured case atau
Technical Problem-Solving case
Short Structural Vignettes case



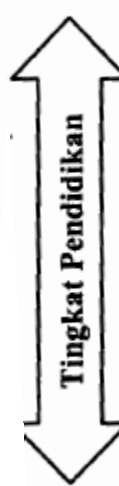
Long Unstructured case atau
Problem/ Opportunity Identifying case
Ground-Breaking case

Teknikal-deskriptif



Strategik-konsepsual

S1



S2

Semester Awal



Semester Akhir

Lecturing a case
Theorizing a case
Illustrating a case



Choreographing a case

Pelatih pengunjung (*the demonstrator coach*)
Pengaruh seperempat-belakang (*the quarterback instructor*)



Pengaruh Pelatih (*the coach instructor*)
Pengaruh Pemfasilitasi (*the fasilitator instructor*)

