

Readiness Penerapan *Corporate University*: Study Kasus pada BNN

Artie Pramita Aptery^{a,1,*}

^aPPSDM BNN, Jl Mayjen H.R. Edi Sukma No. KM 21, Watesjaya, Kec Cigombong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16740

¹ artiepramita@gmail.com *;

ARTICLE INFO

ABSTRACT / ABSTRAK

Article history

Received:

Revised:

Accepted:

Publikasi tentang *Corporate University* sudah banyak baik International dan National. Penyelenggaraan sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*) diatur secara regulasi, namun belum sepenuhnya sesuai dengan konteks pemerintahan, maka studi literatur tentang *corpu* perlu dilakukan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dianalisis melalui metadata publikasi yang relevan tentang *Corporate University* dari database Scopus, dengan bantuan *software* PoP (*Publish or Perish*) menggunakan kata kunci pencarian; *Corporate University* dengan tahun pencarian 2019 – 2024, yang diterbitkan dalam berbagai konteks kemudian dilakukan analisis konten, serta dilakukan identifikasi mengenai *Corporate University* yang telah diterapkan di dunia secara global, kemudian diperkuat dengan metode wawancara untuk analisis urgensi kebutuhan *Corpu* di BNN. Wawancara dilakukan kepada pejabat di lingkungan BNN RI, sehingga hasil penelitian ini mampu memberikan *Readiness Penerapan Corpu* di BNN. Hasil penelitian didapatkan bahwa untuk penerapan *Corpu* di BNN diperlukan perhatian khusus untuk segera mengesahkan Peraturan Kepala BNN tentang manajemen talenta di lingkungan BNN, penyelenggaraan *Corpu* di BNN, membentuk dewan pengarah pembelajaran serta tim pelaksana *Corpu*, dan juga perlu membentuk *Drug Academy* di masa mendatang.

There have been many publications about *Corporate University*, both international and national. The implementation of an integrated learning system (*Corporate University*) is regulated by regulations, but is not yet fully in accordance with the government context, so a literature study on *corpus* needs to be carried out. This research is a quantitative method research which is analyzed through relevant publication metadata about *Corporate University* from the Scopus database, with the help of PoP (*Publish or Perish*) software using search keywords; *Corporate University* with a search year of 2019 – 2024, which was published in various contexts, then content analysis was carried out, as well as an introduction to *Corporate University* which has been implemented globally, then reinforced with interview methods for the analysis of the urgency of *Corpu*'s needs at BNN. Interviews were conducted with officials at BNN, so that the results of this research were able to provide readiness for implementing *Corpu* at BNN. The research results obtained show that special attention is needed to implement *Corpu* at BNN to immediately ratify the Head Regulation of BNN on talent management within BNN, organize *Corpu* at BNN, form a learning steering board, *Corpu* implementation team and also need to build *Drug Academy* in the future.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Kata Kunci: *Corporate University*, BNN

Keywords: *Corporate University*, BNN

1. Pendahuluan

Ancaman akan urgensi bahaya narkoba merupakan tantangan ke depan bagi PPSDM BNN, hal ini ditunjukkan dengan angka prevalensi penyalahgunaan narkoba tingkat nasional setahun terakhir berada pada angka 1,80%. Penyalahguna narkoba sebanyak 3.419.188 orang dari 186.616.874 orang penduduk Indonesia yang berumur 15 sampai 64 tahun (Memish et al., 2019). Angka prevalensi penyalahgunaan narkoba dalam setahun sebesar 1,73%, merupakan 10.000 penduduk Indonesia berusia 15-64 tahun terdapat 173 orang yang memakai narkoba dalam satu tahun terakhir, angka tersebut menunjukkan adanya penurunan sebesar 0,22 persen poin dari 1,95% pada tahun 2021 menjadi 1,73% pada tahun 2023 (Saefudin et al., 2019). Penurunan ini cukup besar jika dilihat dari jumlah absolut penduduk, yaitu penyalahgunaan narkoba yang diperkirakan sebesar 3.337.911 penduduk usia 15-64 tahun selama setahun terakhir (2023), menurun sebanyak 324.735 orang dibanding jumlah pada tahun 2021 sebanyak 3.662.646 penduduk (Memish et al., 2019). Melalui Corpu BNN diharapkan mampu menciptakan SDM yang handal dalam pencegahan, pemberantasan dan peredaran gelap narkotika. Sehingga dapat mewujudkan visi misi organisasi BNN yaitu menjadikan Indonesia Bersinar (Bersih dari Narkoba).

Istilah '*corporate university*', mulai diperkenalkan sejak tahun 1960-an, yang kemudian di pergunakan secara luas dalam satu dekade terakhir (Colombo et al., 2019). Awal mula terdapat perbedaan operasional mengenai corporate university (Yuan et al., 2020). Urgensi kehadiran corporate university (Corpu) diawali oleh kebutuhan kinerja perusahaan dimana perguruan tinggi belum mampu menciptakan lulusan yang siap kerja dalam sektor profesional (Abad-Segura et al., 2019). Para ahli membagi menjadi 3 kluster universitas yaitu corporate university tipe pertama merupakan universitas yang sudah mapan secara nirlaba baik negeri maupun swasta, yang mampu beradaptasi dengan tekanan ekonomi, politik dan teknologi dengan beradaptasi pada praktik manajerial serta mampu beradaptasi pada kebutuhan, perkembangan dan perubahan zaman (Dou et al., 2019). Untuk corporate university tipe kedua merupakan universitas yang baru didirikan yang memiliki inovasi sebagai keterbaruan namun secara operasional sebagai bentuk usaha nirlaba, memuat unsur politik dan legal (Bai et al., 2020). Terakhir, istilah corporate type ketiga, merujuk pada organisasi baru yang beroperasi di dalamnya yang menyediakan layanan pendidikan dan pelatihan untuk perusahaan-perusahaan korporat nirlaba (Kobarg et al., 2020).

Perusahaan korporat yang pertama kali membuka corpu adalah McDonald's dengan membuka Universitas Hamburger McDonald's dengan berbagai polemik negative pada awal mula mendirikan namun, saat ini lebih dari seribu universitas korporat ada di Amerika Serikat, dan telah menyebar ke seluruh Eropa (Zou et al., 2019). Perkembangan Corpu kemudian dilanjutkan oleh Universitas Motorola dan Marriott University dimulai dengan jenjang diploma hingga ke pascasarjana (Pe-Than et al., 2019).

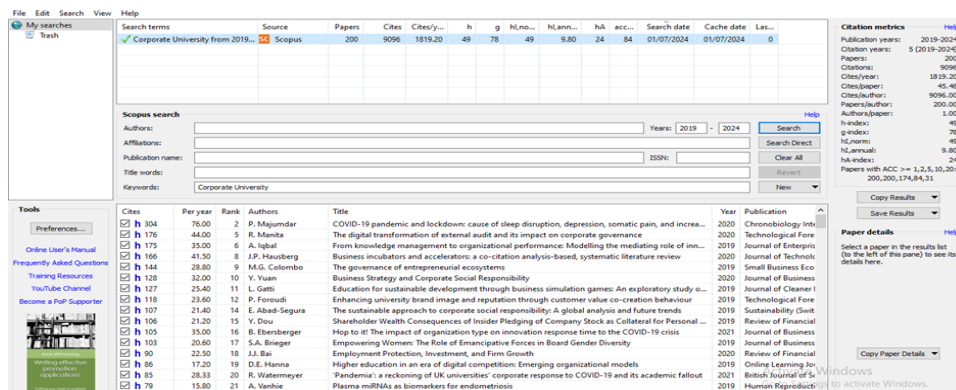
Corpu yang didirikan oleh pemerintah bertujuan sama yaitu mampu beradaptasi dengan lingkungan dan memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia untuk memberikan pelayanan publik terbaik (Meseguer-Sánchez et al., 2020). Secara sederhana, tugas ini sudah dipenuhi oleh lembaga pelatihan yang didirikan secara internal oleh setiap institusi pemerintahan (Hassan et al., 2019). Walau begitu, lembaga pelatihan memiliki banyak keterbatasan seperti; bersifat taktis, bertujuan pada level individual, reaksioner, dan jangka pendek (Kong et al., 2022). Sementara itu, Corpu memiliki tujuan strategis, berada pada ranah individual sekaligus organisasional, sistematis dan komprehensif, jangka pendek dan jangka panjang (Tasdemir & Gazo, 2020).

Tata kelola Corpu dikatakan berhasil dan memiliki nilai jika melibatkan seluruh sumber daya yang ada secara optimal baik individu maupun pemangku kepentingan organisasi (Lažetić, 2019). Corpu mencerminkan mekanisme untuk mencapai efisiensi dan memainkan peran penting dalam keberlangsungan organisasi, produktivitas, serta kemampuan untuk menghadapi tantangan baru di lingkungan global (Iqbal et al., 2019).

Corpu mampu menciptakan lulusan yang memiliki kompetensi secara akademis maupun praktis (Williams et al., 2019), dikelola secara otonom meliputi kegiatan akademis dan non akademis untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas (Pe-Than et al., 2019), dengan didukung sarana dan prasarana yang memadai, berdasarkan evidence, disiplin yang tinggi, optimal dalam memberikan bimbingan, pendidikan, dan pengajaran, serta menjunjung tinggi kearifan lokal (Faulkender et al., 2019).

Tata kelola Corpu yang baik harus terdiri dari: a) akuntabilitas; b) transparansi; c) terakreditasi secara nasional; dan d) efektivitas dan efisiensi (Gallardo-Vázquez et al., 2019). Prinsip akuntabilitas adalah kemampuan dan komitmen untuk mempertanggungjawabkan semua kegiatan yang dilakukan oleh Corpu kepada seluruh peserta didik dan pemangku kepentingan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Mendoza et al., 2019). Prinsip transparansi berarti bahwa pengelolaan Corpu harus terbuka dan mampu menyajikan informasi yang relevan, tepat, dan akurat kepada pemangku kepentingan untuk mencegah terjadinya praktik-praktik kecurangan yang dapat merugikan peserta didik dan masyarakat (Nørreklit et al., 2019). Akreditasi merupakan sistem penjaminan mutu eksternal sebagai bagian dari sistem penjaminan mutu pendidikan, yang bertujuan untuk menentukan kelayakan berdasarkan kriteria baik nasional (Rahman et al., 2019). Efektif dalam mencapai sebuah hasil yang memuaskan, serta sesuai dengan harapan dan efisien dalam sebuah proses (Bach & Metzger, 2019). Secara regulasi nasional terkait Corpu sendiri telah diatur dalam Peraturan LAN RI No 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi secara Terintegrasi (Corporate University) dan Keputusan Kepala LAN No 306 tahun 2024 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi secara Terintegrasi (Corporate University) pada tingkat instansi. Terdapat tujuh (7) aspek yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan Corpu di instansi yaitu struktur ASN Corpu, manajemen pengetahuan, forum pembelajaran, sistem pembelajaran, strategi pembelajaran, teknologi pembelajaran, dan integrasi sistem.

Melalui metadata publish or perish dari databased scopus, ditemukan 200 total publikasi dengan kata kunci *Corporate University* (Colombo et al., 2019). *Corporate University* adalah hal baru, tetapi merupakan topik pendidikan global (Sepasi et al., 2019). *Corporate University* telah menjadi strategi percepatan yang efektif dan efisien dalam menjawab kebutuhan organisasi baik pemerintahan maupun swasta (Hausman, 2022). Secara garis besar, *Corporate University* bertujuan untuk adalah menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia dalam rangka menghadapi tantangan global (Akbari & McClelland, 2020). Secara khusus *Corporate University* merupakan sistem pengembangan kompetensi bagi karyawan berbasis analisis kebutuhan diklat dalam rangka mencapai target (*goals*) organisasi atau lembaga (Binsawad, 2020).



Gambar 1. Meta Data Databased Skopus Melalui Software PoP/ Publish or Perish

Dalam beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat skema *Corporate University* akan menjadi baik dan memiliki nilai serta efektivitas dan efisien jika melibatkan semua unsur mulai dari karyawan hingga pemangku kebijakan yang bertujuan untuk menjawab perkembangan, tantangan dan kebutuhan organisasi (Sánchez et al., 2020). *Corporate University* dapat menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh kementerian dan lembaga khususnya PPSDM BNN sebagai bentuk transformasi sistem pendidikan yang adaptif melalui analisis kebutuhan organisasi, akuntabilitas, transparansi, terakreditasi secara nasional, efektivitas dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas, penulis berupaya mengkaji lebih dalam mengenai *Corporate University* dengan harapan dapat memberikan gambaran secara spesifik mengenai perkembangan *Corporate University* yang mampu memberikan kontribusi dalam transformasi PPSDM BNN menuju *Corporate University*. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui presentase jumlah pertumbuhan publikasi *Corporate University* dalam databased

scopus, kapan *Corporate University* dimulai secara sejarah, dan utamanya bagaimana Readiness Penerapan *Corporate University* di BNN.

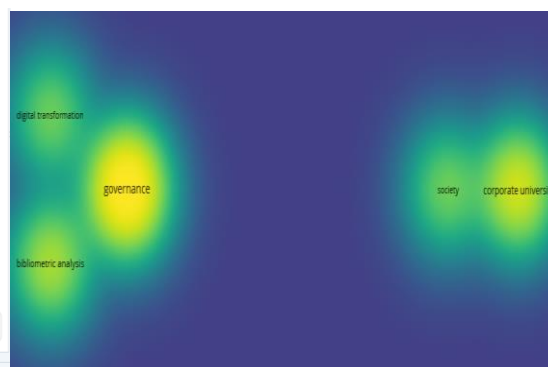
2. Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang di analisis dengan bantuan software Publish or Perish melalui metadata scopus, untuk mendeskriptifkan hasil publikasi terbaru guna memperoleh data dan temuan secara deskriptif dari berbagai persoalan publikasi microlearning. Dengan analisis ini diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif dan akurat tentang pembelajaran microlearning (Omona & Mbabazi, 2024) yang kemudian diperkuat dengan metode wawancara.

Tahapan pertama penulis membuat korpus dari literatur *Corporate University* yang dipublikasikan dari database Scopus dengan menggunakan kata kunci pencarian atau keyword *Corporate University*. Tahapan kedua, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan pemodelan topik untuk mendalami judul melalui tema yang muncul dalam abstrak (Lim et al., 2020). Tahap ketiga, penulis melakukan analisis konten kualitatif untuk menarik hasil publikasi yang berkaitan erat dengan *Corporate University* menggunakan bantuan software Publish of Perish (PoP) dengan lanskap publikasi pembelajaran mikro (n = 200) dari database Scopus dengan tahun pencarian dimulai dari tahun 2019 – 2024 kemudian dilanjutkan menggunakan bantuan software VOS viewer untuk mencari novelty dari variable penelitian dilanjutkan menggunakan software Vos Viewer Node untuk memberikan gambaran secara representasi dari kata *Corporate University*, berikut tingkat kepadatan penelitian untuk menemukan novelty penelitian. Dengan bantuan software VOS Viewer dapat ditarik kesimpulan bahwa sangat sedikit penelitian mengenai Corpu selama lima tahun terakhir sejak tahun 2019 sampai dengan tahun 2024.



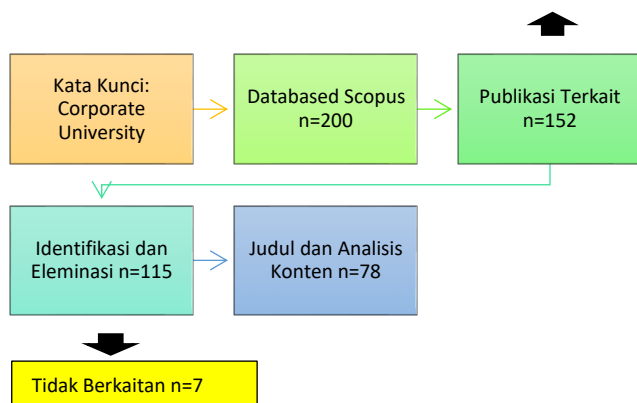
Gambar 2. Bibliometrik



Gambar 3. VOSviewer Node

Penulis memilih databased Scopus dalam melakukan penelitian, karena dianggap sebagai salah satu database yang paling handal serta terpercaya dengan abstrak dan database kutipan penelitian peer-review terbesar yang digunakan oleh banyak akademisi (Aversano et al., 2020). Jumlah publikasi yang diambil berdasarkan istilah pencarian untuk penelitian ini hanya menghasilkan 152 publikasi yang berkaitan erat dengan *Corporate University* dari 200 publikasi Scopus. Tahap ke empat, penulis melakukan analisis kuantitatif untuk mengidentifikasi penelitian yang dominan dari publikasi-publikasi tersebut (Ng, 2023). Tahap kelima, penulis melakukan analisis konten kualitatif untuk menganalisis abstrak dari hasil publikasi yang berkaitan erat dengan *Corporate University*, adapun desain penelitian ditunjukkan pada gambar dibawah ini:

Tidak Berkaitan n=48



Tabel 1 Desain Penelitian

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara untuk melihat Readiness penerapan Corpu di BNN. Aspek yang dilihat meliputi a) akuntabilitas; b) transparansi; c) terakreditasi secara nasional; dan d) efektivitas dan efisiensi (Gallardo-Vázquez et al., 2019) serta tujuh (7) aspek yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan Corpu di instansi yaitu struktur ASN Corpu, manajemen pengetahuan, forum pembelajaran, sistem pembelajaran, strategi pembelajaran, teknologi pembelajaran, dan integrasi sistem.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini memberikan gambaran pentingnya corporate university baik disektor private atau swasta maupun sektor publik atau pemerintahan yang telah dilakukan oleh perusahaan swasta di dunia dan beberapa kementerian di Indonesia misalnya corporate university kementerian keuangan. Praktek corporate university di dunia yang diidentifikasi dari 152 publikasi yang berkaitan erat dengan *Corporate University*. Pertama, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa publikasi tahunan *Corporate University* memiliki tingkat pertumbuhan sebesar 29,55% (Foroudi et al., 2019). Hal ini menggambarkan bahwa pembelajaran Corpu merupakan sektor strategis dalam pengembangan kompetensi karyawan yang telah diterapkan di beberapa Negara baik sektor pemerintah maupun sector swasta yang populer saat ini (Chen et al., 2019). Kedua, temuan ini mengungkapkan bahwa pembelajaran Corpu mendapat perhatian luas, khususnya untuk pemenuhan kebutuhan organisasi untuk mencaai kinerja optimal (Singh et al., 2020). Namun menariknya, metode Corpu yang terstruktur secara system dan transparan memungkinkan peserta didik mengakses materi pembelajaran dengan cepat dan efisien untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan secara kontekstual (Cachón-Rodríguez et al., 2021). System dan tata kelola Corpu yang baik mampu meningkatkan kompetensi baik peserta didik maupun pengajar (Steele et al., 2020). Ketiga, berdasarkan hasil analisis, penulis mengidentifikasi konsep Corpu harus sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi (Lažetić, 2019). Keempat, sebagian besar Corpu difokuskan system digital yang baik (Alok & Ayyagari, 2020). Terakhir, hasil analisis menunjukkan skema Corpu sistema dan kerangka ilmu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Zhang et al., 2020).

Salah satu mengukur tata kelola Corpu yang baik yaitu dari aspek: a) akuntabilitas; b) transparansi; c) terakreditasi secara nasional; dan d) efektivitas dan efisiensi (Gallardo-Vázquez et al., 2019). Di BNN untuk akuntabilitas sudah baik. Sebelum dan sesudah pelatihan, penyelenggara menyampaikan kepada peserta keselamatan diri, fasilitas dan hasil evaluasi selama pelatihan berlangsung. Ini menandakan adanya komitmen untuk mempertanggungjawabkan semua kegiatan yang dilakukan kepada seluruh peserta didik (Mendoza et al., 2019). Selanjutnya untuk transparansi di PPSDM BNN juga baik ditandai dengan informasi disajikan secara terbuka terkait jadwal, contact person pelatihan dan informasi lainnya. Hal ini untuk mencegah terjadinya praktik-praktik kecurangan yang dapat merugikan peserta didik (Nørreklit et al., 2019). Untuk akreditasi, pelatihan di PPSDM BNN telah berakreditasi dari LAN RI untuk Pelatihan Dasar hingga PKN Tk II namun yang perlu dioptimalkan adalah para penjamin mutu perlu lebih intens mendiskusikan pelatihan yang ada di PPSDM BNN agar bisa lebih baik lagi kualitas pelatihan di BNN. Untuk aspek efektif, pelatihan di BNN sudah cukup baik namun perlu dioptimalkan pelatihan yang dapat dicreate missal dengan menggunakan microlearning yang ada agar dapat menjadi solusi juga keterbatasan anggaran yang ada di BNN untuk pengembangan kompetensi.

Dalam Keputusan Kepala LAN tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (Corporate University) pada Tingkat Instansi, LAN mendorong penerapan ASN Corpu pada tingkat instansi dengan memastikan berjalannya 7 (tujuh) elemen ASN Corpu, yaitu: Struktur ASN Corpu, Manajemen Pengetahuan, Forum Pembelajaran, Sistem Pembelajaran, Strategi Pembelajaran, Teknologi Pembelajaran, dan Integrasi Sistem. Hasil wawancara yang dilakukan didapati bahwa di BNN untuk struktur ASN

Corpu belum ada, manajemen pengetahuan, forum pembelajaran, system pembelajaran, strategi pembelajaran dan teknologi pembelajaran sudah ada namun perlu dioptimalkan kembali. Dalam aspek manajemen pengetahuan, untuk memanager sumber pengetahuan tersirat (tacit knowledge) dan pengetahuan Eksplisit yang bersumber dari individu maupun organisasi, baik dari internal maupun eksternal dapat ditingkatkan lagi diperoleh kerja sama, rapat dan diskusi secara berkala, surat edaran/surat keputusan, internet, media massa dan media informasi lainnya serta knowledge sharing di BNN. Di aspek ke 3 forum pembelajaran, BNN perlu mengoptimalkan forum pembelajaran level strategis, level operasional dan level teknis agar tercapainya kejelasan kebutuhan Pengembangan Kompetensi, kejelasan tanggung jawab, menjamin kesesuaian dengan desain pembelajaran serta kelancaran pelaksanaan. Untuk aspek ke 4 yaitu system pembelajaran, BNN telah melaksanakan tahapan sistem pembelajaran (diagnose kebutuhan pembelajaran, pengembangan desain pembelajaran (namun perlu diperbanyak lagi microlearning yang ada/video-video materi P4GN, masih perlu Integrasi Pengembangan Kompetensi dengan Komponen Manajemen ASN yaitu Pengembangan Talenta dan Karier kemudian desain pengembangan kompetensi didasarkan kebutuhan pengembangan pegawai dan arah pengembangan karier dan manajemen talent ini juga belum terlaksana), implementasi dan evaluasi pembelajaran sudah dilaksanakan. Selanjutnya untuk aspek ke 5, strategi pembelajaran di BNN sudah terlaksana misal coaching, mentoring, bimtek, outbound, namun perlu dimaksimalkan lagi untuk komunitas belajar perlu diperbanyak dan Rekognisi Pembelajaran Lampau/Recognition of Prior Learning (RPL). RPL merupakan proses pengakuan atas capaian pembelajaran seseorang yang dicapai sebelumnya terkait dengan pekerjaannya. Di aspek ke 6, teknologi pembelajaran di BNN telah memiliki LMS yaitu si elin, variasi pembelajaran juga dilakukan melalui email, zoom, video, chat, multimedia dll. Dalam aspek ketujuh (7) yaitu integrasi system sebagaimana tercantum dalam Kep Ka LAN tersebut minimal terdapat aspek perencanaan penganggaran, pengembangan budaya organisasi, penilaian kinerja pegawai, teknologi pembelajaran, manajemen pengetahuan dan manajemen talenta, didapati bahwa manajemen talenta saja yang belum ada. Sehingga dapat disimpulkan aspek yang kurang di BNN antara lain Peraturan Kepala tentang Manajemen Talenta BNN saat ini sedang proses reuiu Deputi Hukum dan Kerjasama, Peraturan Kepala BNN tentang Corporate University belum ada, belum ada dewan pengarah pembelajaran serta tim pelaksana Corpu, dan juga ke depan perlu membentuk Drug Academy untuk mencetak para lulusan yang handal dalam Pencegahan dan Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotiba (P4GN).

4. Kesimpulan & Saran

4.1. Kesimpulan

Dari uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa corporate university perlu segera diterapkan di PPSDM BNN. Dengan Corpu diharapkan pengembangan kompetensi menjadi lebih efektif dan efisien dalam menjawab kebutuhan organisasi baik pemerintahan maupun swasta. Dalam hal ini efektif dalam mencapai sebuah hasil yang memuaskan, serta sesuai dengan harapan dan efisien dalam sebuah proses. Melalui Corpu BNN tercetaklah SDM yang handal dalam pencegahan, pemberantasan dan peredaran gelap narkotika. Sehingga dapat mewujudkan visi misi organisasi BNN yaitu menjadikan Indonesia Bersinar (Bersih dari Narkotika).

Adapun langkah – langkah yang diperlukan untuk penerapan Corpu BNN meliputi segera mengesahkan Peraturan Kepala BNN tentang manajemen talenta di lingkungan BNN, penyelenggaraan Corpu di BNN, membentuk dewan pengarah pembelajaran serta tim pelaksana Corpu, mengoptimalkan manajemen pembelajaran, forum pembelajaran, system pembelajaran strategi pembelajaran, serta teknologi pembelajaran. Sehingga Corpu di BNN bisa terintegrasi dengan Manajemen Talenta dan menjadikan para pegawai BNN makin bersemangat dan termotivasi untuk melaksanakan kewajibannya dalam mengembangkan kompetensi sebagaimana amanat Undang – Undang No 20 Tahun 2023. Bila penerapan Corpu BNN sudah berjalan maksimal maka ke depan di BNN perlu juga membentuk Drug Academic / Akademi Narkotika untuk mencetak sumber daya unggul yang fokus kepada pencegahan dan pemberantasan, penyalahgunaan dan peredaran narkotika. Lulusan dari akademi tersebut dapat diangkat menjadi pegawai di BNN dan akan ditempatkan di wilayah kerja BNN di seluruh wilayah Indonesia, seperti di BNN pusat, BNN Provinsi dan BNN Kabupaten Kotamadya. Sebagai salah satu solusi juga mengatasi terbatasnya SDM yang ada di BNN yaitu dengan prinsip local boy for local job.

4.2. Rekomendasi

Rekomendasi / saran yang dapat diberikan penulis adalah urgensi penerapan Corpu di BNN melalui Grand Desain Corporate University PPSDM BNN untuk mewujudkan Indonesia Bersinar dan mengoptimalkan pengembangan kompetensi yang ada di BNN melalui tahapan:

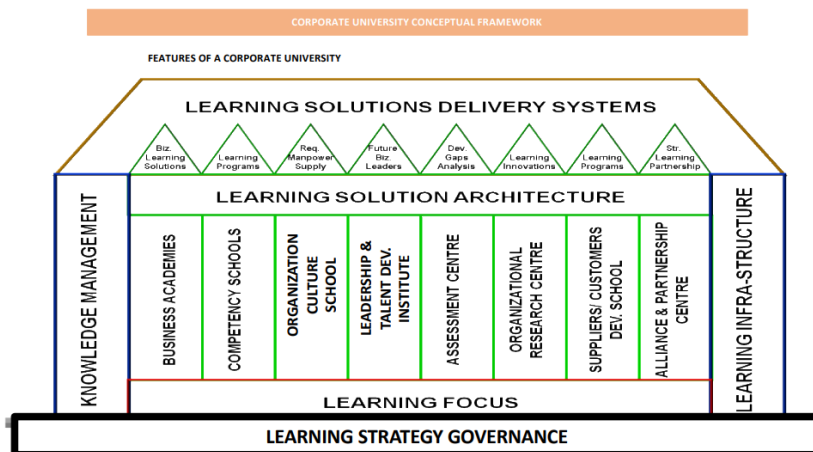
1. Pembuatan LMS/ Learning Manajemen System yang disinkronkan dengan Nine Box dalam Manajemen Talenta. Meskipun saat ini sudah ada Si Elin namun perlu dioptimalkan agar bisa diakses oleh eksternal bukan hanya peserta pelatihan. LMS merupakan aplikasi perangkat lunak yang dirancang untuk membuat,

mendistribusikan, dan mengatur penyampaian materi pembelajaran dalam jaringan. LMS bertujuan untuk memudahkan tenaga pendidik dalam merencanakan proses belajar online. Selain itu dalam LMS yang juga tersinkronkan dengan Nine Box Manajemen Talenta juga bisa terrecord para pegawai yang secara aktif belajar / mengembangkan kompetensi di LMS Corpu BNN dengan mendapatkan kredit / reward bisa sebagai rekomendasi dalam nine box manajemen talenta BNN.



Learning Management System Corpu BNN

2. Tahapan berikut dalam pembuatan Grand Design Corpu BNN adalah menentukan instrument yang merupakan kerangka kerja terdiri dari beberapa rumpun keilmuan guna optimalisasi kinerja organisasi.



Kerangka Kerja dan Rumah Ilmu Corpu BNN

3. Mengesahkan Peraturan Kepala BNN tentang manajemen talenta di lingkungan BNN, penyelenggaraan Corpu di BNN, membentuk dewan pengarah pembelajaran serta tim pelaksana Corpu, mengoptimalkan manajemen pembelajaran, forum pembelajaran, system pembelajaran strategi pembelajaran, serta teknologi pembelajaran.
4. Bila pelaksanaan Corpu sudah berjalan optimal di BNN, maka ke depannya perlu juga mendesain Drug Academy / Akademi Narkoba di Indonesia semacam sekolah kedinasan yang khusus mencetal SDM – SDM yang unggul di bidang Pencegahan dan Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN). Lulusan dari akademi tersebut dapat diangkat menjadi pegawai di BNN dan akan ditempatkan di wilayah kerja BNN di seluruh wilayah Indonesia, seperti di BNN pusat, BNN Provinsi dan BNN Kabupaten Kotamadya. Sebagai salah satu solusi juga mengatasi terbatasnya SDM yang ada di BNN yaitu dengan prinsip local boy for local job.

Daftar Referensi

- Abad-Segura, E., Cortés-García, F. J., & Belmonte-Ureña, L. J. (2019). The sustainable approach to corporate social responsibility: A global analysis and future trends. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(19). <https://doi.org/10.3390/su11195382>
- Akbari, M., & McClelland, R. (2020). Corporate social responsibility and corporate citizenship in sustainable supply chain: a structured literature review. In *Benchmarking* (Vol. 27, Issue 6, pp. 1799–1841). <https://doi.org/10.1108/BIJ-11-2019-0509>
- Alok, S., & Ayyagari, M. (2020). Politics, State Ownership, and Corporate Investments. *Review of Financial Studies*, *33*(7), 3031–3087. <https://doi.org/10.1093/rfs/hhz102>
- Aversano, N., Di Carlo, F., Sannino, G., Tartaglia Polcini, P., & Lombardi, R. (2020). Corporate social responsibility, stakeholder engagement, and universities: New evidence from the Italian scenario. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *27*(4), 1892–1899. <https://doi.org/10.1002/csr.1934>
- Bach, L., & Metzger, D. (2019). How Close Are Close Shareholder Votes? *Review of Financial Studies*, *32*(8), 3183–3214. <https://doi.org/10.1093/rfs/hhy126>
- Bai, J. J., Fairhurst, D., & Serfling, M. (2020). Employment Protection, Investment, and Firm Growth. *Review of Financial Studies*, *33*(2), 644–688. <https://doi.org/10.1093/rfs/hhz066>
- Binsawad, M. H. (2020). Corporate Social Responsibility in Higher Education: A PLS-SEM Neural Network Approach. *IEEE Access*, *8*, 29125–29131. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.2972225>
- Blackmore, J. (2022). Governing knowledge in the entrepreneurial university: a feminist account of structural, cultural and political epistemic injustice. *Critical Studies in Education*, *63*(5), 622–638. <https://doi.org/10.1080/17508487.2020.1858912>
- Cachón-Rodríguez, G., Prado-Román, C., & Blanco-González, A. (2021). The relationship between corporate identity and university loyalty: The moderating effect of brand identification in managing an institutional crisis. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, *29*(3), 265–280. <https://doi.org/10.1111/1468-5973.12342>
- Chen, Y., Xu, Y., & Zhai, Q. (2019). The knowledge management functions of corporate university and their evolution: case studies of two Chinese corporate universities. *Journal of Knowledge Management*, *23*(10), 2086–2112. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2018-0228>
- Colombo, M. G., Dagnino, G. B., Lehmann, E. E., & Salmador, M. P. (2019). The governance of entrepreneurial ecosystems. *Small Business Economics*, *52*(2), 419–428. <https://doi.org/10.1007/s11187-017-9952-9>
- Dou, Y., Masulis, R. W., & Zein, J. (2019). Shareholder Wealth Consequences of Insider Pledging of Company Stock as Collateral for Personal Loans. *Review of Financial Studies*, *32*(12), 4810–4854. <https://doi.org/10.1093/rfs/hhz034>
- Faulkender, M. W., Hankins, K. W., & Petersen, M. A. (2019). Understanding the Rise in Corporate Cash: Precautionary Savings or Foreign Taxes. *Review of Financial Studies*, *32*(9), 3299–3334. <https://doi.org/10.1093/rfs/hhz003>
- Foroudi, P., Yu, Q., Gupta, S., & Foroudi, M. M. (2019). Enhancing university brand image and reputation through customer value co-creation behaviour. *Technological Forecasting and Social Change*, *138*, 218–227. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.09.006>
- Gallardo-Vázquez, D., Valdez-Juárez, L. E., & Lizcano-álvarez, J. L. (2019). Corporate social responsibility and intellectual capital: Sources of competitiveness and legitimacy in organizations' management practices. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(20). <https://doi.org/10.3390/su11205843>
- Hassan, A., Adhikari-parajuli, M., Fletcher, M., & Elamer, A. (2019). Integrated reporting in UK higher education institutions. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, *10*(5), 844–876. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-03-2018-0093>
- Hausman, N. (2022). University Innovation and Local Economic Growth. *Review of Economics and Statistics*, *104*(4), 718–735. https://doi.org/10.1162/rest_a_01027
- Iqbal, A., Latif, F., Marimon, F., Sahibzada, U. F., & Hussain, S. (2019). From knowledge management to organizational performance: Modelling the mediating role of innovation and intellectual capital in higher education. *Journal of Enterprise Information Management*, *32*(1), 36–59. <https://doi.org/10.1108/JEIM-04-2018-0083>
- Kobarg, S., Stumpf-Wollersheim, J., Schlägel, C., & Welp, I. M. (2020). Green together? The effects of companies' innovation collaboration with different partner types on ecological process and product innovation. *Industry and Innovation*, *27*(9), 953–990. <https://doi.org/10.1080/13662716.2020.1713733>
- Kong, D., Zhang, B., & Zhang, J. (2022). Higher education and corporate innovation. *Journal of Corporate Finance*, *72*. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2022.102165>
- Lažetić, P. (2019). Students and university websites—consumers of corporate brands or novices in the academic community? *Higher Education*, *77*(6), 995–1013. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0315-5>
- Lim, W. M., Jee, T. W., & De Run, E. C. (2020). Strategic brand management for higher education institutions with graduate degree programs: empirical insights from the higher education marketing mix. *Journal of Strategic Marketing*, *28*(3), 225–245. <https://doi.org/10.1080/0965254X.2018.1496131>
- Memish, Z. A., Steffen, R., White, P., Dar, O., Azhar, E. I., Sharma, A., & Zumla, A. (2019). Mass gatherings medicine: public health issues arising from mass gathering religious and sporting events. In *The Lancet* (Vol. 393, Issue 10185, pp. 2073–2084). [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(19\)30501-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(19)30501-X)

- Mendoza, J. M. F., Gallego-Schmid, A., & Azapagic, A. (2019). A methodological framework for the implementation of circular economy thinking in higher education institutions: Towards sustainable campus management. *Journal of Cleaner Production*, 226, 831–844. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.04.060>
- Meseguer-Sánchez, V., Abad-Segura, E., Belmonte-Ureña, L. J., & Molina-Moreno, V. (2020). Examining the research evolution on the socio-economic and environmental dimensions on university social responsibility. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 1–30. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134729>
- Ng, K. Y. N. (2023). Effects of organizational culture, affective commitment and trust on knowledge-sharing tendency. *Journal of Knowledge Management*, 27(4), 1140–1164. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2022-0191>
- Nørreklit, L., Jack, L., & Nørreklit, H. (2019). Moving towards digital governance of university scholars: instigating a post-truth university culture. *Journal of Management and Governance*, 23(4), 869–899. <https://doi.org/10.1007/s10997-019-09489-7>
- Omona, K., & Mbabazi, S. G. (2024). Introduction to micro-learnings and micro-credentials in Higher Education Institutions. In *Global Perspectives on Micro-Learning and Micro-Credentials in Higher Education* (pp. 1–9). <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-0343-6.ch001>
- Pe-Than, E. P. P., Nolte, A., Filippova, A., Bird, C., Scallen, S., & Herbsleb, J. D. (2019). Designing Corporate Hackathons with a Purpose: The Future of Software Development. *IEEE Software*, 36(1), 15–22. <https://doi.org/10.1109/MS.2018.290110547>
- Rahman, A. A., Castka, P., & Love, T. (2019). Corporate social responsibility in higher education: A study of the institutionalisation of CSR in Malaysian public universities. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(4), 916–928. <https://doi.org/10.1002/csr.1731>
- Saefudin, Y., Hartiwingsih, & Isharyanto. (2019). Integrated assessment in drugs crimes as efforts to prevent drugs abuse in Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 28(20), 447–453. https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/85080107544
- Sánchez, R. G., Flórez-Parra, J. M., López-Pérez, M. V., & López-Hernández, A. M. (2020). Corporate governance and disclosure of information on corporate social responsibility: An analysis of the top 200 universities in the Shanghai ranking. *Sustainability (Switzerland)*, 12(4). <https://doi.org/10.3390/su12041549>
- Sepasi, S., Braendle, U., & Rahdari, A. H. (2019). Comprehensive sustainability reporting in higher education institutions. *Social Responsibility Journal*, 15(2), 155–170. <https://doi.org/10.1108/SRJ-01-2018-0009>
- Singh, V., Verma, S., & Chaurasia, S. S. (2020). Mapping the themes and intellectual structure of corporate university: co-citation and cluster analyses. *Scientometrics*, 122(3), 1275–1302. <https://doi.org/10.1007/s11192-019-03328-0>
- Steele, S., Ruskin, G., & Stuckler, D. (2020). Pushing partnerships: Corporate influence on research and policy via the International Life Sciences Institute. *Public Health Nutrition*, 23(11), 2032–2040. <https://doi.org/10.1017/S1368980019005184>
- Tasdemir, C., & Gazo, R. (2020). Integrating sustainability into higher education curriculum through a transdisciplinary perspective. *Journal of Cleaner Production*, 265. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121759>
- Williams, M. L., Levi, M., Burnap, P., & Gundur, R. V. (2019). Under the Corporate Radar: Examining Insider Business Cybercrime Victimization through an Application of Routine Activities Theory. *Deviant Behavior*, 40(9), 1119–1131. <https://doi.org/10.1080/01639625.2018.1461786>
- Yuan, Y., Lu, L. Y., Tian, G., & Yu, Y. (2020). Business Strategy and Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 162(2), 359–377. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3952-9>
- Zhang, H. tao, Zhang, J. song, Zhang, H. hua, Nan, Y. dong, Zhao, Y., Fu, E. qing, Xie, Y. hong, Liu, W., Li, W. ping, Zhang, H. jun, Jiang, H., Li, C. mei, Li, Y. yan, Ma, R. na, Dang, S. kang, Gao, B. bo, Zhang, X. jing, & Zhang, T. (2020). Automated detection and quantification of COVID-19 pneumonia: CT imaging analysis by a deep learning-based software. *European Journal of Nuclear Medicine and Molecular Imaging*, 47(11), 2525–2532. <https://doi.org/10.1007/s00259-020-04953-1>
- Zou, H., Xie, X., Qi, G., & Yang, M. (2019). The heterogeneous relationship between board social ties and corporate environmental responsibility in an emerging economy. *Business Strategy and the Environment*, 28(1), 40–52. <https://doi.org/10.1002/bse.2180>