



## Program Pendidikan dan Pelatihan di Lembaga Administrasi Negara: Mempersiapkan ASN Masa Depan

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Syifa Rahmaniyah Universitas Muhammadiyah Jakarta <a href="mailto:syifarnh@gmail.com">syifarnh@gmail.com</a>	ISSN: 2808-1307 Vol. 4, No. 3, Desember 2024 <a href="https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh">https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh</a>
Loga Aritmagitaningtias Lembaga Administrasi Negara <a href="mailto:logaritmagitaningtias2707@gmail.com">logaritmagitaningtias2707@gmail.com</a>	
Nida Handayani Universitas Muhammadiyah Jakarta <a href="mailto:nida.handayani@umj.ac.id">nida.handayani@umj.ac.id</a>	

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

### *Saran Penulisan Referensi:*

Rahmaniyah, S., Aritmagitaningtias, L., & Handayani, N. (2024). Program Pendidikan dan Pelatihan di Lembaga Administrasi Negara: Mempersiapkan ASN Masa Depan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4 (3), 2329-2335.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kontribusi Program ASN Talent Academy (ATA) dalam mempersiapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk tantangan masa depan di Lembaga Administrasi Negara (LAN). Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur, yang meliputi tinjauan pustaka terhadap literatur akademis, laporan penelitian, dan dokumen resmi terkait ATA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ATA merupakan inisiatif yang strategis dalam mengembangkan kompetensi ASN melalui pendekatan pendidikan dan pelatihan yang terstruktur. Program ini bertujuan untuk menciptakan kader-kader terbaik yang mampu memimpin transformasi positif dalam birokrasi publik, sejalan dengan visi Indonesia Emas 2045. Kolaborasi dengan berbagai pihak termasuk korporasi dan lembaga publik memberikan kesempatan berharga bagi peserta untuk memperluas wawasan mereka dalam praktik terbaik dalam pengelolaan bisnis dan pelayanan publik. Implementasi hasil pelatihan di lapangan menjadi ujian nyata keberhasilan program ini, dengan harapan peserta mampu mengaplikasikan strategi dan inovasi yang mereka pelajari untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan publik di unit kerja mereka. Evaluasi program yang komprehensif menjadi landasan untuk pengembangan lanjutan ATA di masa mendatang, termasuk revisi kurikulum, peningkatan metode pembelajaran, dan perluasan jaringan serta kolaborasi. Dukungan berkelanjutan kepada peserta dan alumni, serta pengembangan jaringan yang kuat, dianggap kunci keberhasilan untuk menjaga momentum dan dampak positif program ini dalam jangka panjang.

**Kata Kunci:** ASN Talent Academy, Aparatur Sipil Negara, Pelatihan.

### Abstract

This research aims to evaluate the contribution of the ASN Talent Academy (ATA) Program in preparing State Civil Apparatus (ASN) for future challenges in State Administration Institutions (LAN). The research method used is a literature study, which includes a literature review of academic literature, research reports and official documents related to the ATA. The research results show that ATA is a strategic initiative in developing ASN competencies through a structured education and training approach. This program aims to create the best cadres who are able to lead positive transformation in public bureaucracy, in line with the vision of Golden Indonesia 2045. Collaboration with various parties including corporations and public institutions provides valuable opportunities for participants to broaden their horizons in best practices in business management and public services. Implementation of the training results in the field is a real test of the success of this program, with the hope that participants will be able to apply the strategies and innovations they learn to improve the efficiency and quality of public services in their work units. Comprehensive program evaluation becomes the basis for ATA's continued development in the future, including curriculum revision, improving learning methods, and expanding networks and collaboration. Continuous support to participants and alumni, as well as the development of a strong network, is considered the key to success in maintaining the momentum and positive impact of this program in the long term.

**Key Words:** ASN Talent Academy, State Civil Service, Training.

### A. Pendahuluan

Program pendidikan dan pelatihan di Lembaga Administrasi Negara (LAN) telah menjadi pilar utama dalam membangun kapasitas dan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) di Indonesia. Dengan tujuan utama untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, LAN secara konsisten mengembangkan berbagai program yang relevan dengan tuntutan zaman dan kebutuhan masyarakat (Metris dkk., 2022).

Sejak didirikan, LAN telah memainkan peran sentral dalam transformasi birokrasi Indonesia melalui pengembangan sumber daya manusia yang profesional dan berintegritas. Awalnya, fokus utama program pendidikan di LAN adalah pada pelatihan teknis dan administratif. Namun, dengan perkembangan dinamika sosial, ekonomi, dan politik di Indonesia, LAN telah mengadaptasi programnya untuk mencakup aspek kepemimpinan, manajemen perubahan, dan inovasi dalam pelayanan publik. Hal ini sejalan dengan visi LAN untuk mempersiapkan ASN yang tidak hanya kompeten dalam bidang teknisnya, tetapi juga mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis (*ASN Talent Academy Kembali Digelar Tahun Ini, Lebih Dari 100 Peserta Jalur Undangan Dan 3000 Peserta Jalur Free Access Siap Bersaing – LAN RI, 2024*).

Kebijakan nasional seperti Gerakan Reformasi Birokrasi (GRB) dan berbagai regulasi terkait pelayanan publik yang berorientasi pada kepuasan masyarakat, menjadi dorongan penting bagi LAN untuk terus mengembangkan kurikulum dan metodologi pelatihan yang relevan. Tujuan utama dari program-program ini adalah untuk mempersiapkan pemimpin ASN masa depan yang memiliki integritas, kompetensi, dan kemampuan kepemimpinan yang tinggi. Namun, seperti halnya dengan setiap program besar, program pendidikan dan pelatihan di LAN juga dihadapkan pada sejumlah tantangan. Perubahan teknologi yang cepat dan dinamika sosial yang kompleks menuntut adaptasi program secara terus-menerus. LAN perlu terus mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif dan mengintegrasikan teknologi informasi untuk mendukung efektivitas pelatihan. Di sisi lain, peluang untuk meningkatkan kolaborasi dengan sektor swasta dan publik dalam pelaksanaan program juga menjadi potensi yang dapat dimanfaatkan. Kolaborasi semacam ini dapat memperkaya kurikulum, memperluas jaringan mentor dan magang, serta meningkatkan akses terhadap sumber daya dan teknologi terbaru (*Siapkan Pemimpin Masa Depan Melalui Program ATA, LAN Lakukan Kolaborasi Dengan Korporasi – LAN RI, 2024*).

Dalam konteks ini, program ASN Talent Academy (ATA) di LAN menjadi contoh nyata kolaborasi yang berhasil antara sektor publik dan swasta. Program ini tidak hanya memberikan pelatihan teknis dan manajerial yang komprehensif, tetapi juga mempersiapkan

peserta untuk menjadi pemimpin yang mampu menghadapi tantangan kompleks dalam pelayanan publik. Melalui pendekatan ini, LAN tidak hanya berinvestasi dalam pengembangan individu, tetapi juga dalam masa depan birokrasi Indonesia yang lebih efektif, responsif, dan berkualitas. Dengan terus mengadaptasi dan meningkatkan program-programnya, LAN diharapkan dapat terus memainkan peran strategisnya dalam mendukung transformasi birokrasi menuju pelayanan publik yang berkualitas dan berorientasi pada kepuasan masyarakat (Akbar & Frinaldi, 2024).

## **B. Metodologi**

Metode penelitian dengan studi literatur adalah pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan, meninjau, mengevaluasi, dan mensintesis literatur yang relevan dari berbagai sumber yang terpercaya. Metode ini tidak melibatkan pengumpulan data primer melalui survei atau eksperimen, namun fokus pada analisis terhadap kumpulan literatur yang sudah ada. Metode penelitian dengan studi literatur sangat relevan untuk penelitian yang bersifat deskriptif, teoritis, atau untuk menyediakan landasan konseptual yang kuat bagi penelitian lebih lanjut. Dalam konteks penelitian tentang program seperti ATA, studi literatur memberikan gambaran komprehensif tentang sejarah, perkembangan, dan dampak dari program tersebut berdasarkan pengalaman yang tercatat dan penelitian sebelumnya.

## **C. Hasil dan Pembahasan**

### **a. Latar Belakang Program Pendidikan dan Pelatihan di LAN**

Program pendidikan dan pelatihan di Lembaga Administrasi Negara (LAN) merupakan salah satu upaya strategis dalam membangun kapasitas dan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) di Indonesia. Sejak berdirinya LAN, lembaga ini telah berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui pengembangan sumber daya manusia yang profesional dan berintegritas (Helmy & Jamil, 2020).

#### **1. Sejarah dan Perkembangan Program Pendidikan dan Pelatihan di LAN**

Sejak awal berdirinya, LAN telah mengakui bahwa pengembangan kapasitas ASN merupakan kunci utama untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi birokrasi. Seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan akan pelayanan publik yang lebih baik, LAN terus mengembangkan berbagai program pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan zaman.

Pada awalnya, program pendidikan di LAN lebih berfokus pada pelatihan teknis dan administratif. Namun, seiring dengan perubahan dinamika sosial, ekonomi, dan politik di Indonesia, LAN mulai mengadaptasi programnya untuk mencakup aspek kepemimpinan, manajemen perubahan, dan inovasi dalam pelayanan publik. Hal ini sejalan dengan visi LAN untuk mempersiapkan ASN yang tidak hanya kompeten dalam bidang teknisnya, tetapi juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

#### **2. Konteks Kebijakan Nasional dan Peran LAN**

Di tingkat nasional, kebijakan penguatan kapasitas ASN menjadi fokus utama dalam rangkaian reformasi birokrasi. Indonesia, sebagai negara dengan populasi yang besar dan kompleksitas administratif yang tinggi, memerlukan birokrasi yang efisien dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. LAN, sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam pengembangan ASN, berperan penting dalam mewujudkan visi ini melalui program-programnya (Fadhila & Wicaksana, 2020).

Kebijakan nasional seperti Gerakan Reformasi Birokrasi (GRB) dan berbagai regulasi terkait pelayanan publik yang berorientasi pada kepuasan masyarakat, mendorong LAN untuk terus mengembangkan kurikulum dan metodologi pelatihan yang relevan. Dalam konteks ini, program pendidikan dan pelatihan di LAN tidak hanya berfokus pada peningkatan kapasitas individu, tetapi juga pada pembentukan budaya organisasi yang berorientasi pada pelayanan yang berkualitas dan transparansi.

#### **3. Tujuan dan Manfaat Program Pendidikan dan Pelatihan di LAN**

Tujuan utama dari program pendidikan dan pelatihan di LAN adalah untuk mempersiapkan pemimpin ASN masa depan yang memiliki integritas, kompetensi, dan kemampuan kepemimpinan yang tinggi. Dengan adanya program seperti ASN Talent Academy (ATA), LAN berusaha menciptakan lingkungan belajar yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan peningkatan kontinu dalam praktik pelayanan publik. Manfaat dari program ini tidak hanya

dirasakan oleh peserta dan institusi tempat mereka bekerja, tetapi juga oleh masyarakat umum. ASN yang terlatih dengan baik mampu memberikan pelayanan yang lebih efektif, responsif, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Hal ini secara langsung mendukung pencapaian tujuan nasional dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan rakyat Indonesia.

#### 4. Tantangan dan Peluang di Masa Depan

Meskipun telah mencapai berbagai pencapaian, program pendidikan dan pelatihan di LAN juga dihadapkan pada berbagai tantangan. Salah satunya adalah perubahan cepat dalam teknologi dan dinamika sosial yang memerlukan adaptasi program secara kontinu. LAN perlu terus mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif dan mengintegrasikan teknologi informasi untuk mendukung efektivitas pelatihan.

Di sisi lain, peluang untuk meningkatkan kolaborasi antara sektor publik dan swasta dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di LAN juga menjadi potensi yang dapat dimanfaatkan. Kolaborasi ini dapat memperkaya kurikulum, memperluas jaringan mentor dan magang, serta meningkatkan akses terhadap sumber daya dan teknologi terbaru.

Program pendidikan dan pelatihan di LAN merupakan investasi strategis dalam membangun ASN yang kompeten dan berintegritas. Dengan terus mengadaptasi program-programnya sesuai dengan tuntutan zaman, LAN dapat memainkan peran yang semakin penting dalam transformasi birokrasi menuju pelayanan publik yang berkualitas dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

### **b. Tujuan Program ASN Talent Academy (ATA)**

Program ASN Talent Academy (ATA) yang diselenggarakan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) memiliki tujuan utama untuk mempersiapkan kader-kader pemimpin ASN masa depan yang kompeten, berintegritas, dan mampu menjawab tantangan kompleks dalam pelayanan publik di Indonesia (Juwita, 2020). Berikut adalah gambaran lengkap mengenai tujuan-tujuan dari program ATA:

#### 1. Persiapan Kader Pemimpin Masa Depan

Salah satu tujuan utama dari ATA adalah untuk mempersiapkan kader-kader pemimpin ASN yang siap mengemban tanggung jawab kepemimpinan di berbagai tingkatan dalam birokrasi pemerintahan. Dengan demikian, program ini tidak hanya fokus pada pengembangan kapasitas teknis, tetapi juga pada aspek kepemimpinan yang penting untuk memimpin perubahan dan inovasi dalam organisasi.

#### 2. Pengembangan Kompetensi Strategis

Melalui ATA, LAN bertujuan untuk mengembangkan kompetensi strategis peserta dalam menghadapi perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang cepat. Ini mencakup pemahaman mendalam tentang manajemen perubahan, analisis kebijakan, kepemimpinan transformasional, dan kemampuan untuk menghadapi tantangan kompleks dalam pelayanan publik.

#### 3. Inovasi dalam Pelayanan Publik

Program ini juga bertujuan untuk mendorong inovasi dalam pelayanan publik. Peserta ATA didorong untuk mengembangkan ide-ide baru dan solusi kreatif dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas birokrasi terhadap kebutuhan masyarakat. Inovasi ini diharapkan dapat merangsang perubahan positif dalam sistem pelayanan publik yang lebih baik.

#### 4. Memperkuat Etos Kerja dan Budaya Organisasi

Selain kompetensi teknis dan kepemimpinan, ATA juga mengutamakan pembentukan etos kerja yang tinggi dan budaya organisasi yang berkualitas. Peserta diajak untuk mengadopsi nilai-nilai integritas, transparansi, akuntabilitas, serta kerja tim yang efektif. Hal ini penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan berorientasi pada pelayanan yang berkualitas.

#### 5. Mendukung Visi Indonesia Emas 2045

Sejalan dengan visi pemerintah untuk mewujudkan Indonesia Emas pada tahun 2045, program ATA bertujuan untuk menyumbangkan pemimpin-pemimpin masa depan yang mampu mendukung transformasi nasional. Peserta diharapkan dapat menjadi agen perubahan yang berkontribusi signifikan dalam mencapai visi jangka panjang ini melalui praktik pelayanan publik yang unggul dan berorientasi pada kepuasan masyarakat (Afifah & Indriyani, 2024).

#### 6. Peningkatan Karir dan Mobilitas ASN

Program ini juga dirancang sebagai jalur percepatan karir bagi peserta. Dengan mengikuti ATA, peserta memiliki kesempatan untuk mencapai posisi eselon 2 dalam waktu yang relatif singkat. Ini memungkinkan ASN untuk mengembangkan karir mereka secara cepat dan efektif, sekaligus meningkatkan mobilitas mereka di dalam birokrasi.

## 7. Memperluas Jaringan dan Kolaborasi

Selain pengembangan kompetensi individu, ATA juga memberikan kesempatan bagi peserta untuk memperluas jaringan dan kolaborasi dengan berbagai pihak terkait. Ini termasuk kolaborasi dengan korporasi swasta dan BUMN melalui program magang, yang dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang praktik terbaik dalam dunia bisnis dan industri.

## 8. Evaluasi dan Kontinuitas Peningkatan Program

LAN juga memiliki tujuan untuk terus melakukan evaluasi terhadap program ATA guna memastikan bahwa program ini tetap relevan dan efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya. Kontinuitas peningkatan program juga diperlukan untuk mengikuti perkembangan terkini dalam tuntutan birokrasi dan pelayanan publik.

Program ASN Talent Academy (ATA) bukan hanya sekadar pelatihan untuk meningkatkan kualifikasi ASN, tetapi sebuah investasi strategis dalam masa depan administrasi negara Indonesia. Dengan mempersiapkan kader-kader pemimpin yang kompeten dan berintegritas, program ini diharapkan dapat berkontribusi signifikan terhadap perbaikan sistem pelayanan publik dan pencapaian visi Indonesia Emas 2045 (Nur dkk., 2022).

### c. Evaluasi dan Pengembangan Lanjutan

Evaluasi dan pengembangan lanjutan dari program ASN Talent Academy (ATA) merupakan tahap yang krusial untuk memastikan keberhasilan dan keberlanjutan program dalam mempersiapkan pemimpin ASN masa depan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Evaluasi ini tidak hanya bertujuan untuk mengukur pencapaian program secara keseluruhan tetapi juga untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan efektivitas dan dampak positif program di masa mendatang.

#### 1. Evaluasi Program ATA

##### 1) Pengukuran Kinerja Peserta

Pengukuran kinerja peserta merupakan bagian integral dari evaluasi program ATA. Setelah menyelesaikan berbagai tahapan pelatihan, peserta dievaluasi berdasarkan kemampuan mereka dalam mengimplementasikan pembelajaran dan strategi yang diperoleh dalam lingkungan kerja mereka. Beberapa indikator evaluasi yang digunakan meliputi:

##### a. Implementasi Aksi Perubahan

Evaluasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana peserta mampu menerapkan aksi perubahan yang mereka rancang selama program. Ini termasuk peningkatan efisiensi operasional, pengembangan layanan baru, atau inovasi dalam proses pelayanan publik.

##### b. Pengembangan Keterampilan

Evaluasi juga mencakup pengukuran perkembangan keterampilan peserta dalam manajemen, kepemimpinan, dan inovasi. Hal ini penting untuk memastikan bahwa peserta telah memperoleh keterampilan yang relevan dan dapat diterapkan dalam karir mereka sebagai pemimpin ASN.

##### c. Kualitas Interaksi dan Kolaborasi

Evaluasi meliputi evaluasi terhadap kemampuan peserta dalam berinteraksi dan berkolaborasi dengan rekan kerja serta stakeholders eksternal. Ini penting untuk membangun budaya kerja yang efektif dan meningkatkan kinerja tim.

#### 2) Pengukuran Dampak Program

Dampak program ATA juga dievaluasi untuk memastikan bahwa program ini memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi dan masyarakat. Beberapa aspek yang dievaluasi meliputi:

##### a. Peningkatan Kualitas Layanan Publik

Evaluasi dilakukan untuk mengukur apakah implementasi aksi perubahan yang dihasilkan oleh peserta ATA telah meningkatkan kualitas layanan publik. Ini mencakup pengukuran tingkat kepuasan pengguna layanan publik dan peningkatan efisiensi pelayanan.

##### b. Inovasi dan Perubahan Struktural

Dampak dari inovasi yang diterapkan oleh peserta ATA dievaluasi untuk menilai kontribusi mereka dalam menciptakan perubahan struktural yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan responsivitas organisasi terhadap tantangan modern.

##### c. Perubahan Budaya Organisasi

Evaluasi mencakup pengukuran perubahan budaya kerja di unit kerja yang dijalankan oleh peserta. Perubahan positif dalam budaya organisasi, seperti peningkatan kolaborasi, transparansi, dan akuntabilitas, menjadi indikator keberhasilan dari implementasi program ATA.

## 2. Pengembangan Lanjutan Program

### 1) Revisi Kurikulum dan Metode Pembelajaran

Berdasarkan hasil evaluasi, program ATA dapat dikembangkan lebih lanjut dengan merevisi kurikulum dan metode pembelajaran. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan relevansi program dengan tantangan-tantangan baru dalam administrasi publik dan teknologi yang terus berkembang.

#### a. Penyempurnaan Modul Pelatihan

Modul pelatihan dapat disempurnakan dengan memasukkan materi-materi terbaru dan studi kasus yang relevan dengan situasi aktual dalam pelayanan publik.

#### b. Penggunaan Teknologi Pendukung

Pengembangan lanjutan juga dapat melibatkan pemanfaatan teknologi dalam mendukung pembelajaran jarak jauh (online learning) dan simulasi untuk memperkuat pengalaman belajar peserta.

### 2) Pengembangan Jaringan dan Kolaborasi

LAN dapat memperluas jaringan dan kolaborasi dengan lebih banyak korporasi, lembaga riset, dan organisasi internasional untuk memperkaya pengalaman pembelajaran peserta ATA. Kolaborasi ini tidak hanya memperluas wawasan peserta tetapi juga membuka peluang untuk pertukaran pengetahuan dan praktik terbaik dalam administrasi publik.

### 3) Peningkatan Monitoring dan Dukungan

Peningkatan sistem monitoring dan dukungan kepada peserta dan alumni ATA juga merupakan langkah penting dalam pengembangan lanjutan program. Ini termasuk:

#### a. Mentoring dan Coaching

Memberikan dukungan berkelanjutan kepada peserta dan alumni dalam pengembangan karir dan implementasi strategi yang mereka pelajari.

#### b. Jaringan Alumni

Membangun jaringan alumni yang aktif untuk berbagi pengalaman dan memfasilitasi kolaborasi yang berkelanjutan antara para pemimpin masa depan.

Evaluasi dan pengembangan lanjutan dari program ASN Talent Academy (ATA) sangat penting untuk memastikan bahwa program ini dapat terus beradaptasi dengan dinamika kebutuhan administrasi publik dan masyarakat. Dengan evaluasi yang cermat dan pengembangan yang tepat, ATA dapat memainkan peran kunci dalam menciptakan pemimpin-pemimpin ASN yang siap menghadapi tantangan masa depan dan mendorong kemajuan Indonesia menuju visi Indonesia Emas 2045.

## D. Kesimpulan

Secara keseluruhan, program ASN Talent Academy (ATA) yang diselenggarakan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) adalah inisiatif yang strategis untuk mempersiapkan pemimpin ASN masa depan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Program ini bertujuan untuk menghasilkan kader-kader terbaik yang mampu memimpin perubahan positif dalam birokrasi publik Indonesia menuju visi Indonesia Emas 2045. Evaluasi program yang komprehensif menjadi pondasi untuk pengembangan lanjutan ATA di masa mendatang. Revisi kurikulum, peningkatan metode pembelajaran, serta perluasan jaringan dan kolaborasi adalah langkah-langkah yang diambil untuk memastikan program ini tetap relevan dan efektif dalam menjawab tantangan administrasi publik yang semakin kompleks. Dengan demikian, ATA tidak hanya menjadi jalur percepatan karir untuk para pemimpin ASN, tetapi juga menjadi wahana untuk transformasi budaya kerja dan pelayanan publik yang lebih baik. Dukungan berkelanjutan kepada peserta dan alumni, serta pengembangan jaringan yang kuat, menjadi kunci keberhasilan untuk menjaga momentum dan dampak positif dari program ini dalam jangka panjang.

## E. Referensi

- Afifah, N. A. N., & Indriyani, D. (2024). Implementasi Talent Management Dalam Rangka Mewujudkan ASN Berkualitas Di Lembaga Administrasi Negara. *Indonesian Journal of Economics, Management and Accounting*, 1(6), 497-509.
- Akbar, W. S., & Frinaldi, A. (2024). Peran Hukum Administrasi Negara dalam Netralitas ASN. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akutansi (JUMEA)*, 1(2), 104-111.

- ASN Talent Academy Kembali Digelar Tahun Ini, lebih dari 100 Peserta Jalur Undangan dan 3000 Peserta Jalur Free Access Siap Bersaing - LAN RI.* (2024, April 4). <https://lan.go.id/?p=16777>
- Esti, A. M., Nurcahyanto, H., & Marom, A. (2021). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Resources Planning) pada Lembaga Administrasi Negara di Jakarta. *Journal of Public Policy and Management Review*, 10(3), 353–362.
- Fadhila, A. A., & Wicaksana, L. (2020). Sistematis review: Fleksibel Working Arrangement (FWA) sebagai paradigma baru ASN di tengah pandemi COVID-19. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 111–130.
- Helmy, Z., & Jamil, A. S. (2020). Restrukturisasi Sistem Pelatihan Kepemimpinan dalam Membentuk Calon Pemimpin Masa Depan: Pendekatan Studi Literatur. *AgriHumanis: Journal of Agriculture and Human Resource Development Studies*, 1(1), 1–17.
- Ibrahim, I. (2021). Pelatihan Kepemimpinan Pejabat Pengawas Dan Implementasinya Di Lembaga Diklat. *Jurnal Siap Bpsdm Provinsi Gorontalo*, 3(2), 17–24.
- Juwita, J. (2020). Tantangan Widyaiswara Badiklat Kemhan Di Era Revolusi Industri 4.0 Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Dan Pelatihan. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(2), 77–93.
- Metris, D., Sulaeman, M., & Mustadjabah, N. (2022). Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Calon Kepala Madrasah Melalui Metode On The Job Training. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 19(2).
- Nur, A. C., Akib, H., & Niswaty, R. (2022). *Eksistensi Administrasi Publik Pada Arus Globalisasi*. Badan Penerbit UNM. <https://eprints.unm.ac.id/22580/>
- Purwanto, J. H. (2020). Analisis Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara: Studi Kasus Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pembangunan dan Administrasi Publik*. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/jpap/article/view/237>
- Siapkan Pemimpin Masa Depan Melalui Program ATA, LAN Lakukan Kolaborasi dengan Korporasi - LAN RI.* (2024, Mei 25). <https://lan.go.id/?p=17336>