SENIAT APA SIH, KAMU? MOTIVASI DAN PERSEPSI GENERASI Z DALAM MEMILIH KARIR SEBAGAI ASN

Tugas Akhir Magang

Disusun Oleh :

Nur Kholifah – 21311332

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2025

SENIAT APA SIH, KAMU? MOTIVASI DAN PERSEPSI GENERASI Z DALAM MEMILIH KARIR SEBAGAI ASN

Tugas Akhir Magang

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Disusun Oleh:

Nama : Nur Kholifah

NIM : 21311332

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini menyatakan bahwa dalam tugas akhir magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku”

Yogyakarta, 16 Juni 2025



Nur Kholifah
21311332

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Seniat Apa Sih, Kamu? Motivasi Dan Persepsi Generasi Z Dalam Memilih Karir Sebagai ASN

Diajukan Oleh :

Nama	: Nur Kholifah
NIM	: 21311332
Program Studi	: Manajemen S1
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 16 Juni 2025

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

SENIAT APA SIH, KAMU? MOTIVASI DAN PERSEPSI GENERASI Z DALAM MEMILIH KARIR SEBAGAI ASN

Disusun oleh : Nur Kholifah

Nomor Mahasiswa : 21311332

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus hari ini, tanggal: Selasa 01 Juli 2025

Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Penguji : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji motivasi dan persepsi generasi Z dalam memilih karir sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan menyoroti faktor pendorong, hambatan, serta citra ASN di mata generasi muda. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan analisis tematik. Informan dipilih melalui teknik *purposive sampling* sebanyak 15 orang, terdiri dari mahasiswa tingkat akhir, *fresh graduate*, dan ASN muda berusia 20–26 tahun yang menunjukkan minat terhadap profesi ASN. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi utama Generasi Z dalam memilih karir sebagai ASN adalah jaminan keamanan kerja, status sosial, dan stabilitas jangka panjang. Namun, beberapa persepsi negatif juga muncul, seperti birokrasi yang kaku, kurangnya tantangan, serta gaji awal yang lebih rendah dibandingkan sektor swasta. Meskipun demikian, adanya transformasi digital dan modernisasi birokrasi mulai memengaruhi pandangan sebagian informan terhadap profesi ASN secara lebih positif. Penelitian ini menunjukkan perlunya strategi *branding* dan rekrutmen ASN yang lebih adaptif, relevan dengan nilai dan harapan Generasi Z. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya terkait preferensi karir generasi muda yang masih kurang diteliti dalam konteks Indonesia.

Kata Kunci: Generasi Z, motivasi, persepsi, karir, ASN

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir ini yang berjudul **"Seniat Apa Sih, Kamu? Motivasi Dan Persepsi Generasi Z Dalam Memilih Karir Sebagai ASN"** dengan lancar dan tepat waktu. Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan jenjang Sarjana pada Program Studi Manajemen, dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Tidak lupa, dalam proses penyusunan tugas akhir ini, penulis telah banyak menerima bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, kemudahan, dan kelancaran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Nabi Muhammad SAW sebagai teladan mulia bagi seluruh umat Muslim hingga akhir zaman.
3. Cinta pertama dan panutanku, Bapak Hasim, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan, Namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, dan memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Sehat selalu dan Panjang umur Bapak.
4. Almarhumah Ibunda tercinta Ibu Etu, seseorang yang sudah melahirkan saya. Sosok cahaya dalam hidup penulis, yang cintanya abadi meski raganya

telah tiada. Terima kasih atas segala doa, pelukan hangat, dan keteguhan hati yang ibu wariskan. Setiap halaman TA ini adalah langkah kecil dalam mewujudkan mimpi yang ibu doakan dalam diam. Semoga Allah SWT menghadiahi ibu tempat terbaik di sisi-Nya.

5. Kepada cinta kasih kedua kakak kandung penulis, Hendra Hidayat dan Arif Priyanto, kakak ipar penulis Teh Arifah dan satu ponakan kecil penulis Akila Fanesa Zahra. Terimakasih atas segala doa, usaha, dan support yang telah diberikan kepada penulis adik perempuan satu-satunya kalian dalam proses pembuatan Karya Tulis Ilmiah ini.
6. Ibu Andriyastuti Suratman, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing, Terimakasih telah membimbing penulis dan membantu penulis selama pelaksanaan magang serta memberikan motivasi, masukan, dan arahan serta kesabaran yang diberikan selama proses penulisan, sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
8. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
9. Bapak Arif Hartono, S.E., M.Ec., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
10. Bapak Abdur Rafik, S.E., M.Sc., CSA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

11. Seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Cirebon, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan praktik magang. Terima kasih atas bimbingan, informasi, dan kerja sama yang diberikan selama proses pengumpulan data dan pembelajaran di lapangan.
12. Seluruh pegawai di bidang PPI, yang telah menjadi tempat belajar yang luar biasa. Penulis sangat berterima kasih atas suasana kerja yang ramah, pendampingan yang sabar, serta ilmu dan pengalaman berharga.
13. Seluruh narasumber/informan dalam penelitian ini, yang telah bersedia meluangkan waktu, berbagi pandangan, serta memberikan jawaban secara terbuka dan jujur selama proses wawancara berlangsung. Tanpa kontribusi dan keterbukaan dari para informan, penelitian ini tidak akan memperoleh pemahaman yang utuh dan bermakna.
14. Seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Putri Meiliyawati. Terimakasih telah mendengarkan keluh kesah penulis, selalu ada bersama penulis, berkontribusi dalam penulisan TA ini, memberikan dukungan, semangat, dan tenaga. Terimakasih telah menjadi bagian dalam perjalanan penyusunan dari awal hingga akhir.
15. Sahabatku sejak SMP Leadri dan Gina, yang selalu hadir di setiap fase hidup penulis dari bangku sekolah menengah hingga titik ini. Terima kasih atas senantiasa memberikan dukungan dan bantuan selama proses penulisan tugas akhir ini.

16. Sahabat seperjuangan saya yang juga sangat banyak membantu selama ini, Alwiyatun Syoqifah dan Nabila Saharani terimakasih atas dedikasinya selama ini membersamai penulis dari maba hingga detik ini.
17. Teman-teman lainnya yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama masa perkuliahan maupun penyusunan tugas akhir.
18. Terakhir, terima kasih kepada wanita sederhana yang memiliki impian besar. Namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya, yaitu penulis diriku sendiri, Iffah. Terima kasih telah berusaha keras untuk meyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa kamu dapat menyelesaikan studi ini sampai selesai. Berbahagialah selalu dengan dirimu sendiri, Iffah. Rayakan kehadiranmu sebagai berkah di mana pun kamu menjejakkan kaki. Jangan sia-siakan usaha dan doa yang selalu kamu langitkan. Allah sudah merencanakan dan memberikan porsi terbaik untuk perjalanan hidupmu. Semoga langkah kebaikan selalu menyertaimu dan semoga Allah selalu meridhai setiap langkahmu serta menjagamu dalam lindungan-Nya. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih memiliki banyak kekurangan dan belum sempurna. Semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta memberikan kontribusi praktis dalam pengelolaan ASN di sektor pemerintahan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ..... **ii**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING ..... **iii**

BERITA ACARA TUGAS AKHIR ..... **iv**

ABSTRAK ..... **v**

KATA PENGANTAR ..... **vi**

DAFTAR ISI ..... **x**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Profil Instansi 1

1.1.1 Visi dan Misi 2

1.1.2 Produk atau Layanan 3

1.1.3 Struktur Organisasi 4

1.2 Latar Belakang 5

1.3 Rumusan Masalah 8

1.4 Tujuan Penelitian 9

1.5 Manfaat Penelitian 10

1.5.1 Manfaat Teoritis 10

1.5.2 Manfaat Praktis 11

1.5.3. Manfaat Bagi Mahasiswa 11

BAB II KAJIAN LITERATUR **13**

2.1 Landasan Teori 13

2.1.1 Motivasi Kerja 13
2.1.2 Persepsi Karir.....15
2.1.3 Karakteristik Generasi Z.....20
BAB III METODOLOGI 26
3.1 Pendekatan Penelitian.....26
3.2 Unit Analisis.....28
3.3 Subjek Penelitian: 28
3.4 Teknik Pengumpulan Data 29
3.4.1 Wawancara Mendalam 29
3.4.2 Observasi 30
3.4.3 Dokumentasi 31
3.5 Teknik Analisis Data 31
3.5.1 Reduksi data.....32
3.5.2 Penyajian data 32
3.5.3 Penarikan kesimpulan dan verifikasi 33
3.6 Uji Keabsahan Data.....33
3.6.1 Triangulasi 33
3.6.2 Member Checking.....34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....35
4.1 Deskripsi Data 35
4.2 Analisis Data 36
4.3 Pembahasan Hasil.....45
4.3.1 Persepsi Generasi Z dalam memilih karir sebagai ASN 45
4.3.2 Motivasi Generasi Z dalam memilih karir sebagai ASN 48

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Sosial dan Media Digital terhadap Preferensi Karir ASN 50

BAB V PENUTUP 55

5.1 Kesimpulan 55

5.2 Saran 57

5.2.1 Rekomendasi Praktis 57

5.2.2 Implikasi Manajerial 57

5.2.3 Keterbatasan Penelitian 58

5.2.4 Saran untuk Penelitian Selanjutnya 58

DAFTAR PUSTAKA 59

LAMPIRAN 64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Cirebon 5

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Transkrip Wawancara 15 Generasi Z 64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Profil Instansi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Cirebon didirikan sebagai respon atas kebutuhan untuk mengelola sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan secara lebih profesional dan efisien. BKPSDM Kabupaten Cirebon, yang sebelumnya beroperasi sebagai Badan Kepegawaian Daerah (BKD), telah mengalami perubahan nama dan peningkatan peran sebagai akibat dari perubahan kebijakan dan peraturan pemerintah pusat yang berkaitan dengan pengelolaan aparatur sipil negara (ASN).

BKPSDM Kabupaten Cirebon menangani berbagai aspek kepegawaian, mulai dari perekrutan, pengembangan, hingga pemberhentian ASN. Selain itu, lembaga ini bertanggung jawab untuk merancang dan melaksanakan pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi pegawai negeri sipil di Kabupaten Cirebon. Dengan adanya BKPSDM, diharapkan pengelolaan SDM yang lebih baik akan memungkinkan peningkatan kualitas pelayanan publik di daerah ini.

BKPSDM Kabupaten Cirebon telah mengalami banyak perubahan struktural dan fungsional sejak didirikan. Penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan data kepegawaian merupakan perubahan besar, yang membuat proses administrasi lebih mudah dan lebih jelas. BKPSDM juga menangani

berbagai peraturan pemerintah pusat, seperti yang tercantum pada peraturan Menteri PAN & RB, (2023), yang mengatur pengadaan ASN. Peran strategis BKPSDM Kabupaten Cirebon menjadi sangat penting untuk mewujudkan pemerintahan yang efektif dan efisien, sejalan dengan arah kebijakan pemerintah pusat. BKPSDM terus berupaya menjawab tantangan dan kebutuhan zaman serta berkontribusi dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik melalui berbagai inovasi dan komitmen terhadap peningkatan kualitas SDM.

1.1.1 Visi dan Misi

Visi BKPSDM Kabupaten Cirebon yaitu Terwujudnya Kabupaten Cirebon, Berbudaya, Sejahtera, Agamis, Maju dan Aman. Dan misi BKPSDM Kabupaten Cirebon adalah mewujudkan masyarakat yang sejahtera melalui pengelolaan sumber daya manusia aparatur yang profesional, berbasis nilai-nilai budaya, agama, dan etika, guna mendukung terciptanya stabilitas daerah yang berdaya saing secara regional maupun internasional.

Visi dan misi BKPSDM Kabupaten Cirebon diterapkan dalam operasional instansi dengan fokus pada pengembangan sumber daya manusia, kepegawaian daerah, dan penunjang urusan pemerintahan di Kabupaten Cirebon. Instansi atau organisasi juga aktif menjalin kerja sama strategis baik kepada pemerintah pusat, provinsi, daerah, serta pihak-pihak terkait yang menunjang operasional instansi BKPSDM guna memberikan layanan terbaik kepada pegawai ASN di Kabupaten Cirebon.

1.1.2 Produk atau Layanan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Cirebon menyediakan berbagai layanan yang bertujuan untuk mengelola dan mengembangkan Aparatur Sipil Negara (ASN) secara profesional dan efisien. Perekrutan dan seleksi ASN adalah layanan utama BKPSDM, yang dilakukan melalui sistem Computer Assisted Test (CAT) untuk menjamin proses yang transparan dan berbasis meritokrasi. Selain itu, BKPSDM juga bertanggung jawab atas administrasi kepegawaian, yang mencakup manajemen kenaikan pangkat, penetapan gaji, pengajuan cuti, dan pengelolaan pensiun. Layanan ini memastikan seluruh proses administrasi berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan membantu pemerintahan daerah berjalan lancar.

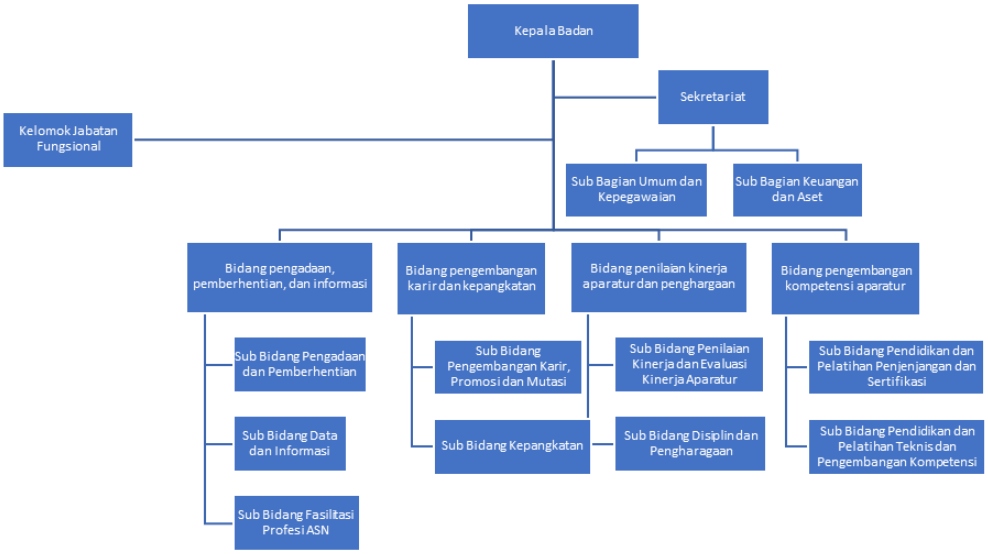
BKPSDM Kabupaten Cirebon tidak hanya berfokus pada aspek administrasi, tetapi juga mengembangkan kompetensi ASN melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan. Program-program ini mencakup pelatihan teknis, manajerial, dan *soft skills* yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme pegawai. Selain itu, BKPSDM bertanggung jawab atas sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi, yang memungkinkan pengelolaan data dan informasi ASN yang lebih akurat dan efisien. BKPSDM membantu ASN dalam mengembangkan karir, menyelesaikan masalah kepegawaian, dan merencanakan masa pensiun melalui layanan konsultasi dan pendampingan. Melalui layanan-layanan ini, BKPSDM Kabupaten Cirebon

berkomitmen untuk mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

1.1.3 Struktur Organisasi

BKPSDM Kabupaten Cirebon memiliki struktur organisasi yang terdiri dari beberapa bidang utama. Setiap bidang dipimpin oleh seorang kepala bidang. Dan perlu diketahui bahwa jabatan tertinggi di BKPSDM adalah kepala badan. Berikut adalah diagram struktur organisasi BKPSDM Kabupaten Cirebon, Bidang Sekeretariat, bertanggung jawab atas mengelola administrasi umum, keuangan, aset, dan menyediakan dukungan administrasi untuk semua bidang di BKPSDM. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi, Merencanakan dan melaksanakan rekrutmen dan seleksi ASN, mengelola pensiun dan mutasi, serta manajemen informasi kepegawaian, termasuk verifikasi dan validasi data ASN. Bidang Pengembangan Karir dan Kepangkatan, Mengembangkan karir ASN, mengelola kenaikan pangkat dan jabatan, serta menyusun dan memantau pelaksanaan rencana karir ASN. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, Melaksanakan penilaian kinerja ASN, mengelola pemberian penghargaan dan sanksi, serta mengembangkan sistem penilaian kinerja yang efektif. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, Merencanakan dan melaksanakan pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN, mengevaluasi efektivitas pelatihan, dan mengembangkan kurikulum serta materi pelatihan.

Berikut beberapa bidang utama dan Gambaran lebih lanjut mengenai struktur organisasi:



Gambar 1: Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Cirebon

1.2 Latar Belakang

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, dinamika dunia kerja mengalami perubahan signifikan. Generasi Z sebagai kelompok demografis yang kini mulai mendominasi pasar tenaga kerja, menunjukkan pola motivasi dan preferensi karir yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (Jayatissa, 2023). Fenomena ini semakin menarik perhatian, khususnya dalam konteks pemilihan karir sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Generasi Z cenderung memilih karir yang tidak hanya menjanjikan stabilitas ekonomi, tetapi juga memberikan makna dan kontribusi sosial yang lebih luas.

Menurut Fotaleno & Batubara (2024) Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, merupakan kelompok demografis yang kini mulai memasuki dunia kerja. Mereka dikenal dengan karakteristik dan preferensi

Generasi Z dalam konteks pekerjaan memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana mereka berinteraksi dengan lingkungan kerja dan menjalani karir. Generasi Z, yang tumbuh dalam era teknologi yang canggih, seringkali menunjukkan karakteristik yang mencerminkan adaptasi terhadap perubahan dan kecepatan informasi. Nilai-nilai yang umumnya dianut oleh Generasi Z melibatkan pemberdayaan, keberagaman, dan inklusivitas. Mereka cenderung mencari makna dalam pekerjaan mereka, mengejar proyek-proyek yang bermakna, dan menilai perusahaan yang memberikan dampak positif pada Masyarakat (Aprilita, 2024). Salah satu pilihan karir yang menarik perhatian adalah profesi sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN).

ASN sering dianggap sebagai pekerjaan yang menawarkan stabilitas, keamanan finansial, dan jenjang karir yang jelas. Namun, persepsi ini tidak selalu sejalan dengan harapan dan kebutuhan Generasi Z, yang lebih menekankan pada pengembangan diri, inovasi, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hal ini menjadi tantangan bagi pemerintah dalam menarik minat generasi muda untuk memilih karir sebagai ASN, terutama di tengah meningkatnya persaingan dengan sektor swasta yang menawarkan lingkungan kerja lebih fleksibel dan dinamis.

Menurut Mahardhika *et al* (2021) terkait kebijakan pemerintah pusat, seperti yang tercantum dalam Grand Design Reformasi ASN, bertujuan untuk menciptakan ASN yang profesional, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan zaman. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemahaman mendalam tentang motivasi dan persepsi Generasi Z terhadap profesi ASN menjadi penting.

Dalam studi Barhate & Dirani (2022) juga mengatakan dan telah mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keputusan mereka dalam memilih karir di sektor publik ataupun swasta, bahwa aspek motivasi intrinsik seperti kepuasan kerja dan aspek motivasi ekstrinsik seperti gaji dan tunjangan menentukan aspirasi karir Generasi Z lebih jauh.

Generasi Z memiliki berbagai pertimbangan dalam menentukan pilihan karir sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) atau sebaliknya menghindarinya. Faktor seperti kestabilan pekerjaan, tunjangan, jalur karir yang jelas, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi daya tarik utama. Selain itu, fasilitas pendukung seperti BPJS dan pelatihan pengembangan diri juga menjadi alasan mereka tertarik. Selain faktor tersebut, pengaruh keluarga dan lingkungan sekitar juga memengaruhi keputusan generasi ini untuk memilih karir sebagai ASN. Namun, ada pula beberapa hal yang membuat sebagian Generasi Z enggan berkarir di ASN, seperti proses seleksi yang panjang dan ketat yang sering dianggap sebagai hambatan, terutama karena tingkat persaingan yang sangat tinggi. Selain itu, gaji awal yang relatif lebih rendah dibandingkan dengan sektor swasta, khususnya di bidang teknologi dan bisnis, membuat mereka mempertimbangkan pilihan lain. Di sisi lain, Generasi Z juga menghadapi kesulitan dalam mencari pekerjaan, terutama setelah menyelesaikan pendidikan. Data dari Badan Pusat Statistik (2022) terkait Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) menunjukkan adanya penurunan tingkat penyerapan tenaga kerja dan peningkatan waktu

yang dibutuhkan lulusan baru (*fresh graduate*) untuk mendapatkan pekerjaan di semua jenjang pendidikan, mulai dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali motivasi dan persepsi Generasi Z dalam memilih karir sebagai ASN. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini akan memberikan wawasan mendalam tentang faktor-faktor yang mendorong atau menghambat keputusan Generasi Z untuk menjadi ASN. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pemerintah dalam merancang kebijakan yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan generasi muda.

Melalui penelitian ini, diharapkan pemerintah daerah dan pusat dapat memahami bagaimana Generasi Z memandang profesi ASN dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan daya tarik profesi ini. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara akademis tetapi juga memiliki implikasi praktis yang signifikan dalam mendukung keberlanjutan reformasi birokrasi di Indonesia.

1.3 Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian dalam latar belakang, terdapat kecenderungan perubahan orientasi karir di kalangan Generasi Z, khususnya terhadap profesi Aparatur Sipil Negara (ASN). Perubahan ini dipengaruhi oleh beragam faktor, baik dari aspek personal, lingkungan sosial, maupun perkembangan media digital. Berdasarkan permasalahan yang diamati dalam konteks dinamika karir generasi muda, khususnya Generasi Z, timbul sejumlah pertanyaan mendasar

yang perlu dikaji lebih lanjut. Di tengah berkembangnya pilihan profesi yang dinamis dan fleksibel di sektor swasta, sejauh mana profesi ASN masih dipandang relevan oleh Generasi Z? Apakah persepsi mereka terhadap status, stabilitas, serta peluang pengembangan karir dalam sektor ASN masih menjadi daya tarik utama? Selain itu, sejauh mana faktor eksternal seperti pengaruh keluarga, lingkungan sosial, dan media digital turut membentuk minat mereka?. Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut secara sistematis, maka penelitian ini difokuskan pada rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi Generasi Z terhadap profesi ASN, baik dari aspek status, stabilitas, maupun peluang pengembangan karir dibandingkan dengan pekerjaan di sektor swasta?
2. Apa faktor utama yang mendorong Generasi Z untuk memilih karir sebagai ASN?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan sosial (keluarga, teman, media sosial) terhadap minat Generasi Z untuk menjadi ASN?

1.4 Tujuan Penelitian

Setelah memahami permasalahan yang diteliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis persepsi Generasi Z terhadap profesi ASN, termasuk citra pekerjaan, suasana kerja, dan peluang pengembangan karir di sektor tersebut.

2. Mengkaji faktor yang memotivasi Generasi Z, baik dari segi intrinsik maupun ekstrinsik, dalam menentukan pilihan karir sebagai ASN.
3. Meneliti adanya perbedaan dalam motivasi dan persepsi Generasi Z berdasarkan karakteristik tertentu, seperti latar belakang pendidikan atau wilayah asal.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berguna serta memberikan manfaat dan wawasan yang lebih luas terkait faktor-faktor yang memengaruhi pemilihan karir Generasi Z. tentang preferensi karir, nilai-nilai yang dianut, serta pengaruh lingkungan sosial dan teknologi, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkaya literatur mengenai relevansi antara karakteristik Generasi Z yang dikenal fleksibel, adaptif, berorientasi pada inovasi, serta terbiasa bekerja secara kolaboratif dan digital dengan sistem kerja dalam birokrasi pemerintah. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan pemahaman apakah karakteristik tersebut dapat selaras (*fit*) dengan nilai-nilai dasar, struktur organisasi, dan pola kerja di lingkungan ASN, serta bagaimana birokrasi perlu beradaptasi agar lebih responsif terhadap perubahan demografi angkatan kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca, khususnya praktisi di bidang pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan karir. Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang strategi rekrutmen dan manajemen karir yang lebih tepat sasaran untuk menarik minat Generasi Z, serta menyesuaikan pendekatan organisasi dengan karakteristik generasi tersebut yang mengutamakan fleksibilitas, makna kerja, serta penggunaan teknologi.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi instansi pemerintah maupun sektor swasta dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif, kompetitif, dan berkelanjutan, seiring dengan perubahan dinamika dunia kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi terhadap praktik manajemen SDM yang lebih responsif, tetapi juga memberikan panduan bagi peneliti dan pengambil kebijakan yang ingin memahami lebih dalam mengenai kebutuhan karir dan ekspektasi Generasi Z di era modern.

1.5.3. Manfaat Bagi Mahasiswa

Melalui penelitian ini, diharapkan mahasiswa mendapat manfaat dengan memperluas dan mendalami wawasan tentang preferensi dan faktor-faktor yang memengaruhi pemilihan karir Generasi Z baik sebagai aparatur sipil negara atau di sektor swasta. Dengan penelitian ini, mahasiswa dapat mengetahui mengenai dinamika dunia kerja modern, khususnya kebutuhan dan harapan Generasi Z terhadap karir mereka. Selain itu, dari penelitian ini

mahasiswa dapat meningkatkan kemampuan dalam menganalisis, menyelesaikan masalah, dan membuat keputusan, yang menjadi bekal penting dalam mempersiapkan diri untuk terjun ke dunia kerja serta merencanakan karir yang sesuai dengan minat dan potensi mereka.

BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan positif yang mendorong seseorang untuk bekerja dan berupaya mencapai tujuan tertentu. Pemahaman terhadap proses terbentuknya motivasi tersebut menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi agar dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif (Fajriyanti *et al*., 2023). Dalam dunia kerja, motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Generasi Z sebagai bagian dari angkatan kerja masa kini perlu memahami bagaimana motivasi berkaitan dengan kepuasan kerja dan penghargaan yang diberikan. Melalui analisis terhadap motivasi dan persepsi mereka dalam memilih karir, dapat diketahui sejauh mana faktor-faktor tersebut memengaruhi keputusan karir yang mereka ambil (Andjarwati, 2015). Menurut Maslow (1943) dalam bukunya menyatakan bahwa pada dasarnya manusia itu baik dan menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan yang tumbuh secara terus menerus yang memiliki potensi besar dan salah satu dari lima kebutuhan yaitu memiliki kebutuhan akan rasa aman seperti perlindungan terhadap bahaya, ancaman, dan jaminan keamanan, perilaku yang menimbulkan ketidakpastian berhubungan dengan kelanjutan pekerjaan.

Teori dua faktor Herzberg dijelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja tidak berada pada satu garis berseberangan, melainkan merupakan dua dimensi yang terpisah (Wiliandari, 2019). Artinya, menghilangkan hal-hal yang menyebabkan ketidakpuasan tidak serta-merta membuat seseorang merasa puas dalam pekerjaannya. Dalam penelitian Dauyah & Yulinar (2018) Faktor pemeliharaan atau *hygiene factors* mencakup berbagai elemen yang bersifat *dissatisfiers*, seperti gaji, kondisi kerja, perlindungan kerja, pengawasan yang menyenangkan, kendaraan dinas, rumah dinas, dan berbagai tunjangan lainnya . Meskipun faktor-faktor ini bukanlah pendorong utama motivasi, keberadaannya tetap menjadi kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh organisasi untuk menjaga kesehatan psikologis dan kepuasan kerja karyawan. Dalam pandangan Herzberg, faktor higienitas ini diibaratkan sebagai fondasi: jika diabaikan atau dikurangi, dapat menimbulkan ketidakpuasan, sedangkan ketika dipenuhi, tidak serta-merta meningkatkan motivasi, tetapi menjaga kondisi kerja tetap stabil dan netral (Juniantara & Riana, 2015). Oleh karena itu, penerapan teori Herzberg dalam konteks modern menekankan pentingnya keseimbangan antara pemenuhan *hygiene factors* dan penyediaan faktor motivator agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan dan produktif.

Teori lainnya yaitu teori McClelland membagi motivasi kerja individu menjadi tiga kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan pencapaian, afiliasi, dan kekuasaan. Individu dengan dominasi kebutuhan pencapaian cenderung terdorong oleh tantangan, umpan balik, dan keinginan untuk sukses melalui

usaha pribadi (Baptista *et al*., 2021). Kebutuhan ini bersifat intrinsik dan sejalan dengan prinsip kepuasan kerja dalam teori Herzberg.

Dalam konteks Generasi Z, pemahaman tentang motivasi menjadi penting untuk menganalisis bagaimana mereka membentuk persepsi terhadap karir. Generasi ini cenderung mencari makna, pengembangan diri, dan kepuasan intrinsik dari pekerjaan yang dijalani. Pendekatan McClelland dapat digunakan untuk menjelaskan pola motivasi tersebut dalam proses memilih dan menjalani karir. Sebagaimana dijelaskan oleh Umamy *et al* (2024) bahwasanya motivasi intrinsik mengatur hubungan antara kemampuan mereka dan keputusan karir mereka. Oleh karena itu, dalam memilih karir, mereka tidak hanya mempertimbangkan gaji atau lingkungan kerja, tetapi juga memperhatikan sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memberikan tantangan, pengakuan, serta ruang untuk tumbuh. Analisis terhadap motivasi dan persepsi generasi ini penting untuk memahami pola dan preferensi mereka dalam mengambil keputusan karir.

2.1.2 Persepsi Karir

Persepsi berasal dari bahasa Latin *perceptio* atau *percipio*, yang mengacu pada proses mengorganisasi, mengenali, dan menafsirkan informasi sensorik untuk membentuk gambaran serta pemahaman tentang lingkungan (Rachmawati *et al*., 2017). Menurut Sugeng & Prasetyo (2021) mendefinisikan persepsi sebagai proses kognitif yang dialami setiap individu untuk memahami informasi dari lingkungan, baik melalui penglihatan, pengalaman, perasaan,

maupun penciuman. Persepsi membantu seseorang dalam mengenali dan memahami dunia di sekitarnya. Informasi dan pengalaman yang diterima seseorang dapat memengaruhi cara pandangnya. Sebagai mahasiswa, setiap individu dapat memiliki sudut pandang yang berbeda mengenai karir sebagai ASN maupun pegawai swasta.

Generasi Z cenderung memilih kerja di dalam kantor sebagai lingkungan utama kerja mereka, dan mereka memberikan sedikit preferensi untuk bekerja di rumah yang dijadikan sebagai kantor (Ozkan & Solmaz, 2015). Saat ini tengah ramai menjadi perbincangan publik terutama di media sosial mengenai pernyataan atau statement "Kerja Sesuai *Passion*". Generasi Z menganggap bahwa "Kerja Sesuai *Passion*" adalah salah satu faktor yang menentukan Generasi Z dalam pengambilan keputusan untuk memilih pekerjaan. Generasi Z menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan *passion*, beranggapan bahwa dalam bekerja haruslah menjadi kegiatan yang menyenangkan dan sesuai dengan *passion* seseorang. *Passion* dapat diartikan sebagai keinginan yang kuat terhadap sesuatu hal ataupun kegiatan yang disukai seseorang dan dianggap penting karena mengorbankan waktu dan energinya untuk melakukan aktivitas tersebut (Octavia & Sari, 2024).

Generasi Z saat ini tengah berada dalam usia produktif dan mulai mendominasi pasar tenaga kerja. Dilansir dari Badan Pusat Statistik (2025) mayoritas penduduk Indonesia yang berusia 15 tahun ke atas termasuk dalam kategori angkatan kerja. Persentasenya mencapai 70,6% dari total populasi pada kelompok usia tersebut, mencerminkan bahwa sebagian besar masyarakat

Indonesia telah memasuki usia produktif dan terlibat dalam aktivitas ekonomi, baik sebagai pekerja maupun pencari kerja. Kondisi ini menunjukkan potensi besar dalam memanfaatkan bonus demografi, di mana dominasi usia produktif dapat menjadi kekuatan utama dalam mendukung pembangunan nasional, apabila dikelola secara optimal, termasuk melalui pemberdayaan generasi muda seperti Generasi Z yang mulai aktif di dunia kerja.

Sebuah studi oleh Deloitte (2021) menunjukkan bahwa "83% anggota Generasi Z menginginkan fleksibilitas dalam pekerjaan mereka, termasuk opsi untuk bekerja dari rumah," yang mencerminkan kebutuhan mereka akan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Selain itu, McKinsey & Company (2021) mencatat bahwa "Generasi Z adalah generasi yang paling terhubung dengan teknologi digital," yang memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan cepat dan berinovasi dalam lingkungan kerja yang dinamis. Dengan demikian, pemahaman tentang persepsi karir Generasi Z sangat penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai dan tujuan hidup mereka, serta untuk menarik dan mempertahankan talenta muda ini. Karakter ini turut memengaruhi cara mereka memandang pekerjaan, menurut penelitian Umamy *et al* (2024) bahwa Generasi Z cenderung memilih pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan dengan cepat dan lebih cenderung menghindari pekerjaan yang menuntut komitmen tinggi. Selain itu, Generasi Z merasa lebih nyaman dan tertarik bekerja di lingkungan yang berbasis digital atau virtual, sesuai dengan keseharian mereka yang lekat dengan teknologi, juga memiliki nilai, tujuan, dan dampak sosial yang jelas. Dalam

konteks ini, Generasi Z lebih tertarik pada pekerjaan yang selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka serta mampu memberikan ruang untuk berkembang secara individu. Mereka ingin merasa bahwa kontribusi mereka benar-benar berarti, baik untuk organisasi maupun masyarakat luas. Oleh karena itu, agar dapat menarik dan mempertahankan generasi ini, organisasi harus menunjukkan nilai dan budaya kerja yang sesuai dengan prinsip dan ekspektasi Generasi Z.

Melihat kecenderungan Generasi Z yang masih mempertimbangkan banyak hal sebelum memilih menjadi ASN, penting bagi peneliti untuk memahami lebih dalam faktor-faktor apa saja yang membentuk minat dan pandangan mereka terhadap profesi ini. Fenomena menarik terjadi terkait minat Generasi Z terhadap karir sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan data Statistik ASN Semester I Tahun 2023, generasi ini menunjukkan minat paling rendah untuk bergabung di sektor publik. Salah satu alasan utamanya adalah ketidaksesuaian antara ekspektasi kerja Generasi Z dengan kondisi kerja di instansi pemerintah, seperti sistem kerja yang kaku, kurangnya penerapan teknologi, proses karir yang lambat, serta gaji yang dianggap kurang kompetitif. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi dan persepsi Generasi Z terhadap karir sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai fleksibilitas, inovasi, dan makna kerja yang menjadi aspek penting dalam analisis ini (Prasasti *et al*., 2024).

Dalam pilihan karir, Generasi Z cenderung memprioritaskan fleksibilitas, lingkungan kerja yang adaptif, dan kesempatan untuk berkembang sesuai minat pribadi. Hal ini membuat mereka lebih tertarik pada sektor swasta, khususnya industri yang berbasis teknologi atau kreatif, karena sektor tersebut

dinilai mampu memberikan ruang untuk berinovasi, bekerja secara fleksibel, serta menjalani pekerjaan yang sesuai dengan gaya hidup mereka. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Umamy *et al* (2024) bahwa adanya pergeseran yang di mana pekerjaan yang semula dilakukan oleh manusia kini semakin banyak digantikan oleh digitalisasi dan teknologi. Kondisi tersebut sangat berdampak pada karir Generasi Z, sehingga Generasi Z perlu memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri di era ini. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan yang matang dalam pengambilan keputusan karir.

Sebaliknya, profesi sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) masih dipersepsikan sebagai pekerjaan yang stabil dan aman secara finansial maupun status sosial, namun dianggap kurang memberikan fleksibilitas dalam cara bekerja. Sistem birokrasi yang cenderung formal, jenjang karir yang lambat, serta keterbatasan dalam menyalurkan kreativitas menjadi alasan mengapa sebagian besar Generasi Z tidak menjadikan ASN sebagai pilihan utama. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasasti *et al* (2024) bahwa ASN di Indonesia masih belum menerapkan konsep *time flexibility* yang baik. Selain itu, *place flexibility* juga belum disediakan dengan baik oleh instansi. Hal ini yang menjadi sebuah alasan Generasi Z tidak tertarik untuk menjadi ASN terutama karena tidak ada yang harus dikejar oleh dirinya.

Menurut penelitian Umamy *et al* (2024) Generasi Z umumnya lebih dipengaruhi oleh motivasi yang bersumber dari dalam diri mereka sendiri, seperti rasa puas saat berhasil mencapai sesuatu, tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan, serta kesesuaian antara tugas yang dijalankan dengan nilai-

nilai pribadi yang mereka anut. Bagi Generasi Z, pekerjaan bukan hanya tentang memperoleh penghasilan, tetapi juga tentang seberapa bermakna peran yang mereka jalani. Kecenderungan ini membuat mereka lebih selektif dalam memilih jalur karir, di mana faktor minat, makna kerja, dan tujuan hidup menjadi pertimbangan utama. Mereka lebih tertarik pada pekerjaan yang memberikan ruang untuk aktualisasi diri, kreativitas, dan pengembangan diri secara berkelanjutan. Selain itu, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional juga menjadi prioritas penting. Generasi Z cenderung mencari lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas, baik dalam hal waktu maupun tempat kerja, sehingga mereka bisa tetap produktif tanpa mengorbankan kualitas hidup. Hal ini memengaruhi kecenderungan mereka dalam memilih sektor kerja yang mampu menawarkan fleksibilitas tersebut yang umumnya lebih tersedia di sektor swasta dibandingkan dengan sektor publik seperti ASN.

Dalam penelitian mengenai motivasi dan persepsi karir Generasi Z, penting untuk memahami bahwa motivasi intrinsik mereka berperan besar dalam keputusan karir. Jika lingkungan kerja, termasuk sistem dan budaya organisasi, tidak sejalan dengan kebutuhan intrinsik mereka, maka besar kemungkinan mereka akan memilih alternatif karir lain yang dianggap lebih relevan dengan gaya hidup dan aspirasi mereka.

2.1.3 Karakteristik Generasi Z

Generasi Z masuk ke dalam kelompok generasi yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi dan dunia digital. Generasi Z (lahir antara tahun 1997

hingga 2012), mereka sering disebut sebagai *iGeneration* atau generasi internet, memiliki pandangan yang berbeda terkait harapan dan ekspektasi di tempat kerja jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Mereka menempatkan fokus yang lebih besar pada pengembangan karir, memiliki ambisi yang tinggi, serta mampu menghadirkan keterampilan teknis dan pemahaman bahasa yang tinggi (Fajriyanti *et al*., 2023).

Generasi Z, yang juga dikenal dengan sebutan *"post-millennials", "Next Gen", "True Gen"*, atau *"iGen"*, merupakan generasi yang tumbuh di tengah perkembangan teknologi digital serta dampak ekonomi global, termasuk resesi besar yang dialami oleh generasi sebelumnya. Pengalaman ini membentuk pola pikir mandiri *(do-it-yourself mindset)* dalam diri mereka, serta membangun karakter yang adaptif, realistis, terbuka terhadap perubahan, dan memiliki dorongan kuat untuk berkembang (Acheampong, 2021). Karakteristik tersebut memengaruhi cara Generasi Z dalam memilih karir. Mereka cenderung mencari pekerjaan yang memberikan kebebasan untuk berinovasi, bereksperimen dengan hal baru, serta mengambil risiko. Meskipun demikian, sebagian dari mereka juga mempertimbangkan sektor pekerjaan yang dinilai stabil dan menjanjikan dalam jangka panjang, seperti sektor pemerintahan. Namun, minat tersebut tetap disertai dengan harapan adanya ruang untuk mengekspresikan kreativitas dan peluang pengembangan diri secara berkelanjutan.

Pemahaman terhadap Generasi Z dalam konteks dunia kerja menuntut telaah terhadap latar belakang unik mereka sebagai "*digital natives*", Generasi Z tumbuh pada era transformasi digital dan disrupsi informasi (Alruthaya *et al*.,

2021). Karakteristik ini mendorong munculnya sejumlah perilaku dan kecenderungan kerja khas Generasi Z, mulai dari adaptabilitas tinggi terhadap teknologi (Lazar *et al*., 2023), hingga preferensi atasan yang mengedepankan empati dan fleksibilitas (Zahra *et al*., 2025).

Penelitian juga menunjukkan pentingnya gaya kepemimpinan inklusif dan dukungan terhadap kesejahteraan emosional Generasi Z yang berpengaruh terhadap motivasi dan performa kerja (Katsaros, 2024). Selain itu, nilai-nilai kerja yang dominan pada Generasi Z meliputi keseimbangan intrinsik-ekstrinsik, keamanan pekerjaan, dan rasa memiliki terhadap misi organisasi terutama bagi mereka yang menyukai lingkungan korporat atau *start up* (Hanifah, 2023).

Berdasarkan latar tersebut, penelitian ini memfokuskan pada tiga aspek struktural yang saling terkait dalam memahami orientasi kerja Generasi Z:

1. **Preferensi kerja**

   Preferensi adalah suatu evaluasi terhadap pilihan-pilihan, yang merupakan penilaian terhadap nilai-nilai antara dua atau lebih alternatif, sehingga bersifat subjektif dan komparatif. Hal ini bersifat subjektif karena preferensi biasanya dikaitkan dengan individu atau kelompok, dan bersifat komparatif karena menyatakan satu item relatif terhadap item lainnya. Untuk seseorang dapat memiliki preferensi, diperlukan pemahaman yang mendalam mengenai pilihan-pilihan yang tersedia, karakteristik masing-masing, serta jenis perusahaan yang diinginkan oleh Generasi Z Indonesia dalam konteks karir mereka (Hanifah, 2023). Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai preferensi dan motivasi ini sangat penting bagi

pembuat kebijakan dalam merancang program yang menarik bagi Generasi Z, sehingga dapat meningkatkan partisipasi mereka dalam sektor publik sebagai ASN ataupun sektor lainnya.

2. Nilai

Menurut According to Schwartz (Hanifah, 2023) menyatakan bahwa Nilai-nilai dapat didefinisikan sebagai (1) konsep atau keyakinan, (2) berkaitan dengan keadaan akhir atau perilaku yang diinginkan, (3) melampaui situasi tertentu, (4) memandu pemilihan atau evaluasi perilaku dan peristiwa, serta (5) diurutkan berdasarkan tingkat kepentingan relatif. Nilai kerja merujuk pada prinsip, keyakinan, dan prioritas yang diberikan individu terhadap pekerjaan mereka, yang merupakan hal yang sangat dihargai oleh individu terkait dengan aktivitas kerja. Nilai kerja dapat dianggap sebagai tujuan yang dicapai baik melalui pekerjaan itu sendiri maupun sebagai konsekuensi dari pekerjaan. Selain itu, nilai kerja dikatakan selalu berubah seiring dengan perkembangan generasi dan dekade. Dengan demikian, Generasi Z yang memilih karir sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) ataupun sektor lainnya, nilai kerja merujuk pada prinsip, keyakinan, dan prioritas yang mereka berikan terhadap pekerjaan mereka, yang merupakan aspek yang sangat dihargai terkait dengan aktivitas kerja. Nilai kerja ini dapat dianggap sebagai tujuan yang dicapai baik melalui pekerjaan itu sendiri maupun sebagai konsekuensi dari pekerjaan. Selain itu, nilai kerja dikatakan selalu berubah seiring dengan perkembangan generasi dan dekade, yang menunjukkan bahwa pemahaman terhadap nilai-nilai ini

sangat penting bagi pembuat kebijakan dalam merancang program yang menarik bagi Generasi Z, sehingga dapat meningkatkan partisipasi mereka dalam sektor publik sebagai ASN.

3. **Ekspektasi terhadap Lingkungan Kerja**

   Menurut Prasetyaningtyas *et al* (2022) di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat, lingkungan kerja menjadi semakin dinamis dan kompleks. Karyawan Generasi Z sering kali diidentifikasi sebagai individu yang antusias dan inovatif, tetapi mereka juga memiliki harapan yang tinggi terhadap lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja optimal mereka. Dengan demikian, penting untuk memahami motivasi dan persepsi Generasi Z dalam memilih karir sebagai ASN, mengingat ekspektasi mereka terhadap lingkungan kerja yang mendukung dapat memengaruhi keputusan karir mereka.

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Umamy *et al* (2024) membahas motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan karir Generasi Z. Temuan ini menunjukkan bahwa Generasi Z cenderung dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari kepuasan dan keinginan internal. Motivasi intrinsik dapat timbul dari rasa pencapaian, rasa tanggung jawab, atau kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan. Ketika motivasi intrinsik kuat, Generasi Z cenderung lebih terdorong untuk memilih karir yang sesuai dengan minat dan nilai nilai pribadi mereka. Generasi Z sering memprioritaskan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karir. Motivasi untuk mencapai keseimbangan ini dapat

memengaruhi keputusan karirnya. Mereka mungkin cenderung memilih pekerjaan yang menawarkan fleksibilitas waktu atau lingkungan kerja yang mendukung gaya hidup yang seimbang.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Prasasti *et al* (2024) menunjukkan bahwa adanya pandangan khusus yang dimiliki oleh Generasi Z terkait karir dan tempat kerja menjadikan mereka memiliki preferensi kerja. Dalam mencari pekerjaannya, Generasi Z cenderung mencari pekerjaan yang tidak hanya memberikan gaji, melainkan juga makna dan tujuan secara pribadi. Dalam hal ini, penurunan motivasi untuk menjadi ASN ini setidaknya disebabkan oleh gaya kerja yang tidak sesuai dengan keinginan Generasi Z seperti gaya bekerja yang tidak fleksibel, digitalisasi tempat kerja yang kurang mendukung, gaji yang ditawarkan, hingga proses manajemen karir yang dapat terhitung cukup lama. Hal ini mengindikasikan bahwa Generasi Z menginginkan ekosistem kerja yang lebih dinamis dan relevan dengan perkembangan zaman. Bila instansi pemerintah, termasuk ASN, tidak melakukan adaptasi terhadap ekspektasi dan karakteristik Generasi Z, maka kemungkinan besar daya tarik profesi ini akan semakin menurun di mata generasi mendatang.

BAB III

METODOLOGI

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan metode penelitian yang memiliki karakteristik tersendiri dalam proses pengumpulan data, interpretasi, analisis, hingga penulisan laporan. Pendekatan ini berbeda dengan pendekatan kuantitatif tradisional yang bersifat terstruktur dan numerik. Dalam pendekatan kualitatif, data dikumpulkan secara terbuka melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian, informasi disajikan dalam bentuk narasi deskriptif maupun visual seperti gambar atau tabel, dan teknik pengambilan sampel bersifat non-probabilistik serta fleksibel, menyesuaikan konteks penelitian (Creswell, 2018). Sejalan dengan Walidin & Idris (2015) penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar *setting* yang alamiah.

Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai masalah-masalah manusia dan sosial, bukan mendeskripsikan bagian permukaan dari sebuah realitas sebagaimana dilakukan penelitian kuantitatif dengan positivismenya. Karena peneliti menginterpretasikan bagaimana subjek memperoleh makna dari lingkungan

sekeliling, dan bagaimana makna tersebut mempengaruhi perilaku mereka. Penelitian dilakukan dalam latar *(setting)* yang alamiah *(naturalistic)* bukan hasil perlakuan *(treatment)* atau manipulasi *variable* yang dilibatkan (Fadli, 2021). Dengan demikian, dalam penelitian kualitatif pengetahuan dibangun oleh peneliti melalui proses interpretasi yang mengacu pada berbagai sudut pandang serta data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian.

Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman secara mendalam tentang motivasi dan persepsi dalam pemilihan karir sebagai ASN. Penelitian kualitatif memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menggali pengalaman, pandangan, dan pemahaman informan secara mendalam. Hal ini menghasilkan data yang kaya dan komprehensif mengenai fenomena yang sedang diteliti. Penelitian kualitatif deskriptif membantu peneliti memahami pengalaman, pandangan, dan pemahaman informan secara mendalam, menghasilkan data kaya tentang fenomena yang dikaji.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai motivasi serta persepsi Generasi Z dalam mengambil keputusan terkait pilihan karir, baik di sektor publik maupun swasta. Oleh karena itu, pendekatan kualitatif dipilih karena dinilai paling sesuai untuk mengeksplorasi sudut pandang subjektif, pengalaman pribadi, serta nilai-nilai yang diyakini oleh informan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali makna di balik keputusan yang diambil oleh subjek penelitian secara alami dan kontekstual, tanpa adanya intervensi.

3.2 Unit Analisis

Unit analisis adalah subjek penelitian yang akan diteliti oleh peneliti (Firdaus & Rahmawati, 2018). Unit analisis merujuk pada fokus utama dari suatu kajian penelitian, yang dapat berupa individu, kelompok, aktivitas, fenomena sosial, maupun objek tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Arta *et al*., 2022). Dalam konteks studi ini, unit analisis dipilih secara spesifik sesuai dengan pokok bahasan yang hendak dianalisis secara mendalam. Unit analisis pada penelitian ini adalah individu-individu yang termasuk dalam kategori Generasi Z, khususnya mereka yang sedang berada dalam masa transisi atau proses pengambilan keputusan terkait pilihan karir. Mereka menjadi sumber utama informasi untuk memahami bagaimana motivasi internal dan eksternal serta persepsi mereka membentuk arah dan preferensi dalam memilih pekerjaan, baik di sektor publik maupun swasta.

3.3 Subjek Penelitian:

Subjek penelitian adalah individu yang termasuk dalam kategori Generasi Z (lahir antara 1997-2012) yang sudah menjadi ASN, sedang dalam proses rekrutmen, atau memilih sektor swasta. Informan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan metode stratifikasi, dengan kriteria:

1. Generasi Z yang lahir antara 1997-2012.
2. Memiliki minat menjadi ASN ataupun sektor swasta.
3. Bersedia untuk diwawancarai secara mendalam.

Jumlah informan yang diambil sebanyak 15 orang, atau hingga data mencapai saturasi.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang sistematis untuk memperoleh data primer langsung dari subjek penelitian guna menjawab pertanyaan riset secara mendalam (Creswell, 2018). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber utama. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam *(in-depth interview)* yang dilakukan secara terstruktur kepada 15 orang informan dari Generasi Z yang sedang berada dalam proses memilih karir atau telah menentukan pilihan karirnya. Selain wawancara, penelitian ini juga didukung oleh metode observasi partisipatif dan dokumentasi sebagai teknik tambahan untuk memperkuat hasil temuan di lapangan.

3.4.1 Wawancara Mendalam

Wawancara merupakan pertemuan antara dua individu untuk saling berbagi informasi dan gagasan melalui proses tanya jawab, sehingga dapat membangun pemahaman mengenai suatu topik tertentu. Wawancara mendalam adalah teknik penelitian kualitatif yang digunakan untuk melakukan wawancara terperinci dengan sejumlah kecil peserta (Rutledge & Hogg, 2020). Istilah wawancara mendalam menggambarkan salah satu bentuk paling khas dari teknik pengumpulan data kualitatif, yaitu percakapan eksploratif antara pewawancara yang terampil dengan narasumber yang memiliki pengetahuan

relevan. Hampir semua peneliti kualitatif menggunakan metode ini, dan bagi banyak penelitian, wawancara mendalam menjadi sumber data utama, bahkan satu-satunya. Kepopuleran metode ini bukan tanpa alasan: wawancara mendalam bersifat fleksibel untuk berbagai topik studi, dapat disesuaikan dengan kondisi lapangan yang menantang, dan tidak hanya mampu menghasilkan informasi, tetapi juga membangun pemahaman yang mendalam terhadap fenomena yang diteliti (Guest *et al*., 2017). Wawancara bertujuan untuk menggali pemikiran, perasaan, dan informasi dari narasumber terkait permasalahan yang diteliti, termasuk hal-hal yang tidak dapat diketahui peneliti melalui observasi.

3.4.2 Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung di lapangan. Dalam pendekatan kualitatif, data tidak dapat diperoleh hanya dari teori atau kajian pustaka, melainkan harus diperoleh melalui keterlibatan langsung dengan lingkungan penelitian, seperti masyarakat, organisasi, atau komunitas tertentu. Informasi yang dikumpulkan melalui observasi mencakup berbagai hal, seperti sikap, perilaku, tindakan, dan bentuk interaksi antar individu. Selain itu, observasi juga dapat mencerminkan dinamika yang terjadi dalam suatu organisasi maupun pengalaman para anggotanya dalam menjalankan aktivitas organisasi tersebut (Hasan *et al*., 2022).

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang sangat penting dalam penelitian mengenai motivasi dan persepsi Generasi Z dalam memilih

karir sebagai ASN. Melalui observasi, peneliti dapat langsung melihat dan mencatat perilaku, sikap, serta respons yang ditunjukkan oleh generasi tersebut dalam proses pengambilan keputusan karir. Dengan cara ini, data yang diperoleh menjadi lebih asli dan mendalam, sehingga mampu menggambarkan secara jelas faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan persepsi mereka dalam konteks yang sebenarnya.

3.4.3 Dokumentasi

Dokumen adalah rekaman dari peristiwa yang telah terjadi sebelumnya. Dokumen ini dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya penting yang dibuat oleh seseorang. Dalam penelitian kualitatif, studi dokumen biasanya digunakan sebagai pelengkap dari dua metode utama, yaitu observasi dan wawancara. Keberadaan dokumen seperti foto atau karya seni yang relevan dapat memperkuat keabsahan dan kredibilitas hasil penelitian (Fiantika *et al*., 2022).

3.5 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah pendekatan deskriptif, untuk mengeksplorasi motivasi dan persepsi Generasi Z dalam memilih karir sebagai ASN. Analisis data merupakan tahapan yang sangat penting dalam proses penelitian kualitatif. Setelah data-data dikumpulkan dari beragam sumber seperti wawancara, catatan lapangan melalui observasi ataupun observasi partisipasi, dokumentasi, dan data-data lainnya selama proses penelitian tergantung strategi yang digunakan, langkah berikutnya adalah

melakukan analisis dan interpretasi atas data (Rianto, 2020). Penelitian ini juga berfokus pada pencarian makna dari data yang diperoleh untuk meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi keputusan Generasi Z dalam memilih karir sebagai ASN.

Menurut penelitian Abdussamad (2021), dalam mengidentifikasi ada tiga tahap dalam analisis data, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi, yang akan diterapkan dalam penelitian ini untuk memastikan keakuratan dan kredibilitas hasil analisis.

3.5.1 Reduksi data

Reduksi data merupakan proses pemilahan, pemfokusan, serta penyederhanaan informasi yang diperoleh dari hasil observasi atau wawancara di lapangan. Tujuannya adalah untuk menyaring data yang relevan dan sesuai dengan fokus kajian (Sari & Sayekti, 2022). Dalam konteks penelitian ini, reduksi data difokuskan pada informasi yang menjawab rumusan masalah mengenai motivasi serta persepsi karir pada Generasi Z. Dengan demikian, hanya data yang berkaitan dengan faktor-faktor pendorong karir baik intrinsik maupun ekstrinsik serta pandangan Generasi Z terhadap pilihan kerja (seperti ASN, sektor swasta, atau wirausaha) yang akan diolah lebih lanjut.

3.5.2 Penyajian data

Dalam penelitian kualitatif, data dapat disajikan dalam berbagai format, seperti uraian ringkas, bagan, atau diagram yang menunjukkan hubungan antar kategori. Penyajian data dalam bentuk ini memudahkan peneliti untuk memahami dinamika yang terjadi dalam penelitian, serta memungkinkan

mereka untuk merencanakan langkah-langkah selanjutnya berdasarkan pemahaman yang diperoleh (Abdussamad, 2021).

3.5.3 Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Proses penarikan kesimpulan harus didasarkan pada bukti-bukti yang valid dan konsisten yang telah diperoleh selama proses penyajian data. Dengan mengacu pada bukti-bukti tersebut, kesimpulan yang dihasilkan menjadi lebih terpercaya dan dapat dipertanggungjawabkan (Abdussamad, 2021).

3.6 Uji Keabsahan Data

Untuk menjaga validitas data, peneliti menggunakan triangulasi sumber dan teknik, yaitu membandingkan data dari berbagai informan dan menggabungkan teknik pengumpulan data (wawancara, observasi, dokumentasi). Keabsahan juga diuji melalui *member checking*, yakni mengonfirmasi hasil wawancara kepada informan untuk memastikan keakuratan interpretasi peneliti.

3.6.1 Triangulasi

Triangulasi merupakan teknik untuk meningkatkan validitas data dengan menggabungkan berbagai sumber informasi, seperti hasil wawancara, observasi langsung, serta kajian terhadap dokumen terkait (Liang & Irawan, 2023). Dalam penelitian ini, triangulasi digunakan untuk meningkatkan validitas data dengan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber, termasuk wawancara mendalam, survei, dan analisis dokumen terkait. Dengan cara ini,

diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai persepsi Generasi Z terhadap karir sebagai ASN.

3.6.2 Member Checking

Member check merupakan tahap yang dilakukan peneliti untuk memastikan keakuratan data dengan cara mengonfirmasi kembali informasi yang telah diperoleh kepada informan. Melalui proses ini, peneliti dapat mengetahui apakah data yang dikumpulkan sudah benar dan sesuai dengan apa yang dimaksud oleh informan. Jika terdapat data yang kurang tepat atau perlu diperbaiki, informan diberi kesempatan untuk memberikan klarifikasi atau koreksi. Data yang sudah diperbaiki inilah yang kemudian digunakan peneliti sebagai data akhir dalam penelitian (Husnullail *et al*., 2024).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini melibatkan lima belas orang Generasi Z yang terstratifikasi menjadi lima mahasiswa akhir, lima pegawai swasta, dan lima ASN sebagai narasumber wawancara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi, hambatan, persepsi, serta preferensi Generasi Z terhadap profesi Aparatur Sipil Negara (ASN). Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode wawancara kualitatif secara daring dengan bantuan Google Form. Formulir wawancara disusun dalam bentuk pertanyaan terbuka yang memungkinkan responden untuk menjawab secara bebas dan mendalam sesuai dengan pengalaman, persepsi, dan pandangan pribadi mereka terhadap profesi Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan durasi pengisian 15 hingga 30 menit untuk setiap informan.

Pemanfaatan Google Form dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan kemudahan akses bagi informan, serta fleksibilitas waktu dalam pengisian, mengingat sebagian besar informan memiliki kesibukan yang berbeda-beda. Selain itu, penggunaan media ini juga mempermudah peneliti dalam proses dokumentasi dan pengolahan data, karena seluruh jawaban langsung terekam dalam bentuk teks yang dapat dianalisis lebih lanjut. Pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam Google Form bersifat terbuka dan disusun secara sistematis untuk menggali informasi kualitatif secara mendalam.

Dari wawancara awal, muncul beberapa tema utama terkait motivasi, hambatan, budaya kerja, pengaruh lingkungan, serta pilihan karir terhadap profesi ASN.

4.2 Analisis Data

Hasil wawancara berupa data diolah melalui *coding,* yaitu proses pengelompokkan data menjadi kode, pola, tema atau kategori bermakna. Data yang berupa pernyataan-pernyataan responden terkait motivasi dan persepsi dalam pemilihan karir sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) akan masuk ke beberapa tema utama.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap lima belas informan, peneliti mengelompokkan hasil temuan ke dalam beberapa tema utama melalui proses *coding* terbuka, juga ditemukan beberapa kode atau pola dalam setiap tema yang diperoleh dari responden terpilih melalui *purposive sampling* dengan metode stratifikasi dalam beberapa kutipan informan, diantaranya:

1) Motivasi dan Ketidaktertarikan Menjadi ASN

- Stabilitas

  "Tertarik, stabilitas karir dan jaminan pensiun. Tidak tertarik, kesempatan inovasi terbatas." (NS)

- Karir Jelas

  "Tertarik: Karena ASN menawarkan stabilitas karir, jenjang yang jelas, dan kesempatan berkontribusi untuk negara." (JAR)

- Terbatasnya Inovasi dan fleksibelitas

  "Lingkungan kerja kurang inovatif dan kompetitif." (A)

- Terbatasnya Karir

  “Saya kurang tertarik menjadi ASN karena jenjang karir yang kurang luas dari segi industri yang dipegang hingga jabatan.” (RKA)

2) Tujuan Karir dan Harapan Personal

- Stabilitas karir dan finansial

  “Finansial yg stabil walaupun mungkin akan bosan di beberapa waktu keadaan” (KK)

  “Bisa tetap kerja sampai usia >50 tahun” (SY)

  "Jabatan tinggi dan jenjang yang relatif stabil.” (MYI)

3) Benefit dan Keunggulan ASN

- Gaji Tetap dan Tunjangan

  “Benefit jadi ASN yaitu stabilitas kerja, gaji tetap plus tunjangan, jaminan pensiun, dan peluang pengembangan karir. Kelebihannya: masa depan lebih terjamin dan bisa berkontribusi langsung ke masyarakat.” (NS)

- Dana Pensiun

  “Stabilitas pekerjaan dan jaminan pensiun, selain itu ada tunjangan, fasilitas, dan peluang pengembangan diri.” (A)

- Prestise Sosial

  “Stabilitas Pekerjaan dan Prestise Sosial.” (M)

"Stabilitas kerja tinggi, Prestise sosial, Cuti beragam (tahunan, sakit, haji, dll)." (JAR)

4) Nilai Pribadi dan Kesesuaian dengan ASN

- Integritas

  "Ya, saya menjunjung nilai integritas, disiplin, dan semangat melayani, yang sejalan dengan prinsip ASN." (NS)

- Loyalitas

  "Ya, nilai seperti integritas, pelayanan publik, dan loyalitas sangat sejalan dengan prinsip menjadi ASN.' (JAR)

- Rasa tanggung jawab

  "Ya. ada beberapa nilai dan prinsip pribadi yang sejalan dengan menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN). Beberapa contohnya adalah rasa tanggung jawab, integritas, dan komitmen terhadap pelayanan publik." (A)

5) Pandangan Sosial Terhadap ASN

- Terhormat di masyarakat

  "Profesi ASN masih dipandang cukup tinggi karena stabilitas kerja dan status sosial" (AS)

- Meningkatkan citra keluarga

  "Rata-rata orang mengambil profesi sebagai ASN untuk menaikkan citra keluarga dan juga jaminan hari tua" (LS)

- Biasa saja

  “Biasa saja. Sama seperti masyarakat pada umumnya.” (RKA)

- Bervariasi tergantung generasi

  “Pandangan masyarakat terhadapnya ASN bervariasi, ada yg menganggap ASN dapat gaji tinggi tapi tidak bekerja ada yang menganggap itu profesi yang luar biasa karena gaji yang diterima tetap. Namun saya sendiri benar benar bekerja bahkan penuh dengan loyalitas, dan menurut saya memang pekerjaan ini sangat terjamin untuk saya terutama sebagai Perempuan” (M)

  “Masyarakat memandang ASN sebagai profesi yang baik namun banyak anak muda yang kurang berminat jika dibandingkan dengan generasi milenial.” (MYI)

6) Perbandingan Pengembangan Karir ASN dan Swasta

- ASN lebih terstruktur, stabil

  “Peluang pengembangan karir di ASN cenderung lebih terstruktur dan stabil, sementara di sektor swasta lebih fleksibel dan cepat, tapi sering bergantung pada performa dan kondisi perusahaan.” (JAR)

- Swasta lebih cepat, fleksibel, kompetitif

  “Menurut saya pengembangan karir di sektor swasta jauh lebih besar dibandingkan ASN karena memungkinkan perpindahan sektor antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Ditambah jika sudah memiliki pengalaman dapat menaiki jabatan lebih tinggi

dengan gaji lebih tinggi pula jika berpindah ke perusahaan lain." (RKA)

- Swasta menawarkan tantangan dan pendapatan tinggi

  "ASN menawarkan kestabilan dan juga jenjang yang jelas namun benefit tidak setinggi sektor swasta yang benefitnya cenderung tinggi namun *challenge* lebih banyak serta tingginya kompetisi dalam pekerjaan.." (MYI)

7) Hambatan Generasi Z terhadap Profesi ASN

- Seleksi panjang dan rumit

  "Salah satu hambatannya yaitu proses rekrutmen yang cukup rumit dan panjang, karena seleksi CPNS membutuhkan waktu lama dengan persaingan ketat dan proses administratif yang kompleks jadi sudah kehilangan minat terlebih dahulu." (PM)

- Gaji kecil

  "Gaji kecil, misalnya 1 bulan di swasta setara 3-4 bulan ASN (walaupun tergantung perusahaannya juga) sedangkan kebutuhan makin banyak dan makin mahal." (KK)

- Kurang fleksibilitas

  "Peluang pengembangan karir antara ASN (Aparatur Sipil Negara) dan pekerjaan di sektor swasta memiliki perbedaan yang signifikan. ASN memiliki sistem karir yang terstruktur dan terjamin, dengan kenaikan pangkat yang jelas sesuai peraturan. Di sektor swasta,

pengembangan karir lebih dinamis dan fleksibel, dengan potensi penghasilan yang lebih besar dan kesempatan untuk mengambil peran dalam berbagai proyek yang lebih beragam." (A)

- Persaingan tinggi

  "Tingginya persaingan dalam mencari pekerjaan, jenuhnya sektor-sektor tertentu dengan terlalu banyak orang dari latar belakang yang sama, dan juga kecenderungan Generasi Z untuk mendapatkan sesuatu dengan instan." (MYI)

8) Budaya Organisasi dan Lingkungan ASN

- Work Life Balance

  "Cukup bagus karna lumayan menerapkan *work life balance*." (SY)

- Terlalu Formal

  "Budaya kerja di instansi pemerintah biasanya lebih formal dan teratur, tetapi memberikan stabilitas serta kesempatan untuk berkontribusi langsung pada masyarakat." (NS)

- Lebih Lambat

  "Budaya kerja di instansi pemerintah cenderung lebih formal, terstruktur, dan lebih lambat dalam perubahan, dibandingkan dengan sektor swasta yang lebih dinamis dan fleksibel." (JAR)

- Senioritas

  "Kerap terjadi senioritas." (RKA)

- Kaku dan kuno

"Saat ini masih tergolong kaku dan kuno belum sepenuhnya mengikuti fleksibilitas dan teknologi." (MRAF)

9) Peran Media Sosial

- Membentuk persepsi positif/negatif

  "Media sosial berperan besar membentuk pandangan tentang profesi ASN, baik positif maupun negatif. ASN sekarang lebih terekspos, sehingga kinerja, gaya hidup, hingga etika kerja bisa membentuk opini publik" (AS)

  "Cukup membentuk pandangan dan memberikan perbandingan dengan peluang karir lainnya" (RKA)

- Terpengaruh namun tidak Terpengaruh sepenuhnya

  "Sangat mempengaruhi, namun pemahaman saya terhadap ASN tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh konten pada sosial media." (MYI)

10) Preferensi Karir (ASN vs Swasta)

- Sektor swasta karena gaji lebih besar

  "Untuk prioritas saat ini saya memilih bekerja di sektor swasta dengan gaji lebih besar karena saya bisa dengan cepat menghasilkan walaupun pekerjaannya tidak stabil dan risiko yang besar." (PM)

  "Sektor swasta, karena saya suka tantangan yang besar walaupun memiliki risiko yang cenderung lebih besar, hal tersebut mendorong

saya untuk terus *improve* diri menjadi versi terbaik saya. Benefit yang lebih besar juga punya pengaruh dan terlebih industri swasta mempunya jenjang sampai ranah internasional." (MYI)

- ASN karena stabilitas

  "Saya pilih menjadi ASN karena saya lebih menghargai stabilitas dan kesempatan untuk berkembang dalam karir, meski gaji sektor swasta lebih besar." (NS)

  "Stabilitas pekerjaan dan kepastian, meskipun dengan gaji yang mungkin lebih rendah dibandingkan sektor swasta. Sebaliknya, sektor swasta bisa memberikan gaji lebih besar, tetapi dengan kurangnya jaminan pekerjaan" (A)

11) Harapan terhadap ASN di Masa Depan

- Terbuka terhadap inovasi

  "Harapan saya terhadap profesi ASN ke depan adalah agar lebih terbuka terhadap inovasi dan teknologi, memberikan kesempatan pengembangan karir yang lebih fleksibel, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan dinamis agar lebih menarik bagi generasi muda." (JAR)

- Lebih transparan

  "Agar ASN lebih adaptif, inovatif, dan transparan dan diharapkan ada peningkatan fleksibilitas kerja, pemanfaatan teknologi, serta

jalur karir yang lebih cepat dan berbasis prestasi, sehingga bisa menarik minat generasi muda" (AS)

- Perekrutan tidak dipersulit

  "Semoga segala persyaratannya tidak dipersulit" (SY)

Hasil analisis menunjukkan tema-tema yang diidentifikasi memiliki keterkaitan erat dan menjawab rumusan masalah penelitian. Berbagai persepsi, seperti ketertarikannya menjadi ASN karena stabilitas karir dan keuangan, jaminan pensiun, ketidaktertarikan disebabkan oleh proses seleksi yang rumit dan ketat, kurangnya fleksibilitas, serta lingkungan kerja yang kaku, ASN dianggap stabil dan terstruktur, namun pengembangan karirnya cenderung lambat. Sebaliknya, sektor swasta lebih dinamis, fleksibel, dan kompetitif, namun dengan risiko ketidakpastian, stabilitas keuangan berupa gaji tetap, jaminan pensiun, dan keamanan kerja sangat memengaruhi keputusan karir Generasi Z bahkan beberapa sebagai penentu utama, dan pengaruh dan pandangan sosial terhadap ASN sebagai profesi dengan status sosial yang tinggi namun tidak semuanya memengaruhi Generasi Z serta peran media sosial dianggap sangat memengaruhi cara pandang Generasi Z terhadap ASN. Pernyataan-pernyataan ini menunjukkan bahwa motivasi dan persepsi Generasi Z masih dipegang penuh oleh keputusannya sendiri tanpa terpengaruh lingkungan dan sosial, dukungan serta dorongan tetap ada namun pada penerapan keputusan karirnya Generasi Z dapat menentukan dan mengambil keputusannya sendiri berdasarkan prinsip dan persepsinya dalam memandang

sebuah profesi dan karir. Selain itu, saran yang diberikan oleh para informan untuk ASN sendiri untuk cara kerjanya menurut Generasi Z, seperti perlunya pengoptimalan dalam hal inovatif, transparansi, adaptif terhadap teknologi, responsif terhadap Masyarakat, serta ramah terhadap generasi muda. Tema-tema yang ditemukan dan diidentifikasi memberikan wawasan mendalam terkait bagaimana motivasi dan persepsi Generasi Z dalam memilih karir sebagai ASN.

4.3 Pembahasan Hasil

4.3.1 Persepsi Generasi Z dalam memilih karir sebagai ASN

Temuan penelitian mengungkap bahwa persepsi Generasi Z terhadap profesi Aparatur Sipil Negara (ASN) terbagi menjadi dua antara positif dan negatif yaitu ASN merupakan profesi yang aman, stabil, dan mendapat prestise sosial yang baik. Stabilitas merupakan salah satu hal yang disebut dan menjadi suatu hal yang pokok Generasi Z dalam memilih karir, dan hal itu hanya didapatkan salah satunya jika memilih karir sebagai ASN. Karena faktanya, sektor swasta kurang menawarkan stabilitas karir jika orang tersebut tidak benar-benar berpotensi dan tidak bisa bersaing dengan lainnya, terlebih untuk wanita yang bisa dibilang kesempatannya cukup terbatas dibandingkan pria dikarenakan adanya fase menikah, hamil, serta menyusui. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Suratman *et al* (2022) bahwasanya faktor-faktor seperti kebutuhan hidup, globalisasi, dan kebutuhan internal perempuan meningkatkan

kemungkinan perempuan untuk berperan dan diperlakukan dengan hormat di masyarakat. Jasmine selaku mahasiswa akhir yang masih memilih karir untuk masa depannya menyatakan, "ASN memiliki benefit gaji tetap dan tunjangan lengkap, pensiun seumur hidup, asuransi kesehatan, tunjangan makan, perjalanan, dan perumahan. Selain itu dalam karir ASN adanya jenjang karir dan kenaikan pangkat jelas dan peluang jadi pejabat struktural/fungsional. serta kelebihan ASN stabilitas kerja tinggi, Prestise sosial, Cuti beragam (tahunan, sakit, haji, dll)." Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dari semua benefit yang diberikan ASN mampu menciptakan daya tarik kuat bagi Generasi Z yang menginginkan karir yang stabil, karena banyaknya keuntungan sekaligus dari segi keamanan kerja terlebih untuk Perempuan. Perihal status atau prestise sosial juga ditekankan kembali oleh maylani yang menyatakan, “kelebihan dari ASN yaitu adanya stabilitas Pekerjaan dan Prestise Sosial.” Namun persepsi sebagian Generasi Z juga telah terjadi pergeseran harapan dibandingkan dengan generasi sebelumnya terkait status dan prestise sosial sebagai ASN ketika Generasi Z membandingkan karir ASN dengan swasta jika karir yang ditawarkan lebih potensial. Jika dibandingkan ASN, Sektor swasta merupakan sektor yang pengembangan karirnya luas dan memiliki fleksibilitas dan inovasi yang tinggi, seperti yang diungkapkan oleh Raissa yang lebih memilih berkarir di sektor swasta dibandingkan menjadi ASN menyatakan, “Menurut saya pengembangan karir di sektor swasta jauh lebih besar dibandingkan ASN karena memungkinkan perpindahan sektor antara

perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Ditambah jika sudah memiliki pengalaman dapat menaiki jabatan lebih tinggi dengan gaji lebih tinggi pula jika berpindah ke perusahaan lain."

Namun demikian, ASN tetap menjadi pilihan untuk sebagian Generasi Z yang memiliki persepsi tentang stabilitas karir, respon positif terhadap pemilihan karir menjadi ASN juga diberikan oleh pegawai swasta, dimana berdasarkan pengalamannya di sektor swasta, Shafa Yulia mengatakan, "Saya tertarik, ASN gaji stabil dan jenjang karir yang cukup pasti, bisa tetap kerja sampai usia >50 tahun, serta banyak tunjangan walaupun saat ini jadi ASN cukup sulit dan butuh melewati banyak proses, namun di ASN juga cukup menerapkan *work life balance*." Pernyataan dari beberapa informan yang tertarik untuk memilih karir menjadi ASN tersebut menunjukkan bahwa profesi ASN ini relevan untuk perempuan yang ingin terus berkarir tanpa terhalang usia, namun untuk laki-laki bisa terus menaikkan jabatannya jika memilih jabatan struktural.

Namun persepsi lain, ASN mendapat konsen khusus dalam implementasinya yaitu terdapat persepsi yang kritis dan realistis terhadap ASN. Beberapa informan memiliki persepsi terhadap ASN dan menganggap bahwa instansi pemerintah memiliki budaya kerja yang kaku, kurangnya fleksibilitas kerja, kerja yang terlalu monoton, serta birokrasi yang lambat jika dibandingkan dengan sektor swasta yang memiliki budaya kerja yang fleksibel dan tingginya tantangan dan inovasi. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa persepsi menjadi ASN dianggap sebagai pekerjaan

yang memberikan stabilitas, dan rasa aman jangka panjang. Sebaliknya, dari mayoritas informan menyatakan ketertarikan, beberapa informan juga menyatakan ketidaktertarikan disebabkan oleh beberapa pola yang menjadi alasan yaitu proses seleksi yang rumit dan ketat, kurangnya fleksibilitas, serta lingkungan kerja yang kaku

4.3.2 Motivasi Generasi Z dalam memilih karir sebagai ASN

Hasil wawancara mengungkapkan bahwa Generasi Z termotivasi atau dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik saat memilih karir sebagai ASN. Faktor intrinsik termasuk stabilitas pekerjaan, kontribusi untuk negara, dan kemajuan karir yang terstruktur. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian Wasesa (2019) bahwa motivasi intrinsik adalah ketika siswa merasa terdorong untuk mencapai, memperkuat, bertanggung jawab, meningkatkan status tugas, dan berkembang. Ini juga disebut sebagai pendorong atau motif. Faktor ekstrinsik termasuk keamanan finansial, pendapatan tetap, tunjangan pensiun, dan pengaruh keluarga. Rata-rata informan yang memiliki minat pada ASN dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti dorongan dari orang tua atau kerabat di pegawai negeri juga keinginan stabilitas karir. Tertarik dan ketidaktertarikan ASN tersebut informan Nabila memaparkan, “Tertarik dengan ASN, karena stabilitas karir dan jaminan pensiun. Tidak tertarik, kesempatan inovasi terbatas.” Stabilitas kerja menjadi faktor motivasi utama, hal itu tentu tidak bisa kita pisahkan dari kebutuhan hidup manusia begitu juga dengan Generasi Z, hal

ini juga dipaparkan oleh Sagita selaku ASN yang saat ini bekerja di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat menyatakan, “Ketertarikan saya pada ASN karena ASN merupakan pekerjaan yang stabil” Pernyataan tersebut sejalan dengan teori Dua Faktor Herzberg menunjukkan bahwa faktor kebersihan seperti gaji dan keamanan kerja penting dalam keputusan pilihan pekerjaan.

Namun, Generasi Z juga menyebutkan fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai motivator yang muncul dalam memilih karir, hal ini menunjukkan pergeseran harapan dibandingkan dengan generasi sebelumnya, pernyataan tersebut sejalan dengan yang dinyatakan oleh Nabila terkait fleksibilitas kerja, “Peluang pengembangan karir di ASN cenderung lebih terstruktur dan stabil, sementara di sektor swasta bisa lebih cepat namun lebih kompetitif dan fleksibel.” Hal serupa diungkapkan oleh pegawai swasta Shafa Yulia tentang *work life balance*, dimana ia menyatakan “pandangan terhadap budaya ASN cukup bagus karena lumayan menerapkan *work life balance*.” Pernyataan-pernyataan tersebut mengindikasi bahwa salah satu faktor yang memunculkan motivasi Generasi Z dalam memilih karir didasari oleh adanya faktor intrinsik berupa kestabilan karir, kedua tentang adanya fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* yang mana merupakan suatu hal yang dicari oleh Generasi Z dalam bekerja. Motivasi lain memilih ASN, menurut Sebagian orang ASN memiliki karir yang jelas, seperti yang

diungkapkan oleh Jasmine, “Tertarik: Karena ASN menawarkan stabilitas karir, jenjang yang jelas, dan kesempatan berkontribusi untuk negara.”

Dengan penelitian ini dapat mengetahui faktor motivasi dalam pemilihan karir Generasi Z. Dari lima belas informan, mayoritas informan menyatakan ketertarikannya menjadi ASN karena beberapa alasan dan membentuk pola atau kode seperti stabilitas karir dan keuangan, jaminan pensiun, karir yang jelas, serta kesempatan untuk mengabdi kepada negara. Umumnya informan memiliki harapan terhadap karirnya, termasuk juga jika memilih menjadi ASN. Generasi Z sendiri jika memilih menjadi ASN memiliki tujuan karir dan harapan terhadap jabatan tinggi dan jenjang yang relatif stabil sehingga dapat bekerja hingga usia 60 tahun, dan sebagian Generasi Z lain menginginkan jika dilihat dari motivasinya alasan tidak memilih ASN karena memiliki jiwa kompetitif dan inovatif yang tinggi.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Sosial dan Media Digital terhadap Preferensi Karir ASN

Penelitian menunjukkan bahwa preferensi karir Generasi Z, termasuk keputusan mereka untuk mengejar karir di Aparatur Sipil Negara (ASN), tidak hanya ditentukan oleh kepentingan individu. Sebaliknya, mereka secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan sosial mereka dan media digital yang berinteraksi dengan mereka setiap hari. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanifah & Wardono (2020) bahwasanya lingkungan sosial merupakan faktor penting dalam

memilih tempat kerja yang harus dipertimbangkan untuk Generasi Z dalam menentukan karir. Berdasarkan wawancara dengan 15 informan, sebagian besar informan mengakui bahwa peran keluarga, teman sebaya, dan konten media sosial membentuk minat atau ketidaktertarikan mereka terhadap profesi ASN. Namun, Sebagian Generasi Z tidak terpengaruh oleh lingkungan sosial dan media digital terhadap preferensi karir ASN.

Dari perspektif lingkungan sosial, keluarga, terutama orang tua, memainkan peran sentral dalam mendorong anak-anak mereka untuk mengejar karir di pelayanan publik. Di kalangan generasi yang lebih tua, ASN masih dipandang sebagai pekerjaan yang terhormat, stabil, dan aman yang menjamin masa depan yang menjanjikan. Beberapa informan mengklaim bahwa orang tua mereka secara aktif memotivasi mereka untuk berpartisipasi dalam proses rekrutmen CPNS dan bahkan memberikan dukungan moral dan finansial untuk persiapan mereka sebagaimana yang diungkapkan oleh Jasmine, “Keluarga saya sangat mendukung saya untuk menjadi ASN, karena mereka melihatnya sebagai pekerjaan yang stabil dan memiliki jaminan masa depan. Mereka sering memberi semangat agar saya fokus pada tujuan tersebut, dengan harapan saya bisa mendapatkan posisi yang baik dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat.”. Namun, beberapa responden juga menekankan kemandirian mereka dalam keputusan karir mereka, mengungkapkan bahwa harapan keluarga tidak berpengaruh signifikan kepada mereka seperti yang diungkapkan oleh Yasser selaku pegawai swasta menyatakan, “Keluarga saya memberikan

kebebasan dalam memiliki pekerjaan sehingga mereka lebih support untuk saya bekerja pada industri swasta." Bahkan, untuk Generasi sekarang berdasarkan beberapa informan, ada sebagian keluarga yang tidak mendukung menjadi ASN seperti yang dialami oleh Raissa seorang *fresh graduate* menyatakan, "Tidak didukung, karena saya tumbuh di lingkungan yang bekerja di sektor swasta." Dapat disimpulkan bahwa beragamnya respon orang tua dalam memotivasi pemilihan karir, meskipun begitu keputusan dalam pemilihan karir tetap terletak pada kemandirian tiap individu.

Selain keluarga, kelompok teman sebaya dan lingkaran sosial juga mempengaruhi persepsi dan minat untuk menjadi ASN. Semua informan yang dikelilingi oleh rekan-rekannya yang ingin bekerja di lembaga pemerintah cenderung lebih tertarik untuk bergabung dengan pelayanan publik. Sebaliknya, mereka yang lingkungannya lebih cenderung berkarir di sektor swasta, kewirausahaan, atau *startup* sering melihat ASN sebagai pilihan kedua atau tidak sama sekali hal ini disampaikan oleh Yasser yang memilih sektor swasta daripada ASN menyatakan, "Saya memilih sektor swasta, karena saya suka tantangan yang besar walaupun memiliki risiko yang cenderung lebih besar, hal tersebut mendorong saya untuk terus *improve* diri menjadi versi terbaik saya. Benefit yang lebih besar juga punya pengaruh dan terlebih industri swasta mempunya jenjang sampai ranah internasional." Untuk Generasi Z yang menyukai tantangan dan memiliki jiwa kompetisi besar, sektor swasta akan sangat menggiurkan dibandingkan

ASN, maka dari itu lingkungan sosial memang sangat memengaruhi preferensi karir Generasi Z.

Dari perspektif media digital, platform seperti TikTok, YouTube, dan Instagram berfungsi sebagai sumber informasi dan pengaruh utama pada profesi layanan publik. Para informan memaparkan bahwa mereka belajar tentang realitas bekerja sebagai ASN mulai dari prosedur rekrutmen hingga rutinitas kerja sehari-hari melalui konten yang dibagikan oleh PNS sendiri atau pembuat konten yang membahas karir di pemerintahan. Narasi digital ini sering memberikan gambaran yang lebih jujur dan dapat dihubungkan daripada saluran komunikasi resmi pemerintah seperti yang diungkapkan Khusnul terkait pengaruh media sosial tentang ASN dimana menyatakan, “Sosial media berperan menjadi lebih tahu tentang sisi gelap atau pro kontra ASN, apalagi dengan adanya akun Instagram yang berisi tentang keluh kesah menjadi ASN.” Media sosial telah memungkinkan Generasi Z untuk mengeksplorasi pro dan kontra menjadi pegawai negeri, seperti keamanan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, sebagai lawan dari budaya kerja yang monoton atau kemajuan karir yang terbatas. Akibatnya, platform digital juga bertindak sebagai sumber informasi dan media pembentuk opini, secara tidak langsung mempengaruhi bagaimana Generasi Z memandang profesi ASN dan apakah mereka menganggapnya sebagai jalur karir yang cocok atau bahkan sebaliknya hal ini disampaikan Yasser selaku pegawai swasta, “Media sosial sangat memengaruhi, namun

pemahaman saya terhadap ASN tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh konten pada sosial media."

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan sosial dan media digital memainkan peran penting dalam membentuk pilihan karir Generasi Z. Oleh karena itu, karena lembaga pemerintah berusaha menarik lebih banyak talenta muda, sangat penting untuk mengembangkan strategi komunikasi yang lebih *relatable* dan menarik yang selaras dengan perilaku dan nilai-nilai digital Generasi Z.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi Generasi Z untuk menekuni karir di pegawai negeri sipil (ASN) dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Berdasarkan hasil analisis data dan wawancara mendalam dengan beberapa informan Generasi Z, berikut ini dapat disimpulkan:

1. Persepsi Generasi Z terhadap profesi ASN cukup positif. Sebagian besar responden menyatakan pandangan positif terhadap profesi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki status sosial yang baik di mata masyarakat, dan keamanan karir. Namun, sebagian Generasi Z yang lebih mementingkan dan mengedepankan tantangan, fleksibilitas, dan inovasi lebih memilih karir di sektor swasta. Hal ini tidak bisa lepas dari karakter Generasi Z yang cenderung mencari dan memilih pekerjaan atau karir yang membuat mereka dapat kebebasan untuk terus berinovasi, mencoba hal baru, dan mengambil risiko. Hal ini menandakan perubahan pola pikir di kalangan Generasi Z, yang tidak hanya menghargai keamanan kerja, tetapi juga mencari peluang untuk realisasi diri.
2. Faktor utama yang mendorong Generasi Z untuk memilih karir sebagai ASN adalah karena adanya stabilitas kerja, pendapatan tetap, serta tunjangan dan fasilitas yang dinilai lebih aman daripada jaminan di sektor

swasta. Selain itu, keinginan untuk harapan akan jalur karir yang jelas juga menjadi pendorong yang signifikan.

3. Lingkungan sosial, seperti keluarga dan media sosial, memberikan pengaruh terhadap minat Generasi Z menjadi ASN. Sekitar 50% responden mengakui bahwa dorongan orang tua mereka memainkan peran besar dalam dukungan memilih karir sebagai ASN. Dan Sebagian Generasi Z menyatakan kemandiriannya dalam keputusan karir mereka, bahwasanya keluarga dan lingkungan sosial membebaskannya dalam memilih karir. Selain itu, konten media sosial yang menampilkan gaya hidup pegawai negeri sipil yang berkembang dan sukses membantu membangun citra positif profesi tersebut.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Generasi Z mengharapkan transformasi dalam lingkungan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi lebih mudah beradaptasi, transparan, dan didorong oleh teknologi. Penelitian ini berkontribusi pada literatur mengenai ketertarikan Generasi Z terhadap profesi ASN dibentuk oleh kombinasi faktor ekonomi, persepsi sosial, dan pengaruh lingkungan. Oleh karena itu, pemerintah harus terus membangun citra ASN sebagai kontributor pembangunan nasional yang profesional, dinamis, dan adaptif untuk memastikan jenjang karir ASN tetap menarik bagi generasi muda. Motivasi yang kuat dan persepsi yang relatif positif adalah faktor kunci yang mempengaruhi keputusan Generasi Z untuk mengejar karir di pegawai negeri.

5.2 Saran

5.2.1 Rekomendasi Praktis

Lembaga instansi pemerintah maupun Perusahaan disarankan untuk memberi perhatian terhadap minat karir Generasi Z guna menarik talenta di masa datang. Pertama, khususnya BKPSDM, harus mengadopsi pendekatan yang lebih komunikatif dan informatif untuk mempromosikan peluang karir ASN bagi Generasi Z. Kedua, sistem layanan sipil perlu dimodernisasi untuk menawarkan struktur kerja yang lebih fleksibel, digital, dan fleksibel yang disesuaikan dengan preferensi kerja generasi muda. Terakhir, Peningkatan jangkauan melalui platform digital dan media sosial sangat penting untuk menjaga citra profesi ASN yang positif dan relevan di kalangan Generasi Z.

5.2.2 Implikasi Manajerial

Implikasi penelitian ini memiliki gambaran yang didapatkan untuk memberikan pengetahuan bagi manajemen dalam merancang strategi SDM khususnya Generasi Z yang lebih efektif. Penelitian ini memberikan bahwa pemimpin sektor publik perlu mengembangkan strategi manajemen talenta yang disesuaikan dengan karakteristik Generasi Z, terutama dalam hal sistem penghargaan, manajemen kinerja, dan pengembangan karir. Dengan itu, reformasi birokrasi yang inklusif dan progresif sangat penting untuk memastikan bahwa layanan sipil tetap menjadi pilihan karir yang menarik bagi generasi mendatang. Selain itu dampaknya juga dapat membangun budaya kerja yang kolaboratif, inovatif, dan didukung teknologi membantu mempertahankan dan melibatkan pegawai negeri sipil Generasi Z.

5.2.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa batasan yang perlu ditinjau lebih lanjut. Pertama, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang memungkinkan wawasan mendalam tetapi membatasi generalisasi hasil untuk populasi Generasi Z di Indonesia. Kedua, ruang lingkupnya terbatas hanya beberapa informan, sehingga hasilnya dapat sangat dipengaruhi oleh konteks lokal dan praktik kelembagaan tertentu. Dan terakhir, wawancara dilakukan dalam kerangka waktu yang ditentukan, sehingga mereka tidak dapat menangkap perubahan jangka panjang dalam motivasi dan persepsi.

5.2.4 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya yaitu studi di masa depan disarankan memungkinkan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran untuk menjangkau kelompok responden yang lebih luas dan menyelidiki hubungan statistik antar variabel. Selain itu, penelitian dapat melakukan studi banding dengan membandingkan antara berbagai wilayah, atau antara persepsi karir ASN dan jenjang karir lainnya. Penelitian lebih lanjut di masa depan juga dapat mengeksplorasi implementasi transformasi digital di dalam lembaga ASN dari perspektif PNS muda.

DAFTAR PUSTAKA

Abdussamad, Z. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. *Syakir Media Press.*

Acheampong, N. A. A. (2021). Reward Preferences of the Youngest Generation: Attracting, Recruiting, and Retaining Generation Z into Public Sector Organizations. *Compensation and Benefits Review*, *53*(2), 75–97. https://doi.org/10.1177/0886368720954803

Alruthaya, A., Nguyen, T. T., & Lokuge, S. (2021). The Application of Digital Technology and the Learning Characteristics of Generation Z in Higher Education. *ACIS 2021 - Australasian Conference on Information Systems, Proceedings*, 1–7.

Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori XY Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi McBahasa I. *Encyclopedia of Human Resource Management, Second Edition*, *1*(1), 167–168. https://doi.org/10.4337/9781800378841.h.4

Aprilita. (2024). *Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Generasi Z Tantangan Dan Peluang Di Era Digital Untuk Meningkatkan Kematangan Karir*. *2*(2). https://doi.org/10.46799/adv.v2i2.187

Arta, C. N. D., Tannady, H., Moridu, I., Saiful, Q. A. N., & Jayanto, I. (2022). Peran Training Version Control Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Teknologi Digital Di DKI Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *3*(5), 2696–2704. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Badan Pusat Statistik. (2022). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2022. In *Badan Pusat Statistik* (Issue August 2022).

Badan Pusat Statistik. (2025). *Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan, 2025*. https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTI5IzI=/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-menurut-jenis-kegiatan.html

Baptista, J. A. D. A., Formigoni, A., Silva, S. A. da, Stettiner, C. F., & Novais, R.

A. B. de. (2021). Analysis of the Theory of Acquired Needs from McClelland as a Means of Work Satisfaction. *Timor Leste Journal of Business and Management*, *3*, 54–59. https://doi.org/10.51703/bm.v3i2.48

Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, *46*(1–2), 139–157. https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124

Dauyah, E., & Yulinar, Y. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Belajar Bahasa Inggris Mahasiswanon-Pendidikan Bahasa Inggris. *Jurnal Serambi Ilmu*, *30*(2), 196. https://doi.org/10.32672/si.v30i2.761

Dekki Ikrar Mahardhika, Karmanis Karmanis, & Rini Werdiningsih. (2021). Upaya Peningkatan Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Menuju ASN Bertaraf Internasional. *Jurnal Media Administrasi*, *6*(2). https://doi.org/10.56444/jma.v6i2.469

Deloitte. (2021). *2021 global millennial survey*. https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html

Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, *21*(1). https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075

Fajriyanti, Y., Handayani Rahmah, A., & Ulfa Eka Hadiyanti, S. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, *4*(1), 107–115. https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808

Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S. R. I., Honesti, L., Wahyuni, S. R. I., Mouw, E., Mashudi, I., Hasanah, N. U. R., Maharani, A., Ambarwati, K., Noflidaputri, R., & Waris, L. (2022). *Metodologi penelitian kualitatif*. Pt. Global Eksekutif Teknologi.

Firdaus, D. W., & Rahmawati, L. (2018). Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Laporan Perhitungan Hasil Usaha. *Is The Best Accounting Information Systems and Information Technology Business Enterprise This Is Link for OJS Us*, *3*(1), 236–248. https://doi.org/10.34010/aisthebest.v3i1.1815

Fotaleno, F., & Batubara, D. S. (2024). Fenomena Kesulitan Generasi Z dalam Mendapatkan Pekerjaan Ditinjau Perspektif Teori Kesenjangan Generasi. *Jurnal Syntax Admiration*, *5*(8), 3199–3208.

https://doi.org/10.46799/jsa.v5i8.1513

Guest, G.; Namey, E.; Mitchell, M. (2017). *In-depth interviews*. Sage Publications, Ltd. https://doi.org/10.4135/9781506374680.n4

Hanifah, A. (2023). Indonesian Gen Z Work Values, Preference between Startups and Corporations, and Intention to Apply. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, *1*(03), 236–245. https://doi.org/10.58812/jekws.v1i03.518

Hanifah, H., & Wardono, P. (2020). Identifikasi Faktor Pembentuk Perilaku Pencari Kerja Generasi Z Di Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.628

Husnullail, M., Risnita, Jailani, M. S., & Asbui. (2024). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Riset lmiah. *Journal Genta Mulia*, *15*(0), 1–23.

Jayatissa, K. A. D. U. (2023). Insights Into the Next Generation: A Methodological Review of Career Expectations in Generation Z. *Journal of Business Studies*, *10*(2), 21–39. https://doi.org/10.4038/jbs.v10i2.96

Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *09*.

Katsaros, K. K. (2024). Gen Z Employee Adaptive Performance: The Role of Inclusive Leadership and Workplace Happiness. *Administrative Sciences*, *14*(8). https://doi.org/10.3390/admsci14080163

Lazar, M.-A., Zbuchea, A., & Pînzaru, F. (2023). The Emerging Generation Z Workforce in the Digital World: A Literature Review on Cooperation and Transformation. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, *17*(1), 1991–2001. https://doi.org/10.2478/picbe-2023-0175

Liang, M., & Irawan, M. D. (2023). Analisis Aplikasi Sikar dengan Metode Triangulasi Pengelolaan Surat Masuk dan Keluar. *Blend Sains Jurnal Teknik*, *1*(4), 267–276. https://doi.org/10.56211/blendsains.v1i4.226

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, *50*(4). https://doi.org/10.1037/h0054346

McKinsey & Company. (2021). *How Gen Z is changing the workplace*.

https://www.mckinsey.com/featured-insights/generation-z

Menteri PAN & RB. (2023). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2023 Tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional. *Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia*, 1–25.

Muhammad Hasan, Tuti Khairani Harahap. Syahrial Hasibuan, Iesyah Rodliyah, Sitti Zuhaerah Thalhah, Cecep Ucu Rakhman, Paskalina Widiastuti Ratnaningsih, Inanna, Andi Aris Mattunruang, Herman, Nursaeni, Yusriani, Nahriana, Dumaris E. Silalahi, Sitti Hajera, N. A. (2022). *Metode penelitian kualitatiff*. Tahta Media Group.

Octavia, S., & Sari, W. P. (2024). Persepsi Generasi Z dengan Pernyataan "Kerja Sesuai Passion" dalam Menentukan Profesi. *Koneksi*, *8*(1), 25–33. https://doi.org/10.24912/kn.v8i1.21659

Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). The Changing Face of the Employees – Generation Z and Their Perceptions of Work (A Study Applied to University Students). *Procedia Economics and Finance*, *26*(15), 476–483. https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00876-x

Prasasti, A. N., Ramadhan, D., & Br Surbakti, M. (2024). Analisis Penerapan Praktik Flexibility Working Arrangement (FWA) dalam Peningkatan Minat Generasi Z Menjadi Aparatur Sipil Negara. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *7*(7), 6855–6864. https://doi.org/10.54371/jiip.v7i7.4738

Prasetyaningtyas, S., Natalia, C., & Utami, T. (2022). Factors Affecting Gen Z Work Performance: Case Study From E-Commerce Industry in Jabodetabek. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, *8*(1), 12–22. https://doi.org/10.17358/jabm.8.1.12

Rachmawati, L., Pahala, I., & Jaya, T. E. (2017). Pengaruh Persepsi dan Motivasi Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa di Bidang Perpajakan Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Pada Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Akuntansi*. https://doi.org/1021009/wahana-akuntansi/12.1.03

Rianto, P. (2020). *Modul Metode Penelitian Kualitatif* (Cetakan pe). Penerbit Komunikasi UII.

Rutledge, P. B., & Hogg, J. L. C. (2020). In-Depth Interviews. *The International*

Encyclopedia of Media Psychology, *April*, 1–7. https://doi.org/10.1002/9781119011071.iemp0019

Sari, V. P., & Sayekti, I. C. (2022). Evaluasi Pelaksanaan Asesmen Kompetensi Minimum (AKM) pada Kompetensi Dasar Literasi Membaca Peserta Didik Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, *6*(3). https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2907

Sugeng &, & Prasetyo E. (2021). Pilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak Dengan Pelatihan Brevet Pajak Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi*, *6*, 1–15. https://doi.org/10.29407/jae.v6i1.14600

Suratman, A., Mifrahi, M. N., & Mahfuroh, R. (2022). Motivasi Penguatan Potensi Diri Perempuan Perajin Benang Ulat Sutra Dusun Jimat Widodomartani Yogyakarta. *Patria : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *4*(2), 134–143. https://doi.org/10.24167/patria.v4i2.4185

Umamy, S., Laili, J., & Saibah, S. (2024). Peran Motivasi dalam Hubungan Kompetensi dan Keputusan Karir Gen Z. *Jurnal Ecodemica : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, *8*(1), 18–26. https://doi.org/10.31294/eco.v8i1.21967

Walidin, W., & Idris, S. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory*. FTK Ar-Raniry Press.

Ward Creswell, J. (2018). Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches /. *SAGE Publications, Inc. (US)*.

Wasesa, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Komitmen Profesi terhadap Perencanaan Karir Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, *4*(1).

Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, *6*(2). https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475

Zahra, Y., Handoyo, S., & Fajrianthi, F. (2025). A comprehensive overview of Generation Z in the workplace: Insights from a scoping review. *SA Journal of Industrial Psychology*, *51*. https://doi.org/10.4102/sajip.v51i0.2263

LAMPIRAN

lampiran 1: Transkrip Wawancara 15 Generasi Z

TRANSKRIP WAWANCARA

INFORMAN 1-15 GENERASI Z

1. Informan 1-5: Mahasiswa akhir

1. Informan: Putri Meiliyawati

Umur: 21

Jenis kelamin: Perempuan

Waktu pelaksanaan: 4/28/2025 18:14:2

NK : Apa yang membuat kamu tertarik untuk menjadi ASN? Sebaliknya, apa yang membuat kamu tidak tertarik menjadi ASN?

PM : Yang membuat tertarik yaitu karirnya stabil, hal yang membuat tidak tertarik yaitu proses seleksi yang ketat

NK : Apakah ada tujuan atau harapan tertentu yang ingin kamu capai dengan menjadi ASN?

PM : Tujuannya yaitu finansial stabil

NK : Apa yang anda ketahui terkait benefit, karir jika menjadi ASN? Apa saja kelebihannya?

PM : Benefit menjadi ASN menurut saya adalah kecil kemungkinannya untuk PHK

NK : Menurut kamu, apa keuntungan utama menjadi ASN dibanding profesi lainnya?

PM : Yang saya tahu yaitu pensiun masa tua

NK : Apakah kamu merasa ada nilai-nilai atau prinsip pribadi yang sejalan dengan menjadi ASN?

PM : Iya ada beberapa

NK : Seberapa besar pengaruh faktor keamanan kerja, gaji tetap, dan tunjangan dalam keputusanmu?

PM : Cukup besar

NK : Bagaimana kamu memandang status sosial dari profesi ASN di masyarakat saat ini?

PM : Saat ini profesi ASN sangat disenangi oleh kebanyakan orang khususnya orang tua. Banyak orang tua memandang ASN sebagai pekerjaan yang stabil, dengan gaji tetap, tunjangan, serta jaminan pensiun

NK : Menurut kamu, apakah profesi ASN menawarkan stabilitas dan peluang pengembangan karir yang cukup?

PM : Iya menurut saya jika jadi ASN karirnya akan stabil

NK : Bagaimana kamu membandingkan peluang pengembangan karir antara ASN dan pekerjaan di sektor swasta?

PM : Saya mengganggap bahwa pengembangan karir di sektor swasta lebih berkembang

NK : (Misal) ingin bekerja di sektor swasta, memiliki pandangan di industri apa dan mengapa?

PM : Industri keuangan, saat ini perkembangan sektor keuangan sangat pesat terlebih karena adanya teknologi

NK : Apakah menurut kamu ASN adalah profesi yang bisa memenuhi ambisi dan perkembangan diri kamu?

PM : Tidak

NK : Apa hambatan yang dihadapi Generasi Z dalam mempertimbangkan karir sebagai ASN dibandingkan dengan sektor lainnya atau sebaliknya?

PM : Salah satu hambatannya yaitu proses rekrutmen yang cukup rumit dan panjang, karena seleksi CPNS membutuhkan waktu lama dengan persaingan ketat dan proses administratif yang kompleks jadi sudah kehilangan minat terlebih dahulu

NK : Bagaimana pandangan kamu terhadap budaya kerja di instansi pemerintah?

PM : Pandangan saya mengenai budaya kerja di instansi pemerintah yang beberapa kali saya lihat yaitu kurang disiplin dalam jam kerja serta interaksi dengan masyarakat kurang baik

NK : Menurut anda lebih tinggi privilege mana antara menjadi ASN atau karyawan swasta, dan mengapa?

PM : Menurut saya dua duanya memiliki privilege tapi privilege karyawan swasta kemungkinan lebih besar karena pekerjaanebih fleksibel dan jika di perusahaan besar gaji dan bonus bisa melebihi ASN

NK : Apakah keluarga kamu mendukung kamu menjadi ASN? Bisa diceritakan bagaimana bentuk dukungannya?

PM : Iya orang tua juga mendukung untuk jadi ASN, dukungannya hanya dukungan moral seperti memberi semangat tanpa melibatkan tindakan fisik atau materi langsung

NK : Apakah ada keluargamu atau temanmu yang menjadi ASN? Keluarga inti, bisa di keluarga besar

PM : Ada

NK : Apakah ada pengaruh dari teman atau lingkungan sekitar yang membuat kamu tertarik menjadi ASN?

PM : Ada pengaruh sedikit

NK : Apakah teman-temanmu juga tertarik menjadi ASN? Apakah itu memengaruhimu?

PM : Sepertinya teman teman belum ada yang tertarik menjadi ASN dan itu tidak mempengaruhi saya

NK : Bagaimana peran media sosial atau konten digital (YouTube, TikTok, Instagram) dalam membentuk pandangan kamu tentang profesi ASN?

PM : **Menurut saya sangat berperan besar, karena dengan adanya konten jadi bisa mengetahui tentang ASN**

NK : Jika kamu diberi dua pilihan: menjadi ASN atau bekerja di sektor swasta dengan gaji lebih besar tapi tidak stabil, mana yang kamu pilih? Kenapa?

PM : **Untuk prioritas saat ini saya memilih bekerja di sektor swasta dengan gaji lebih besar karena saya bisa dengan cepat menghasilkan walaupun pekerjaannya tidak stabil dan risiko yang besar**

NK : Apa harapan kamu terhadap profesi ASN ke depan, terutama bagi generasi muda?

PM : **Harapan saya terhadap profesi ASN ke depan, terutama bagi generasi muda, adalah agar ASN menjadi simbol profesionalisme, inovasi, dan pelayanan publik yang responsif terhadap perkembangan zaman. Generasi muda memiliki potensi besar untuk membawa semangat baru, lebih adaptif terhadap teknologi, terbuka terhadap perubahan, dan punya integritas tinggi**

2. **Informan: Nabila Saharani**

   Umur: 22

   Jenis kelamin: Perempuan

   Waktu pelaksanaan: 4/28/2025 18:16:35

   NK : Apa yang membuat kamu tertarik untuk menjadi ASN? Sebaliknya, apa yang membuat kamu tidak tertarik menjadi ASN?

   NS : Tertarik, stabilitas karir dan jaminan pensiun. Tidak tertarik, kesempatan inovasi terbatas.

   NK : Apakah ada tujuan atau harapan tertentu yang ingin kamu capai dengan menjadi ASN?

   NS : Ingin mengabdi pada negara dan memiliki karir yang stabil

   NK : Apa yang anda ketahui terkait benefit, karir jika menjadi ASN? Apa saja kelebihannya?

   NS : Benefit jadi ASN yaitu stabilitas kerja, gaji tetap plus tunjangan, jaminan pensiun, dan peluang pengembangan karir. Kelebihannya: masa depan lebih terjamin dan bisa berkontribusi langsung ke masyarakat.

   NK : Menurut kamu, apa keuntungan utama menjadi ASN dibanding profesi lainnya?

   NS : Keuntungan utama jadi ASN adalah stabilitas kerja dan jaminan pensiun.

   NK : Apakah kamu merasa ada nilai-nilai atau prinsip pribadi yang sejalan dengan menjadi ASN?

   NS : Ya, saya menjunjung nilai integritas, disiplin, dan semangat melayani, yang sejalan dengan prinsip ASN.

   NK : Seberapa besar pengaruh faktor keamanan kerja, gaji tetap, dan tunjangan dalam keputusanmu?

NS : Faktor keamanan kerja, gaji tetap, dan tunjangan cukup berpengaruh karena memberikan kestabilan finansial dan motivasi untuk berkinerja lebih baik sebagai ASN.

NK : Bagaimana kamu memandang status sosial dari profesi ASN di masyarakat saat ini?

NS : Profesi ASN masih dipandang dengan hormat di masyarakat karena stabilitasnya dan peran penting dalam pelayanan publik.

NK : Menurut kamu, apakah profesi ASN menawarkan stabilitas dan peluang pengembangan karir yang cukup?

NS : Ya, profesi ASN menawarkan stabilitas kerja dan peluang pengembangan karir melalui pelatihan dan promosi

NK : Bagaimana kamu membandingkan peluang pengembangan karir antara ASN dan pekerjaan di sektor swasta?

NS : Peluang pengembangan karir di ASN cenderung lebih terstruktur dan stabil, sementara di sektor swasta bisa lebih cepat namun lebih kompetitif dan fleksibel.

NK : (Misal) ingin bekerja di sektor swasta, memiliki pandangan di industri apa dan mengapa?

NS : Jika bekerja di sektor swasta, saya tertarik di industri teknologi atau digital marketing, karena potensi inovasi yang tinggi dan kesempatan berkembang sangat besar di era digital.

NK : Apakah menurut kamu ASN adalah profesi yang bisa memenuhi ambisi dan perkembangan diri kamu?

NS : Ya, saya percaya ASN bisa memenuhi ambisi dan perkembangan diri saya, terutama melalui kesempatan untuk berkontribusi langsung kepada masyarakat dan pengembangan karir yang jelas

NK : Apa hambatan yang dihadapi Generasi Z dalam mempertimbangkan karir sebagai ASN dibandingkan dengan sektor lainnya atau sebaliknya?

NS : Generasi Z cenderung lebih memilih fleksibilitas dan inovasi yang ada di sektor swasta, sementara ASN menawarkan stabilitas dan kesempatan berkontribusi pada negara.

NK : Bagaimana pandangan kamu terhadap budaya kerja di instansi pemerintah?

NS : Budaya kerja di instansi pemerintah biasanya lebih formal dan teratur, tetapi memberikan stabilitas serta kesempatan untuk berkontribusi langsung pada masyarakat.

NK : Menurut anda lebih tinggi privilege mana antara menjadi ASN atau karyawan swasta, dan mengapa?

NS : Privilege antara ASN dan karyawan swasta punya kelebihan masing-masing. ASN unggul dalam stabilitas dan jaminan pensiun, sementara karyawan swasta lebih fleksibel dengan peluang karir yang lebih cepat.

NK : Apakah keluarga kamu mendukung kamu menjadi ASN? Bisa diceritakan bagaimana bentuk dukungannya?

NS : Ya, keluarga mendukung saya menjadi ASN karena mereka melihatnya sebagai karir yang stabil dan memberikan kesempatan untuk berkembang. Mereka selalu memberikan dukungan dan motivasi.

NK : Apakah ada keluargamu atau temanmu yang menjadi ASN? Keluarga inti, bisa di keluarga besar

NS : Ya, ada beberapa anggota keluarga dan teman saya yang menjadi ASN.

NK : Apakah ada pengaruh dari teman atau lingkungan sekitar yang membuat kamu tertarik menjadi ASN?

NS : Teman dan lingkungan sekitar mempengaruhi karena mereka sering membahas stabilitas dan manfaat menjadi ASN.

NK : Apakah teman-temanmu juga tertarik menjadi ASN? Apakah itu memengaruhimu?

NS : Beberapa teman tertarik, tapi tidak semua. Mereka memberi perspektif, namun keputusan tetap saya buat sendiri berdasarkan pertimbangan pribadi.

NK : Bagaimana peran media sosial atau konten digital (YouTube, TikTok, Instagram) dalam membentuk pandangan kamu tentang profesi ASN?

NS : Media sosial memberikan wawasan tentang ASN, tapi saya tetap mencari informasi lebih lanjut sebelum memutuskan.

NK : Jika kamu diberi dua pilihan: menjadi ASN atau bekerja di sektor swasta dengan gaji lebih besar tapi tidak stabil, mana yang kamu pilih? Kenapa?

NS : Saya pilih menjadi ASN karena saya lebih menghargai stabilitas dan kesempatan untuk berkembang dalam karir, meski gaji sektor swasta lebih besar.

NK : Apa harapan kamu terhadap profesi ASN ke depan, terutama bagi generasi muda?

NS : Harapan saya profesi ASN semakin terbuka untuk inovasi, fleksibel, dan dapat memberikan ruang bagi generasi muda untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

3. **Informan: Alwiyatun Syoqifah**

   Umur: 22

   Jenis kelamin: Perempuan

   Waktu pelaksanaan: 4/30/2025 14:12:55

   NK : Apa yang membuat kamu tertarik untuk menjadi ASN? Sebaliknya, apa yang membuat kamu tidak tertarik menjadi ASN?

   AS : tertarik karena stabilitas pekerjaan, tidak tertarik karna terikat regulasi ketat

   NK : Apakah ada tujuan atau harapan tertentu yang ingin kamu capai dengan menjadi ASN?

   AS : Berkontribusi secara langsung dalam pembangunan negara melalui pelayanan publik yang profesional dan berintegritas

   NK : Apa yang anda ketahui terkait benefit, karir jika menjadi ASN? Apa saja kelebihannya?

   AS : Pekerjaan stabil dan terjamin hingga pensiun

   NK : Menurut kamu, apa keuntungan utama menjadi ASN dibanding profesi lainnya?

   AS : terjamin hingga pensiun

   NK : Apakah kamu merasa ada nilai-nilai atau prinsip pribadi yang sejalan dengan menjadi ASN?

   AS : transparansi dan terstruktur

   NK : Seberapa besar pengaruh faktor keamanan kerja, gaji tetap, dan tunjangan dalam keputusanmu?

   AS : faktor keamanan kerja, gaji tetap, dan tunjangan berpengaruh besar dalam keputusan saya menjadi ASN karena memberikan stabilitas finansial dan rasa aman untuk jangka panjang.

   NK : Bagaimana kamu memandang status sosial dari profesi ASN di masyarakat saat ini?

AS : Profesi asn masih dipandang cukup tinggi karena stabilitas kerja dan status sosial

NK : Menurut kamu, apakah profesi ASN menawarkan stabilitas dan peluang pengembangan karir yang cukup?

AS : ya, profesi ASN menawarkan stabilitas kerja yang tinggi dan jalur pengembangan karir yang cukup jelas melalui sistem kepangkatan dan pelatihan. Namun, peluang pengembangan bisa terasa lambat atau terbatas tergantung instansi dan budaya organisasinya

NK : Bagaimana kamu membandingkan peluang pengembangan karir antara ASN dan pekerjaan di sektor swasta?

AS : Karir di swasta lebih cepat dan fleksibel, sementara di ASN lebih stabil tapi cenderung lambat dan terstruktur.

NK : (Misal) ingin bekerja di sektor swasta, memiliki pandangan di industri apa dan mengapa?

AS : manufaktur atau logistik, karena relasi keluarga juga

NK : Apakah menurut kamu ASN adalah profesi yang bisa memenuhi ambisi dan perkembangan diri kamu?

AS : tidak bisa karena terikat dan sulit untuk explore

NK : Apa hambatan yang dihadapi Generasi Z dalam mempertimbangkan karir sebagai ASN dibandingkan dengan sektor lainnya atau sebaliknya?

AS : kurangnya fleksibilitas kerja seperti jam dan tempat

NK : Bagaimana pandangan kamu terhadap budaya kerja di instansi pemerintah?

AS : terlalu formal dan birokratis

NK : Menurut anda lebih tinggi privilege mana antara menjadi ASN atau karyawan swasta, dan mengapa?

AS : Karyawan swasta, karena karyawan swasta bisa punya privilese lebih tinggi dalam hal gaji, fleksibilitas, dan percepatan karir

NK : Apakah keluarga kamu mendukung kamu menjadi ASN? Bisa diceritakan bagaimana bentuk dukungannya?

AS : mendukung saja, karena emang dibebaskan dalam memilih karir

NK : Apakah ada keluargamu atau temanmu yang menjadi ASN? Keluarga inti, bisa di keluarga besar

AS : Tidak

NK : Apakah ada pengaruh dari teman atau lingkungan sekitar yang membuat kamu tertarik menjadi ASN?

AS : Tidak

NK : Apakah teman-temanmu juga tertarik menjadi ASN? Apakah itu memengaruhimu?

AS : Ya, namun tidak mempengaruhi

NK : Bagaimana peran media sosial atau konten digital (YouTube, TikTok, Instagram) dalam membentuk pandangan kamu tentang profesi ASN?

AS : media sosial berperan besar membentuk pandangan tentang profesi ASN, baik positif maupun negatif. ASN sekarang lebih terekspos, sehingga kinerja, gaya hidup, hingga etika kerja bisa membentuk opini publik

NK : Jika kamu diberi dua pilihan: menjadi ASN atau bekerja di sektor swasta dengan gaji lebih besar tapi tidak stabil, mana yang kamu pilih? Kenapa?

AS : swasta, karena masalah gaji tidak stabil masih bisa explor

NK : Apa harapan kamu terhadap profesi ASN ke depan, terutama bagi generasi muda?

AS : **agar ASN lebih adaptif, inovatif, dan transparan dan diharapkan ada peningkatan fleksibilitas kerja, pemanfaatan teknologi, serta jalur karir yang lebih cepat dan berbasis prestasi, sehingga bisa menarik minat generasi muda.**

4. **Informan: Jasmine Aulia Rahmah**

   Umur: 21

   Jenis kelamin: Perempuan

   Waktu pelaksanaan: 4/28/2025 20:48:49

   NK : Apa yang membuat kamu tertarik untuk menjadi ASN? Sebaliknya, apa yang membuat kamu tidak tertarik menjadi ASN?

   JAR : Tertarik: Karena ASN menawarkan stabilitas karir, jenjang yang jelas, dan kesempatan berkontribusi untuk negara. Tidak tertarik: Karena birokrasi yang kaku dan kurangnya fleksibilitas bisa membatasi ruang inovasi.

   NK : Apakah ada tujuan atau harapan tertentu yang ingin kamu capai dengan menjadi ASN?

   JAR : Ya, saya ingin berkontribusi langsung dalam pembangunan negara, mengembangkan diri melalui pelayanan publik, dan mencapai stabilitas karir jangka panjang

   NK : Apa yang anda ketahui terkait benefit, karir jika menjadi ASN? Apa saja kelebihannya?

   JAR : Benefit ASN: Gaji tetap dan tunjangan lengkap, Pensiun seumur hidup, Asuransi kesehatan, Tunjangan makan, perjalanan, dan perumahan. Karir ASN: Jenjang karir dan kenaikan pangkat jelas dan Peluang jadi pejabat struktural/fungsional. Kelebihan: Stabilitas kerja tinggi, Prestise sosial, Cuti beragam (tahunan, sakit, haji, dll)

   NK : Menurut kamu, apa keuntungan utama menjadi ASN dibanding profesi lainnya?

   JAR : Keuntungan utama menjadi ASN adalah stabilitas kerja, pendapatan tetap, tunjangan lengkap, dan jaminan pensiun, yang jarang didapat di profesi lain.

NK : Apakah kamu merasa ada nilai-nilai atau prinsip pribadi yang sejalan dengan menjadi ASN?

JAR : Ya, nilai seperti integritas, pelayanan publik, dan loyalitas sangat sejalan dengan prinsip menjadi ASN

NK : Seberapa besar pengaruh faktor keamanan kerja, gaji tetap, dan tunjangan dalam keputusanmu?

JAR : Pengaruhnya sangat besar karena keamanan kerja, gaji tetap, dan tunjangan memberi kepastian finansial dan masa depan yang stabil

NK : Bagaimana kamu memandang status sosial dari profesi ASN di masyarakat saat ini?

JAR : Status social yang terhormat

NK : Menurut kamu, apakah profesi ASN menawarkan stabilitas dan

NK : peluang pengembangan karir yang cukup?

JAR : Ya, profesi ASN menawarkan stabilitas kerja dan peluang pengembangan karir yang jelas melalui sistem kenaikan pangkat dan pelatihan

NK : Bagaimana kamu membandingkan peluang pengembangan karir antara ASN dan pekerjaan di sektor swasta?

JAR : Peluang pengembangan karir di ASN cenderung lebih terstruktur dan stabil, sementara di sektor swasta lebih fleksibel dan cepat, tapi sering bergantung pada performa dan kondisi perusahaan

NK : (Misal) ingin bekerja di sektor swasta, memiliki pandangan di industri apa dan mengapa?

JAR : Jika ingin bekerja di sektor swasta, saya tertarik di industri kehumasan (public relations). Karena industri ini menawarkan peluang untuk mengelola citra perusahaan, berinteraksi dengan publik, serta mengembangkan

keterampilan komunikasi yang sangat dibutuhkan di era digital

NK : Apakah menurut kamu ASN adalah profesi yang bisa memenuhi ambisi dan perkembangan diri kamu?

JAR : ASN bisa memenuhi ambisi dan perkembangan diri melalui karir yang stabil dan pelatihan berkelanjutan, meski mungkin lebih terbatas dalam fleksibilitas dan inovasi dibanding sektor swasta.

NK : Apa hambatan yang dihadapi Generasi Z dalam mempertimbangkan karir sebagai ASN dibandingkan dengan sektor lainnya atau sebaliknya?

JAR : Hambatan yang dihadapi Generasi Z dalam mempertimbangkan karir sebagai ASN adalah kurangnya fleksibilitas dan kecepatan pengembangan karir, sementara di sektor swasta, mereka lebih tertarik pada peluang inovasi dan kecepatan promosi.

NK : Bagaimana pandangan kamu terhadap budaya kerja di instansi pemerintah?

JAR : Budaya kerja di instansi pemerintah cenderung lebih formal, terstruktur, dan lebih lambat dalam perubahan, dibandingkan dengan sektor swasta yang lebih dinamis dan fleksibel.

NK : Menurut anda lebih tinggi privilege mana antara menjadi ASN atau karyawan swasta, dan mengapa?

JAR : Menjadi ASN memiliki privilege lebih tinggi dalam hal stabilitas kerja, gaji tetap, dan jaminan pensiun, sementara karyawan swasta lebih unggul dalam fleksibilitas, pengembangan karir cepat, dan potensi penghasilan lebih tinggi.

NK : Apakah keluarga kamu mendukung kamu menjadi ASN? Bisa diceritakan bagaimana bentuk dukungannya?

JAR : Keluarga saya sangat mendukung saya untuk menjadi ASN, karena mereka melihatnya sebagai pekerjaan yang stabil dan memiliki jaminan masa depan. Mereka sering memberi semangat agar saya fokus pada tujuan tersebut, dengan harapan saya bisa mendapatkan posisi yang baik dan memberikan kontribusi positif bagi Masyarakat.

NK : Apakah ada keluargamu atau temanmu yang menjadi ASN? Keluarga inti, bisa di keluarga besar

JAR : Ada, yaitu ibu dan kaka saya

NK : Apakah ada pengaruh dari teman atau lingkungan sekitar yang membuat kamu tertarik menjadi ASN?

JAR : Ya, pengaruh teman dan lingkungan sekitar sangat besar, karena banyak yang melihat stabilitas dan keamanan kerja sebagai alasan utama memilih karir sebagai ASN

NK : Apakah teman-temanmu juga tertarik menjadi ASN? Apakah itu memengaruhimu?

JAR : Ya dan itu memengaruhi saya

NK : Bagaimana peran media sosial atau konten digital (YouTube, TikTok, Instagram) dalam membentuk pandangan kamu tentang profesi ASN?

JAR : Media sosial dan konten digital seperti YouTube, TikTok, dan Instagram membantu membentuk pandangan saya tentang profesi ASN dengan menampilkan keuntungan stabilitas, tunjangan, dan kesuksesan karir ASN yang sering dibagikan oleh para profesional melalui pengalaman pribadi mereka

NK : Jika kamu diberi dua pilihan: menjadi ASN atau bekerja di sektor swasta dengan gaji lebih besar tapi tidak stabil, mana yang kamu pilih? Kenapa?

JAR : Saya lebih memilih menjadi ASN, karena saya lebih mengutamakan stabilitas kerja dan jaminan masa depan, meskipun gajinya lebih kecil, dibandingkan risiko ketidakstabilan di sektor swasta

NK : Apa harapan kamu terhadap profesi ASN ke depan, terutama bagi generasi muda?

JAR : Harapan saya terhadap profesi ASN ke depan adalah agar lebih terbuka terhadap inovasi dan teknologi, memberikan kesempatan pengembangan karir yang lebih fleksibel, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan dinamis agar lebih menarik bagi generasi muda.

5. **Informan: Khusnul Khotimah**

   Umur: 22

   Jenis kelamin: Perempuan

   Waktu pelaksanaan: 4/28/2025 21:10:26

   NK : Apa yang membuat kamu tertarik untuk menjadi ASN? Sebaliknya, apa yang membuat kamu tidak tertarik menjadi ASN?

   KK : Yang membuat tertarik: finansial yg stabil (anti PHK) jika ada beberapa kasus besar seperti covid-19 kemarin yang membuat kurang tertarik: karir stuck disitu dan tidak bisa explore yang lain apabila sudah masuk ke dalam lingkup ASN

   NK : Apakah ada tujuan atau harapan tertentu yang ingin kamu capai dengan menjadi ASN?

   KK : Finansial yang stabil walaupun mungkin bakal bosan di beberapa waktu keadaan

   NK : Apa yang anda ketahui terkait benefit, karir jika menjadi ASN? Apa saja kelebihannya?

   KK : Gaji ASN sesuai dengan kebijakan pemerintah kab/kota masing-masing, terus tupoksi sekelas kementrian jauh lebih ringan dibandingkan dinas/unit pelaksana kerja, bisa lanjut study s2 atau s3 tapi tetap digaji

   NK : Menurut kamu, apa keuntungan utama menjadi ASN dibanding profesi lainnya?

   KK : FINANSIAL YG STABIL (gaji tetap, tunjangan ada, asuransi kesehatan terjamin, gaji pensiunan) soalnya kalau kerjaan yang lain kemungkinan habis kontrak, PHK atau semacamnya lebih tinggi resikonya, dan belum tentu bisa dapet kerjan cepet (lagi)

NK : Apakah kamu merasa ada nilai-nilai atau prinsip pribadi yang sejalan dengan menjadi ASN?

KK : Ada

NK : Seberapa besar pengaruh faktor keamanan kerja, gaji tetap, dan tunjangan dalam keputusanmu?

KK : Masih 50 50 sih menurut ku, karena emang ada beberapa bagian/bidang yang kurang worth it untuk hanya dapet gaji segitu

NK : Bagaimana kamu memandang status sosial dari profesi ASN di masyarakat saat ini?

KK : Orang memandangnya terhormat

NK : Menurut kamu, apakah profesi ASN menawarkan stabilitas dan peluang pengembangan karir yang cukup?

KK : Tidak karena harus memiliki relasi

NK : Bagaimana kamu membandingkan peluang pengembangan karir antara ASN dan pekerjaan di sektor swasta?

KK : ASN walaupun stabil finansial, tapi karir rata-rata stuck, naik gaji/jabatan pun gabisa dalam waktu sekejap, sedangkan swasta lebih fleksibel

NK : (Misal) ingin bekerja di sektor swasta, memiliki pandangan di industri apa dan mengapa?

KK : Jika ingin bekerja di sektor swasta, saya ingin di pertanian, karena aku anak agroteknologi, jadi pengen bisa kembangin masalah pertanian yang ada di Indonesia (walaupun susah)

NK : NK : Apakah menurut kamu ASN adalah profesi yang bisa memenuhi ambisi dan perkembangan diri kamu?

KK : Belum kalo untuk dijadiin pilihan pertama, mungkin kalo dijadiin pilihan kedua bisa jadi (karena udah explore yang lain

NK : Apa hambatan yang dihadapi Generasi Z dalam mempertimbangkan karir sebagai ASN dibandingkan dengan sektor lainnya atau sebaliknya?

KK : Gaji nya kecil sebenarnya, seperti 1 bulan di swasta tuh setara 3-4 bulan jd ASN (tergantung perusahaan ya juga sihh) sedangkan kebutuhan makin banyak dan makin mahal

NK : Bagaimana pandangan kamu terhadap budaya kerja di instansi pemerintah?

KK : Harus banyak dibenahi

NK : Menurut anda lebih tinggi privilege mana antara menjadi ASN atau karyawan swasta, dan mengapa?

KK : Bisa keduanya, tapi dengan catatan 1. ASN dengan pangkat/golongan tinggi 2. swasta dengan status menjadi karyawan tetap dan terus naik jabatan di bbrp waktu kedepan

NK : Apakah keluarga kamu mendukung kamu menjadi ASN? Bisa diceritakan bagaimana bentuk dukungannya?

KK : Keluarga ku dukung-dukung aja apapun keputusan ku, kalo bentuk dukungan nya sih mungkin lebih ke gapernah maksa untuk harus jd ini atau itu (fleksibel)

NK : Apakah ada keluargamu atau temanmu yang menjadi ASN?

NK : Keluarga inti, bisa di keluarga besar

KK : Ada

NK : Apakah ada pengaruh dari teman atau lingkungan sekitar yang membuat kamu tertarik menjadi ASN?

KK : Ada dari tempat magang

NK : Apakah teman-temanmu juga tertarik menjadi ASN? Apakah itu memengaruhimu?

KK : Ada juga, tapi bukan faktor utama

NK : Bagaimana peran media sosial atau konten digital (YouTube,
NK : TikTok, Instagram) dalam membentuk pandangan kamu tentang profesi ASN?

KK : Bisa lebih tau aja sih sisi gelap ASN terutama di instagram ada akun yg isi nya keluh kesah ASN

NK : Jika kamu diberi dua pilihan: menjadi ASN atau bekerja di sektor swasta dengan gaji lebih besar tapi tidak stabil, mana yang kamu pilih? Kenapa?

KK : ASN tapi sudah pernah kerja di swasta dulu

NK : Apa harapan kamu terhadap profesi ASN ke depan, terutama bagi generasi muda?

KK : Harapan saya terhadap profesi ASN ke depan adalah mengubah tatanan dunia termasuk di lingkup kerjaan ASN

2. Informan 6-10: Pegawai swasta

6. Informan: Shafa Yulia

Umur: 23

Jenis kelamin: Perempuan

Pekerjaan: Pegawai Swasta

Waktu pelaksanaan: 4/28/2025 19:24:43

NK : Apa yang membuat kamu tertarik untuk menjadi ASN? Sebaliknya, apa yang membuat kamu tidak tertarik menjadi ASN?

SY : Gaji stabil dan jenjang karir yang cukup pasti

NK : Apakah ada tujuan atau harapan tertentu yang ingin kamu capai dengan menjadi ASN?

SY : Bisa tetap kerja sampai usia >50 tahun

NK : Apa yang anda ketahui terkait benefit, karir jika menjadi ASN? Apa saja kelebihannya?

SY : Tunjangan keluarga

NK : Menurut kamu, apa keuntungan utama menjadi ASN dibanding profesi lainnya?

SY : Banyak tunjangannya

NK : Apakah kamu merasa ada nilai-nilai atau prinsip pribadi yang sejalan dengan menjadi ASN?

SY : Tidak ada

NK : Seberapa besar pengaruh faktor keamanan kerja, gaji tetap, dan tunjangan dalam keputusanmu?

SY : Sangat besar

NK : Bagaimana kamu memandang status sosial dari profesi ASN di masyarakat saat ini?

SY : Cukup wow karena as we know saat ini jadi ASN cukup sulit dan butuh melewati banyak proses

NK : Menurut kamu, apakah profesi ASN menawarkan stabilitas dan peluang pengembangan karir yang cukup?

SY : Iya

NK : Bagaimana kamu membandingkan peluang pengembangan karir antara ASN dan pekerjaan di sektor swasta?

SY : Peluang untuk jenjang karir di ASN cukup pasti tiap beberapa tahun sekali namun kalau sektor swasta belum tentu

NK : (Misal) ingin bekerja di sektor swasta, memiliki pandangan di industri apa dan mengapa?

SY : Industri jasa bagian Human Development, karena akan banyak menemui beberapa orang dan menyerap ilmu dari orang tersebut

NK : Apakah menurut kamu ASN adalah profesi yang bisa memenuhi ambisi dan perkembangan diri kamu?

SY : Iya

NK : Apa hambatan yang dihadapi Generasi Z dalam mempertimbangkan karir sebagai ASN dibandingkan dengan sektor lainnya atau sebaliknya?

SY : Kerja yang terlalu monoton

NK : Bagaimana pandangan kamu terhadap budaya kerja di instansi pemerintah?

SY : Cukup bagus karna lumayan menerapkan work life balance

NK : Menurut anda lebih tinggi privilege mana antara menjadi ASN atau karyawan swasta, dan mengapa?

SY : ASN, karena semua tanggal merah libur sedangkan swasta belum tentu

NK : Apakah keluarga kamu mendukung kamu menjadi ASN? Bisa diceritakan bagaimana bentuk dukungannya?

SY : Iya, kadang suka memberikan informasi terkait pendaftaran CPNS

NK : Apakah ada keluargamu atau temanmu yang menjadi ASN? Keluarga inti, bisa di keluarga besar

SY : Ada

NK : Apakah ada pengaruh dari teman atau lingkungan sekitar yang membuat kamu tertarik menjadi ASN?

SY : Ada

NK : Apakah teman-temanmu juga tertarik menjadi ASN? Apakah itu memengaruhimu?

SY : Iya, karna sebagai motivasi

NK : Bagaimana peran media sosial atau konten digital (YouTube, TikTok, Instagram) dalam membentuk pandangan kamu tentang profesi ASN?

SY : Lumayan besar

NK : Jika kamu diberi dua pilihan: menjadi ASN atau bekerja di sektor swasta dengan gaji lebih besar tapi tidak stabil, mana yang kamu pilih? Kenapa?

SY : ASN, karna lebih stabil dan gajinya bisanya akan naik seiring tahun

NK : Apa harapan kamu terhadap profesi ASN ke depan, terutama bagi generasi muda?

SY : Semoga segala persyaratannya tidak dipersulit

7. **Informan: Leadri Surya Arrosi**

   Umur: 21

   Jenis kelamin: Perempuan

   Pekerjaan: Pegawai Swasta

   Waktu pelaksanaan: 4/29/2025 1:13:49

   NK : Apa yang membuat kamu tertarik untuk menjadi ASN? Sebaliknya, apa yang membuat kamu tidak tertarik menjadi ASN?

   LSA : tidak terlalu berminat bekerja di instansi pemerintah

   NK : Apakah ada tujuan atau harapan tertentu yang ingin kamu capai dengan menjadi ASN?

   LSA : tidak ada

   NK : Apa yang anda ketahui terkait benefit, karir jika menjadi ASN? Apa saja kelebihannya?

   LSA : Memiliki banyak tunjangan

   NK : Menurut kamu, apa keuntungan utama menjadi ASN dibanding profesi lainnya?

   LSA : Memiliki prospek kerja yang lebih terjamin dan stabil

   NK : Apakah kamu merasa ada nilai-nilai atau prinsip pribadi yang sejalan dengan menjadi ASN?

   LSA : Ada

   NK : Seberapa besar pengaruh faktor keamanan kerja, gaji tetap, dan tunjangan dalam keputusanmu?

   LSA : biasa saja

   NK : Bagaimana kamu memandang status sosial dari profesi ASN di masyarakat saat ini?

   LSA : Rata rata orang mengambil profesi sebagai asn untuk menaikan citra keluarga dan juga jaminan hari tua

   NK : Menurut kamu, apakah profesi ASN menawarkan stabilitas dan peluang pengembangan karir yang cukup?

LSA : Iya

NK : Bagaimana kamu membandingkan peluang pengembangan karir antara ASN dan pekerjaan di sektor swasta?

LSA : biasa saja

NK : (Misal) ingin bekerja di sektor swasta, memiliki pandangan di industri apa dan mengapa?

LSA : Pertanian, memiliki potensi yang besar untuk kedepannya karena meliputi tentang pemenuhan terhadap kebutuhan makanan pokok dan lainnya yang berhubungan dengan lingkup hidup manusia

NK : Apakah menurut kamu ASN adalah profesi yang bisa memenuhi ambisi dan perkembangan diri kamu?

LSA : tidak

NK : Apa hambatan yang dihadapi Generasi Z dalam mempertimbangkan karir sebagai ASN dibandingkan dengan sektor lainnya atau sebaliknya?

LSA : perbedaan dari banyaknya orang dan sektor yang jauh membuat persaingan menjadi ketat dan ekspektasi yang terlalu tinggi (tidak realistis)

NK : Bagaimana pandangan kamu terhadap budaya kerja di instansi pemerintah?

LSA : biasa saja

NK : Menurut anda lebih tinggi privilege mana antara menjadi ASN atau karyawan swasta, dan mengapa?

LSA : tidak jauh beda

NK : Apakah keluarga kamu mendukung kamu menjadi ASN? Bisa diceritakan bagaimana bentuk dukungannya?

LSA : biasa saja

NK : Apakah ada keluargamu atau temanmu yang menjadi ASN? Keluarga inti, bisa di keluarga besar

LSA : tidak ada

NK : Apakah ada pengaruh dari teman atau lingkungan sekitar yang membuat kamu tertarik menjadi ASN?

LSA : Ada

NK : Apakah teman-temanmu juga tertarik menjadi ASN? Apakah itu memengaruhimu?

LSA : ada, tidak

NK : Bagaimana peran media sosial atau konten digital (YouTube, TikTok, Instagram) dalam membentuk pandangan kamu tentang profesi ASN?

LSA : biasa saja

NK : Jika kamu diberi dua pilihan: menjadi ASN atau bekerja di sektor swasta dengan gaji lebih besar tapi tidak stabil, mana yang kamu pilih? Kenapa?

LSA : bekerja di sektor swasta

NK : Apa harapan kamu terhadap profesi ASN ke depan, terutama bagi generasi muda?

LSA : Bisa lebih berkontribusi dalam pembangunan bangsa

8. **Informan: Muhammad Yasser Ibrahim**

   Umur: 24

   Jenis kelamin: Laki-laki

   Pekerjaan: Pegawai Swasta

   Waktu pelaksanaan: 4/29/2025 7:57:52

   NK : Apa yang membuat kamu tertarik untuk menjadi ASN? Sebaliknya, apa yang membuat kamu tidak tertarik menjadi ASN?

   MYI : Saya tidak tertarik karena pace kerjanya terlalu lambat, minim tantangan.

   NK : Apakah ada tujuan atau harapan tertentu yang ingin kamu capai dengan menjadi ASN?

   MYI : Jabatan tinggi dan jenjang yang relatif stabil.

   NK : Apa yang anda ketahui terkait benefit, karir jika menjadi ASN? Apa saja kelebihannya?

   MYI : Banyak tunjangan, kunjungan dinas, kenaikan jabatan jelas setiap beberapa tahun.

   NK : Menurut kamu, apa keuntungan utama menjadi ASN dibanding profesi lainnya?

   MYI : Stabilitas dan keamanan kerja.

   NK : Apakah kamu merasa ada nilai-nilai atau prinsip pribadi yang sejalan dengan menjadi ASN?

   MYI : Saya pribadi tidak memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan ASN.

   NK : Seberapa besar pengaruh faktor keamanan kerja, gaji tetap, dan tunjangan dalam keputusanmu?

   MYI : Sangat berpengaruh namun challenge dan juga kompleksitas mendorong saya untuk memiliki role yang lebih luas cakupannya.

NK : Bagaimana kamu memandang status sosial dari profesi ASN di masyarakat saat ini?

MYI : Masyarakat memandang ASN sebagai profesi yang baik namun banyak anak muda yang kurang berminat jika dibandingkan dengan generation millennial.

NK : Menurut kamu, apakah profesi ASN menawarkan stabilitas dan peluang pengembangan karir yang cukup?

MYI : Betul, saya setuju namun prosesnya berjalan dengan relatif lambat.

NK : Bagaimana kamu membandingkan peluang pengembangan karir antara ASN dan pekerjaan di sektor swasta?

MYI : ASN menawarkan kestabilan dan juga jenjang yang jelas namun benefit tidak setinggi sektor swasta yang benefitnya cenderung tinggi namun challenge lebih banyak serta tingginya kompetisi dalam pekerjaan.

NK : (Misal) ingin bekerja di sektor swasta, memiliki pandangan di industri apa dan mengapa?

MYI : Industri Bioteknologi ataupun FMCG karena benefit yang tinggi dan jenjangnya bisa sampai ranah internasional.

NK : Apakah menurut kamu ASN adalah profesi yang bisa memenuhi ambisi dan perkembangan diri kamu?

MYI : Saya pribadi tidak menemukan hal tersebut dapat tercapai sebagai ASN karena alasan-alasan yang sebelumnya telah dijelaskan oleh saya.

NK : Apa hambatan yang dihadapi Generasi Z dalam mempertimbangkan karir sebagai ASN dibandingkan dengan sektor lainnya atau sebaliknya?

MYI : Tingginya persaingan dalam mencari pekerjaan, jenuhnya sektor-sektor tertentu dengan terlalu banyak orang dari latar belakang yang sama, dan juga kecenderungan Generasi Z untuk mendapatkan sesuatu dengan instan.

NK : Bagaimana pandangan kamu terhadap budaya kerja di instansi pemerintah?

MYI : Menurut saya budayanya tidak efektif dan efisien, birokrasinya terlalu panjang, seringkali produktifitasnya rendah.

NK : Menurut anda lebih tinggi privilege mana antara menjadi ASN atau karyawan swasta, dan mengapa?

MYI : Hal ini berbeda untuk berbagai orang karena mereka yang mengejar karir global dan challenge yang lebih besar akan mengejar karir di industri swasta namun mereka yang mengharapkan kenyaman dan juga kestabilan akan memiliki untuk menjadi ASN.

NK : Apakah keluarga kamu mendukung kamu menjadi ASN? Bisa diceritakan bagaimana bentuk dukungannya?

MYI : Keluarga saya memberikan kebebasan dalam memiliki pekerjaan sehingga mereka lebih support untuk saya bekerja pada industri swasta.

NK : Apakah ada keluargamu atau temanmu yang menjadi ASN? Keluarga inti, bisa di keluarga besar

MYI : Keluarga saya hampir semua bekerja di bidang swasta kecuali kakak saya dari pihak Ibu yang merupakan ASN dan menjadi kepala sekolah.

NK : Apakah ada pengaruh dari teman atau lingkungan sekitar yang membuat kamu tertarik menjadi ASN?

MYI : Tidak ada.

NK : Apakah teman-temanmu juga tertarik menjadi ASN? Apakah itu memengaruhimu?

MYI : Beberapa teman saya tertarik dan pendaftaran sebagai ASN namun tidak mendorong saya untuk ikut pendaftaran sebagai ASN.

NK : Bagaimana peran media sosial atau konten digital (YouTube, TikTok, Instagram) dalam membentuk pandangan kamu tentang profesi ASN?

MYI : Sangat mempengaruhi, namun pemahaman saya terhadap ASN tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh konten pada sosial media.

NK : Jika kamu diberi dua pilihan: menjadi ASN atau bekerja di sektor swasta dengan gaji lebih besar tapi tidak stabil, mana yang kamu pilih? Kenapa?

MYI : Sektor swasta, karena saya suka tantangan yang besar walaupun memiliki resiko yang cenderung lebih besar, hal tersebut mendorong saya untuk terus improve diri menjadi versi terbaik saya.

Benefit yang lebih besar juga punya pengaruh dan terlebih industri swasta mempunya jenjang sampai ranah internasional.

NK : Apa harapan kamu terhadap profesi ASN ke depan, terutama bagi generasi muda?

MYI : Harapan saya mereka yang berprofesi sebagai ASN tidak hanya fokus pada kestabilan ataupun kenyaman tapi tanggung jawab yang diemban, karena sebagai ASN kita harus memberikan value lebih untuk memperbaiki citra dan kualitas bangga ini.

9. Informan: Raissa Kurnia Adha

Umur: 22

Jenis kelamin: Perempuan

Pekerjaan: Pegawai Swasta

Waktu pelaksanaan: 4/29/2025 21:41:07

NK : Apa yang membuat kamu tertarik untuk menjadi ASN? Sebaliknya, apa yang membuat kamu tidak tertarik menjadi ASN?

RSA : Saya kurang tertarik menjadi ASN karena jenjang karir yang kurang luas dari segi industri yang dipegang hingga jabatan

NK : Apakah ada tujuan atau harapan tertentu yang ingin kamu capai dengan menjadi ASN?

RSA : Tidak ada

NK : Apa yang anda ketahui terkait benefit, karir jika menjadi ASN? Apa saja kelebihannya?

RSA : Tunjangan hari tua berupa dana pensiun bagi ASN yang sudah tidak aktif bekerja

NK : Menurut kamu, apa keuntungan utama menjadi ASN dibanding profesi lainnya?

RSA : Dana pensiun

NK : Apakah kamu merasa ada nilai-nilai atau prinsip pribadi yang sejalan dengan menjadi ASN?

RSA : Tidak ada

NK : Seberapa besar pengaruh faktor keamanan kerja, gaji tetap, dan tunjangan dalam keputusanmu?

RSA : Sangat penting

NK : Bagaimana kamu memandang status sosial dari profesi ASN di masyarakat saat ini?

RSA : Biasa saja. Sama seperti masyarakat pada umumnya.

NK : Menurut kamu, apakah profesi ASN menawarkan stabilitas dan peluang pengembangan karir yang cukup?

RSA : Secara stabilitas, iya. Namun, pengembangan karir, kurang cukup.

NK : Bagaimana kamu membandingkan peluang pengembangan karir antara ASN dan pekerjaan di sektor swasta?

RSA : Menurut saya pengembangan karir di sektor swasta jauh lebih besar dibandingkan ASN karena memungkinkan perpindahan sektor antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Ditambah jika sudah memiliki pengalaman dapat menaiki jabatan lebih tinggi dengan gaji lebih tinggi pula jika berpindah ke perusahaan lain.

NK : (Misal) ingin bekerja di sektor swasta, memiliki pandangan di industri apa dan mengapa?

RSA : Untuk sektor swasta, saya memiliki pandangan untuk bekerja di industri FMCG karena secara industri memiliki dinamika yang terus berkembang dan menantang, sehingga memberikan pengembangan diri yang lebih besar.

NK : Apakah menurut kamu ASN adalah profesi yang bisa memenuhi ambisi dan perkembangan diri kamu?

RSA : Tidak

NK : Apa hambatan yang dihadapi Generasi Z dalam mempertimbangkan karir sebagai ASN dibandingkan dengan sektor lainnya atau sebaliknya?

RSA : Peluang karir dan pengembangan diri

NK : Bagaimana pandangan kamu terhadap budaya kerja di instansi pemerintah?

RSA : Kerap terjadi senioritas

NK : Menurut anda lebih tinggi privilege mana antara menjadi ASN atau karyawan swasta, dan mengapa?

RSA : Sama saja tergantung dengan kebijakan setiap perusahaan

NK : Apakah keluarga kamu mendukung kamu menjadi ASN? Bisa diceritakan bagaimana bentuk dukungannya?

RSA : Tidak didukung

NK : Apakah ada keluargamu atau temanmu yang menjadi ASN? Keluarga inti, bisa di keluarga besar

RSA : Ada di keluarga besar

NK : Apakah ada pengaruh dari teman atau lingkungan sekitar yang membuat kamu tertarik menjadi ASN?

RSA : Tidak ada

NK : Apakah teman-temanmu juga tertarik menjadi ASN? Apakah itu memengaruhimu?

RSA : Ada yang tertarik ada yang tidak. Namun hal tersebut tidak memengaruhi saya.

NK : Bagaimana peran media sosial atau konten digital (YouTube, TikTok, Instagram) dalam membentuk pandangan kamu tentang profesi ASN?

RSA : Cukup membentuk pandangan dan memberikan perbandingan dengan peluang karir lainnya

NK : Jika kamu diberi dua pilihan: menjadi ASN atau bekerja di sektor swasta dengan gaji lebih besar tapi tidak stabil, mana yang kamu pilih? Kenapa?

RSA : Sektor swasta dengan gaji besar namun tidak stabil. Karena bagi saya yang lebih penting adalah peluang karir dan industri yang saya fokuskan. Terkait uang bisa di manajemen sesuai dengan pribadi masing-masing.

NK : Apa harapan kamu terhadap profesi ASN ke depan, terutama bagi generasi muda?

RSA : Tidak ada

10. Informan: Aisyah

Umur: 25

Jenis kelamin: Perempuan

Pekerjaan: Pegawai Swasta

Waktu pelaksanaan: 4/30/2025 15:17:51

NK : Apa yang membuat kamu tertarik untuk menjadi ASN? Sebaliknya, apa yang membuat kamu tidak tertarik menjadi ASN?

A : Tidak, Lingkungan kerja kurang inovatif dan kompetitif

NK : Apakah ada tujuan atau harapan tertentu yang ingin kamu capai dengan menjadi ASN?

A : Memberikan kontribusi nyata bagi masyarakat dan negara melalui pelayanan publik yang berkualitas dan efisien

NK : Apa yang anda ketahui terkait benefit, karir jika menjadi ASN? Apa saja kelebihannya?

A : Stabilitas pekerjaan dan jaminan pensiun, selain itu ada tunjangan, fasilitas, dan peluang pengembangan diri

NK : Menurut kamu, apa keuntungan utama menjadi ASN dibanding profesi lainnya?

A : Stabilitas karir dan jaminan finansial yang lebih tinggi dibandingkan profesi lain

NK : Apakah kamu merasa ada nilai-nilai atau prinsip pribadi yang sejalan dengan menjadi ASN?

A : Ya. ada beberapa nilai dan prinsip pribadi yang sejalan dengan menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN). Beberapa contohnya adalah rasa tanggung jawab, integritas, dan komitmen terhadap pelayanan publik

NK : Seberapa besar pengaruh faktor keamanan kerja, gaji tetap, dan tunjangan dalam keputusanmu?

A : **Faktor keamanan kerja, gaji tetap, dan tunjangan sangat berpengaruh dalam keputusan saya mengenai suatu pekerjaan**

NK : Bagaimana kamu memandang status sosial dari profesi ASN di masyarakat saat ini?

A : **Baik baik saja**

NK : Menurut kamu, apakah profesi ASN menawarkan stabilitas dan peluang pengembangan karir yang cukup?

A : **urang**

NK : Bagaimana kamu membandingkan peluang pengembangan karir antara ASN dan pekerjaan di sektor swasta?

A : **Peluang pengembangan karir antara ASN (Aparatur Sipil Negara) dan pekerjaan di sektor swasta memiliki perbedaan yang signifikan. ASN memiliki sistem karir yang terstruktur dan terjamin, dengan kenaikan pangkat yang jelas sesuai peraturan. Di sektor swasta, pengembangan karir lebih dinamis dan fleksibel, dengan potensi penghasilan yang lebih besar dan kesempatan untuk mengambil peran dalam berbagai proyek yang lebih beragam**

NK : (Misal) ingin bekerja di sektor swasta, memiliki pandangan di industri apa dan mengapa?

A : **Industri farmasi**

NK : Apakah menurut kamu ASN adalah profesi yang bisa memenuhi ambisi dan perkembangan diri kamu?

A : **Tidak**

NK : Apa hambatan yang dihadapi Generasi Z dalam mempertimbangkan karir sebagai ASN dibandingkan dengan sektor lainnya atau sebaliknya?

A : **Peluang pengembangan karir antara ASN (Aparatur Sipil Negara) dan pekerjaan di sektor swasta memiliki perbedaan yang signifikan. ASN memiliki sistem karir yang terstruktur**

dan terjamin, dengan kenaikan pangkat yang jelas sesuai peraturan. Di sektor swasta, pengembangan karir lebih dinamis dan fleksibel, dengan potensi penghasilan yang lebih besar dan kesempatan untuk mengambil peran dalam berbagai proyek yang lebih beragam

NK : Bagaimana pandangan kamu terhadap budaya kerja di instansi pemerintah?

A : Birokratis dan lambat

NK : Menurut anda lebih tinggi privilege mana antara menjadi ASN atau karyawan swasta, dan mengapa?

A : Tidak jauh beda

NK : Apakah keluarga kamu mendukung kamu menjadi ASN? Bisa diceritakan bagaimana bentuk dukungannya?

A : Menudukung kalau diberi kesempatan diterima

NK : Apakah ada keluargamu atau temanmu yang menjadi ASN? Keluarga inti, bisa di keluarga besar

A : Tidak ada

NK : Apakah ada pengaruh dari teman atau lingkungan sekitar yang membuat kamu tertarik menjadi ASN?

A : Ada

NK : Apakah teman-temanmu juga tertarik menjadi ASN? Apakah itu memengaruhimu?

A : Ada

NK : Bagaimana peran media sosial atau konten digital (YouTube, TikTok, Instagram) dalam membentuk pandangan kamu tentang profesi ASN?

A : Dapat memberikan gambaran positif atau negatif tentang pekerjaan mereka, serta memberikan informasi tentang tugas dan fungsi ASN

NK : Jika kamu diberi dua pilihan: menjadi ASN atau bekerja di sektor swasta dengan gaji lebih besar tapi tidak stabil, mana yang kamu pilih? Kenapa?

A : Stabilitas pekerjaan dan kepastian, meskipun dengan gaji yang mungkin lebih rendah dibandingkan sektor swasta. Sebaliknya, sektor swasta bisa memberikan gaji lebih besar, tetapi dengan kurangnya jaminan pekerjaan

NK : Apa harapan kamu terhadap profesi ASN ke depan, terutama bagi generasi muda?

A : Harapan terhadap profesi ASN ke depan adalah terciptanya ASN yang profesional, kompeten, dan berintegritas tinggi, yang dapat melayani masyarakat dengan baik dan efektif. Terutama bagi generasi muda ASN, diharapkan mereka dapat membawa perubahan positif melalui inovasi, kreativitas, dan semangat untuk terus belajar dan mengembangkan diri.

3. Informan 11-15: ASN

11. Informan: Maylani

Umur: 24

Jenis Kelamin: Perempuan

Pendidikan: D3 Akuntansi (2023)

Instansi: BKAD

Massa Kerja: 2 Tahun

Waktu pelaksanaan: 4/28/2025 20:57:10

NK : Apa yang membuat kamu tertarik untuk menjadi ASN? Sebaliknya, apa yang membuat kamu tidak tertarik menjadi ASN?

M : Fix Income dan tunjangan pensiun

NK : Apakah ada tujuan atau harapan tertentu yang ingin kamu capai dengan menjadi ASN?

M : Membangun karir yang stabil

NK : Apa yang anda ketahui terkait benefit, karir jika menjadi ASN? Apa saja kelebihannya?

M : Stabilitas Pekerjaan dan Prestise Sosial

NK : Menurut kamu, apa keuntungan utama menjadi ASN dibanding profesi lainnya?

M : Stabilitas dan kepastian karir, jaminan pensiun

NK : Apakah kamu merasa ada nilai-nilai atau prinsip pribadi yang sejalan dengan menjadi ASN?

M : Semangat untuk belajar dan berkembang

NK : Seberapa besar pengaruh faktor keamanan kerja, gaji tetap, dan tunjangan dalam keputusanmu?

M : Sangat besar

NK : Bagaimana kamu memandang status sosial dari profesi ASN di masyarakat saat ini?

M : Pandangan masyarakat terhadapnya ASN bervariasi, ada yg menganggap ASN dapat gaji tinggi tapi tidak bekerja ada yang menganggap itu profesi yg luar biasa karena gaji yg diterima tetap. Namun saya sendiri benar benar bekerja bahkan penuh dengan loyalitas, dan menurut saya memang pekerjaan ini sangat terjamin untuk saya terutama sebagai perempuan

NK : Menurut kamu, apakah profesi ASN menawarkan stabilitas dan peluang pengembangan karir yang cukup?

M: Iya

NK : Bagaimana kamu membandingkan peluang pengembangan karir antara ASN dan pekerjaan di sektor swasta?

M : ASN lebih terjamin karena karirnya stabil, sedangkan swasta tergantung pada kinerja perusahaan dan kondisi ekonomi

NK : (Misal) ingin bekerja di sektor swasta, memiliki pandangan di industri apa dan mengapa?

M : Tdak pernah berpikir untuk bekerja di sektor swasta karena dari awal berkuliah di sekolah kedinasan dimana sudah pasti bekerja di sektor pemerintahan

NK : Apakah menurut kamu ASN adalah profesi yang bisa memenuhi ambisi dan perkembangan diri kamu?

M : Bisa jadi

NK : Apa hambatan yang dihadapi Generasi Z dalam mempertimbangkan karir sebagai ASN dibandingkan dengan sektor lainnya atau sebaliknya?

M : Meskipun gaji ASN cukup stabil dan memberikan tunjangan pensiun serta jaminan sosial, sektor swasta atau perusahaan teknologi biasanya menawarkan gaji yang lebih tinggi,

tunjangan yang lebih menarik, dan peluang karir yang lebih cepat berkembang.

NK : Bagaimana pandangan kamu terhadap budaya kerja di instansi pemerintah?

M : kurang efektif

NK : Menurut anda lebih tinggi privilege mana antara menjadi ASN atau karyawan swasta, dan mengapa?

M : semua pekerjaans setara, apapun itu pekerjaan kita patut untuk disyukuri

NK : Apakah keluarga kamu mendukung kamu menjadi ASN? Bisa diceritakan bagaimana bentuk dukungannya?

M : keluarga saya mendukung apapun keputusan saya apabila itu untuk hal yang baik. selalu mendukung baik dari segi moral dan materiil

NK : Apakah ada keluargamu atau temanmu yang menjadi ASN? Keluarga inti, bisa di keluarga besar

M : tidak

NK : Apakah ada pengaruh dari teman atau lingkungan sekitar yang membuat kamu tertarik menjadi ASN?

M : tidak

NK : Apakah teman-temanmu juga tertarik menjadi ASN? Apakah itu memengaruhimu?

M : tidak

NK : Bagaimana peran media sosial atau konten digital (YouTube, TikTok, Instagram) dalam membentuk pandangan kamu tentang profesi ASN?

M : biasa saja karena saya tau bagaimana faktanya

NK : Jika kamu diberi dua pilihan: menjadi ASN atau bekerja di sektor swasta dengan gaji lebih besar tapi tidak stabil, mana yang kamu pilih? Kenapa?

M : kembali ke statement awal, karena saya perempuan saya lebih memilih pekerjaan yang stabil

NK : Apa harapan kamu terhadap profesi ASN ke depan, terutama bagi generasi muda?

M : Harapan saya terhadap profesi ASN ke depan, terutama untuk generasi muda, adalah agar sektor publik semakin mampu beradaptasi dengan perubahan zaman, kebutuhan masyarakat, dan perkembangan teknologi

12. Informan: Imelda

Umur: 24

Jenis Kelamin: Perempuan

Pendidikan: D4 (2023)

Instansi: Bkpsdm kab cirebon

Massa Kerja: 2 Tahun

Waktu pelaksanaan: 4/28/2025 21:05:12

NK : Apa yang membuat kamu tertarik untuk menjadi ASN? Sebaliknya, apa yang membuat kamu tidak tertarik menjadi ASN?

I : Awalnya belum kepikiran untuk jadi ASN namun melihat perkembangan zaman yang semakin kesini semakin susah mencari lapangan perkerjaan jadi terpikir untun jadi ASN,kalau tidak tertarik sih tidak ya

NK : Apakah ada tujuan atau harapan tertentu yang ingin kamu capai dengan menjadi ASN?

I : ASN yang bisa memberi contoh yg baik yg amanah

NK : Apa yang anda ketahui terkait benefit, karir jika menjadi ASN? Apa saja kelebihannya?

I : Banyak relasi,banyak ilmu

NK : Menurut kamu, apa keuntungan utama menjadi ASN dibanding profesi lainnya?

I : ASN mengetahui ilmu pemerintahan yg disitu memiliku segudang ilmu yg perlu dipelajari

NK : Apakah kamu merasa ada nilai-nilai atau prinsip pribadi yang sejalan dengan menjadi ASN?

I : Ada

NK : Seberapa besar pengaruh faktor keamanan kerja, gaji tetap, dan tunjangan dalam keputusanmu?

I : Besar sekali

NK : Bagaimana kamu memandang status sosial dari profesi ASN di masyarakat saat ini?

I : Sama aja seperti yg lainnya tidak membeda bedakan

NK : Menurut kamu, apakah profesi ASN menawarkan stabilitas dan peluang pengembangan karir yang cukup?

I : Iya

NK : Bagaimana kamu membandingkan peluang pengembangan karir antara ASN dan pekerjaan di sektor swasta?

I : Kalau di swasta mungkin lebuh kerja sendiri sendiri

NK : (Misal) ingin bekerja di sektor swasta, memiliki pandangan di industri apa dan mengapa?

I : Start up

NK : Apakah menurut kamu ASN adalah profesi yang bisa memenuhi ambisi dan perkembangan diri kamu?

I : iya

NK : Apa hambatan yang dihadapi Generasi Z dalam mempertimbangkan karir sebagai ASN dibandingkan dengan sektor lainnya atau sebaliknya?

I : Generasi Z memakai metode yang modern sedangkan ASN yg lebih senior masih memakai metode yg dulu

NK : Bagaimana pandangan kamu terhadap budaya kerja di instansi pemerintah?

I : Sama aja tergantung kita menyikapinya

NK : Menurut anda lebih tinggi privilege mana antara menjadi ASN atau karyawan swasta, dan mengapa?

I : Semua sama tidak beda

NK : Apakah keluarga kamu mendukung kamu menjadi ASN? Bisa diceritakan bagaimana bentuk dukungannya?

I : Iya karena selain sudah lulus kuliah langsung dapat kerja

NK : Apakah ada keluargamu atau temanmu yang menjadi ASN? Keluarga inti, bisa di keluarga besar

I : tidak

NK : Apakah ada pengaruh dari teman atau lingkungan sekitar yang membuat kamu tertarik menjadi ASN?

I : tidak

NK : Apakah teman-temanmu juga tertarik menjadi ASN? Apakah itu memengaruhimu?

I : tidak

NK : Bagaimana peran media sosial atau konten digital (YouTube, TikTok, Instagram) dalam membentuk pandangan kamu tentang profesi ASN?

I : Seperti yg kita ketahui dan bagaimana kita menyikapi medsos dengan baik

NK : Jika kamu diberi dua pilihan: menjadi ASN atau bekerja di sektor swasta dengan gaji lebih besar tapi tidak stabil, mana yang kamu pilih? Kenapa?

I : ASN

NK : Apa harapan kamu terhadap profesi ASN ke depan, terutama bagi generasi muda?

I : Bisa membawa nama baik dan martabat ASN dengan baik menuju indonesia emas.

13. Informan: Sagita Wirasistha M.S

Umur: 25

Jenis Kelamin: Perempuan

Pendidikan: D4 (2023)

Instansi: Tim Perencanaan dan Pelaporan Sekretariat Daerah Prov Jabar

Massa Kerja: 2 Tahun

Waktu pelaksanaan: 4/30/2025 13:43:15

NK : Apa yang membuat kamu tertarik untuk menjadi ASN? Sebaliknya, apa yang membuat kamu tidak tertarik menjadi ASN?

SW : Tertarik karena ASN merupakan pekerjaan yang stabil

NK : Apakah ada tujuan atau harapan tertentu yang ingin kamu capai dengan menjadi ASN?

SW : Harapan untuk mendapatkan jenjang karir yang baik

NK : Apa yang anda ketahui terkait benefit, karir jika menjadi ASN? Apa saja kelebihannya?

SW : Jaminan hari tua, gaji yang stabil, lingkungan kerja yang baik

NK : Menurut kamu, apa keuntungan utama menjadi ASN dibanding profesi lainnya?

SW : Mendapatkan jaminan hari tua

NK : Apakah kamu merasa ada nilai-nilai atau prinsip pribadi yang sejalan dengan menjadi ASN?

SW : Prinsip loyalitas

NK : Seberapa besar pengaruh faktor keamanan kerja, gaji tetap, dan tunjangan dalam keputusanmu?

SW : Sangat besar

NK : Bagaimana kamu memandang status sosial dari profesi ASN di masyarakat saat ini?

SW : Tidak berbeda

NK : Menurut kamu, apakah profesi ASN menawarkan stabilitas dan peluang pengembangan karir yang cukup?

SW : Iya

NK : Bagaimana kamu membandingkan peluang pengembangan karir antara ASN dan pekerjaan di sektor swasta?

SW : ASN memberikan hak untuk mengembangkan diri dan karir yang sesuai dengan aturan

NK : (Misal) ingin bekerja di sektor swasta, memiliki pandangan di industri apa dan mengapa?

SW : Human capital

NK : Apakah menurut kamu ASN adalah profesi yang bisa memenuhi ambisi dan perkembangan diri kamu?

SW : Ya

NK : Apa hambatan yang dihadapi Generasi Z dalam mempertimbangkan karir sebagai ASN dibandingkan dengan sektor lainnya atau sebaliknya?

SW : Hambatan dari sisi penghasilan

NK : Bagaimana pandangan kamu terhadap budaya kerja di instansi pemerintah?

SW : Bagus

NK : Menurut anda lebih tinggi privilege mana antara menjadi ASN atau karyawan swasta, dan mengapa?

SW : Setara, karena sama-sama punya penghasilan dan status tersendiri

NK : Apakah keluarga kamu mendukung kamu menjadi ASN? Bisa diceritakan bagaimana bentuk dukungannya?

SW : Mendukung dengan doa

NK : Apakah ada keluargamu atau temanmu yang menjadi ASN? Keluarga inti, bisa di keluarga besar

SW : Ada

NK : Apakah ada pengaruh dari teman atau lingkungan sekitar yang membuat kamu tertarik menjadi ASN?

SW : Tidak

NK : Apakah teman-temanmu juga tertarik menjadi ASN? Apakah itu memengaruhimu?

SW : Tidak

NK : Bagaimana peran media sosial atau konten digital (YouTube, TikTok, Instagram) dalam membentuk pandangan kamu tentang profesi ASN?

SW : Tidak begitu besar

NK : Jika kamu diberi dua pilihan: menjadi ASN atau bekerja di sektor swasta dengan gaji lebih besar tapi tidak stabil, mana yang kamu pilih? Kenapa?

SW : ASN karena saya suka kestabilan

NK : Apa harapan kamu terhadap profesi ASN ke depan, terutama bagi generasi muda?

SW : Agar dapat membawa perubahan yang lebih baik ke depan.

14. Informan: Muhammad Rifqi Al Fateh

Umur: 24

Jenis Kelamin: Laki-laki

Pendidikan: D3 Akuntansi (2023)

Instansi: Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Cirebon

Massa Kerja: 2 Tahun

Waktu pelaksanaan: 4/30/2025 15:01:58

NK : Apa yang membuat kamu tertarik untuk menjadi ASN? Sebaliknya, apa yang membuat kamu tidak tertarik menjadi ASN?

MRAF : karena sudah terlanjur masuk PKN STAN dan wajib mengabdi maka harus bersyukur karena jadi ASN cukup

NK : Apakah ada tujuan atau harapan tertentu yang ingin kamu capai dengan menjadi ASN?

MRAF : Menjadi Pimpinan Tinggi yang idealis dan berintegritas

NK : Apa yang anda ketahui terkait benefit, karir jika menjadi ASN? Apa saja kelebihannya?

MRAF : Banyak benefit tapi yang penting cukup

NK : Menurut kamu, apa keuntungan utama menjadi ASN dibanding profesi lainnya?

MRAF : Tidak ada sih, hanya pride orang dahulu saja. Justru sekarang swasta banyak yg lebih baik dan benefitnya tinggi

NK : Apakah kamu merasa ada nilai-nilai atau prinsip pribadi yang sejalan dengan menjadi ASN?

MRAF : Ada

NK : Seberapa besar pengaruh faktor keamanan kerja, gaji tetap, dan tunjangan dalam keputusanmu?

MRAF : Sangat berpengaruh

NK : Bagaimana kamu memandang status sosial dari profesi ASN di masyarakat saat ini?

MRAF : Berkecukupan tidak lebih tidak kurang

NK : Menurut kamu, apakah profesi ASN menawarkan stabilitas dan peluang pengembangan karir yang cukup?

MRAF : Ya sekarang sudah semakin banyak peluang berkembang

NK : Bagaimana kamu membandingkan peluang pengembangan karir antara ASN dan pekerjaan di sektor swasta?

MRAF : Swasta akan lebih cepat jika kerjanya bagus peningkatannya dan pendapatannya dripada ASN

NK : (Misal) ingin bekerja di sektor swasta, memiliki pandangan di industri apa dan mengapa?

MRAF : Industri Keuangan dengan benefit yang lebih tinggi

NK : Apakah menurut kamu ASN adalah profesi yang bisa memenuhi ambisi dan perkembangan diri kamu?

MRAF : Ya jika bekerja keras

MRAF :

NK : Apa hambatan yang dihadapi Generasi Z dalam mempertimbangkan karir sebagai ASN dibandingkan dengan sektor lainnya atau sebaliknya?

MRAF : Lokasi Daerah

NK : Bagaimana pandangan kamu terhadap budaya kerja di instansi pemerintah?

MRAF : Saat ini masih tergolong kuno belum sepenuhnya mengikuti fleksibilitas dan teknologi

NK : Menurut anda lebih tinggi privilege mana antara menjadi ASN atau karyawan swasta, dan mengapa?

MRAF : Tergantung, kalau swastanya perusahaan besar maka lebih tinggi privilege perusahaan swasta begitipun sebaliknya

NK : Apakah keluarga kamu mendukung kamu menjadi ASN? Bisa diceritakan bagaimana bentuk dukungannya?

MRAF : Ya mendukung

NK : Apakah ada keluargamu atau temanmu yang menjadi ASN? Keluarga inti, bisa di keluarga besar

MRAF : Ya keluarga inti

NK : Apakah ada pengaruh dari teman atau lingkungan sekitar yang membuat kamu tertarik menjadi ASN?

MRAF : Tidak, keinginan pribadi

NK : Apakah teman-temanmu juga tertarik menjadi ASN? Apakah itu memengaruhimu?

MRAF : Tertarik dan tidak mempengaruhi

NK : Bagaimana peran media sosial atau konten digital (YouTube, TikTok, Instagram) dalam membentuk pandangan kamu tentang profesi ASN?

MRAF : Masih tergolong kurang

NK : Jika kamu diberi dua pilihan: menjadi ASN atau bekerja di sektor swasta dengan gaji lebih besar tapi tidak stabil, mana yang kamu pilih? Kenapa?

MRAF : Menjadi ASN

NK : Apa harapan kamu terhadap profesi ASN ke depan, terutama bagi generasi muda?

MRAF : Dapat memperbaiki sistem birokrasi yang lamban menjadi cepat. dengan memperhatikan integritas dan idealis

15. Informan: Shelvyna Anggraeni

Umur: 24

Jenis Kelamin: Perempuan

Pendidikan: S1 (2023)

Instansi: Sekretariat Daerah Kabupaten

Massa Kerja: 2 Tahun

Waktu pelaksanaan: 4/30/2025 15:42:14

NK : Apa yang membuat kamu tertarik untuk menjadi ASN? Sebaliknya, apa yang membuat kamu tidak tertarik menjadi ASN?

SA : Yang membuat tertarik yaitu karir yang jelas.
yang membuat tidak tertarik tidak ada.

NK : Apakah ada tujuan atau harapan tertentu yang ingin kamu capai dengan menjadi ASN?

SA : menjadi pribadi yang bijaksana dan mampu menghadapi segala situasi yang terjadi di kehidupan.

NK : Apa yang anda ketahui terkait benefit, karir jika menjadi ASN? Apa saja kelebihannya?

SA : salah satunya yaitu kehidupan yang terjamin bahakn setelah selesai masa kerja (pensiun)

NK : Menurut kamu, apa keuntungan utama menjadi ASN dibanding profesi lainnya?

SA : mendapatkan tunjangan bukan hanya untuk diri sendiri tetapi juga keluarga (istri dan anak).

NK : Apakah kamu merasa ada nilai-nilai atau prinsip pribadi yang sejalan dengan menjadi ASN?

SA : Ada

NK : Seberapa besar pengaruh faktor keamanan kerja, gaji tetap, dan tunjangan dalam keputusanmu?

SA : 80%

NK : Bagaimana kamu memandang status sosial dari profesi ASN di masyarakat saat ini?

SA : biasa saja.

NK : Menurut kamu, apakah profesi ASN menawarkan stabilitas dan peluang pengembangan karir yang cukup?

SA : Iya

NK : Bagaimana kamu membandingkan peluang pengembangan karir antara ASN dan pekerjaan di sektor swasta?

SA : jika menjadi ASN sudah ada jenjang karir yang diatur sesuai UU ASN dan tidak ada pemecatan untuk mengurangi jumlah pegawai, kecuali yang bersangkutan melakukan pelanggaran disiplin ASN.

NK : (Misal) ingin bekerja di sektor swasta, memiliki pandangan di industri apa dan mengapa?

SA : industri food and beverages, karena selalu dibutuhkan oleh seluruh kalangan masyarakat.

NK : Apakah menurut kamu ASN adalah profesi yang bisa memenuhi ambisi dan perkembangan diri kamu?

SA : tidak terlalu

NK : Apa hambatan yang dihadapi Generasi Z dalam mempertimbangkan karir sebagai ASN dibandingkan dengan sektor lainnya atau sebaliknya?

SA : kebebasan berekspresi

Bagaimana pandangan kamu terhadap budaya kerja di instansi pemerintah?

SA : terlalu kaku

NK : Menurut anda lebih tinggi privilege mana antara menjadi ASN atau karyawan swasta, dan mengapa?

SA : ASN, karena lebih terjamin untuk jangka panjang.

NK : Apakah keluarga kamu mendukung kamu menjadi ASN? Bisa diceritakan bagaimana bentuk dukungannya?

SA : mendukung, dengan membiayai sekolah saya sampai menjadi sarjana

NK : Apakah ada keluargamu atau temanmu yang menjadi ASN? Keluarga inti, bisa di keluarga besar

SA : ada

NK : Apakah ada pengaruh dari teman atau lingkungan sekitar yang membuat kamu tertarik menjadi ASN?

SA : tidak

NK : Apakah teman-temanmu juga tertarik menjadi ASN? Apakah itu memengaruhimu?

SA : iya, tentu saja tidak.

NK : Bagaimana peran media sosial atau konten digital (YouTube, TikTok, Instagram) dalam membentuk pandangan kamu tentang profesi ASN?

SA : berpengaruh besar.

NK : Jika kamu diberi dua pilihan: menjadi ASN atau bekerja di sektor swasta dengan gaji lebih besar tapi tidak stabil, mana yang kamu pilih? Kenapa?

SA : ASN, yang pasti-pasti saja. karena kita harus melihat jangka panjangnya.

NK : Apa harapan kamu terhadap profesi ASN ke depan, terutama bagi generasi muda?

SA : semoga ASN dan para pemimpin sekarang dan yang akan datang benar-benar mau dan mampu untuk mendengarkan rakyatnya, tanpa memperhatikan latar belakangnya. dan juga hukum di Indonesia lebih ditegaskan lagi.