Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 8, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



ANALISIS HUBUNGAN NILAI-NILAI PUBLIK DAN MINAT BERKARIER DI SEKTOR PUBLIK PADA GENERASI MUDA

Syafa Anindya Putri[1], Regina Pastica[2], Dzihni Laila Nur Azzizah[3], Naratanaya Adiamita[4], Rizka Nur Khasanah[5], Muhammad Khoirul Anwar[6]

Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:
Received November, 2025
Revised November, 2025
Accepted November, 2025
Available November Oktober , 2025

syafaanindya1507@gmail.com,
reginapasticaregina@gmail.com,
dzihnilaila2@gmail.com,
nayaadia99@gmail.com,
riskakhasanah06@gmail.com,
m.khoirulanwar@umj.ac.id

This is an open access article under the CC BY-SA license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Cahaya Ilmu Bangsa Institute

A B S T R A K

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh menurunnya minat generasi muda untuk berkarier di sektor publik, padahal sektor ini memiliki peran penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang adil, transparan, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Perubahan orientasi kerja, gaya hidup, serta daya tarik sektor swasta yang lebih fleksibel menjadi penyebab utama penurunan minat tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara nilai-nilai publik dengan minat berkarier di sektor publik pada generasi muda. Metode yang digunakan adalah studi pustaka (library research) dengan mengkaji berbagai literatur, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Analisis difokuskan pada pengaruh internalisasi nilai-nilai publik seperti keadilan, akuntabilitas, transparansi, efisiensi, dan orientasi pelayanan terhadap motivasi dan persepsi generasi muda mengenai sektor publik. Hasil kajian menunjukkan bahwa nilai-nilai publik seperti keadilan, akuntabilitas, dan transparansi berpengaruh positif terhadap minat generasi muda untuk berkarier di sektor publik. Namun, minat tersebut masih terhambat oleh budaya birokrasi yang kaku, kurangnya fleksibilitas kerja, serta isu politisasi jabatan. Kesimpulannya, penguatan nilai-nilai publik dan reformasi birokrasi yang adaptif serta berbasis meritokrasi diperlukan untuk menarik generasi muda agar melihat sektor publik sebagai tempat kerja yang bermakna, profesional, dan berkontribusi bagi masyarakat.

Kata Kunci*:* Nilai-nilai publik, Minat berkarier, Motivasi karier, Generasi muda, Sektor publik

A B S T R A C T

This study was motivated by the declining interest of the younger generation in pursuing a career in the public sector, even though this sector plays an important role in realizing fair, transparent, and community-oriented governance. Changes in work orientation, lifestyle, and the more flexible appeal of the private sector are the main causes of this decline in interest. Therefore, this study aims to analyze the relationship between public values and interest in pursuing a career in the public sector among the younger generation. The method used is library research, reviewing various relevant literature, journals, and previous research results. The analysis focuses on the influence of the internalization of public values such as fairness, accountability, transparency, efficiency, and service orientation on the motivation and perceptions of the younger generation regarding the public sector. The results of the study show that public values such as fairness, accountability, and transparency have a positive effect on the younger generation's interest in pursuing a career in the public sector. However, this interest is still hampered by a rigid bureaucratic culture, lack of work flexibility, and issues of job politicization. In conclusion, strengthening public values and adaptive, meritocracy-based bureaucratic reform

*Corresponding author
E-mail addresses: zukhruufii@gmail.com

are necessary to attract the younger generation to see the public sector as a meaningful, professional workplace that contributes to society.
***Keywords**: Public values, Career interests, Career motivation, Young generation, Public sector*

1. PENDAHULUAN

Sektor publik memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan pelayanan yang adil, transparan, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Kualitas tata kelola pemerintah tidak hanya ditentukan oleh sistem birokrasi yang efektif, tetapi juga oleh nilai-nilai yang dianut oleh individu yang terlibat di dalamnya. Dalam konteks pembangunan nasional, partisipasi generasi muda menjadi hal yang sangat penting karena mereka merupakan calon pemimpin dan penggerak sektor publik di masa depan. Generasi muda diharapkan memiliki semangat untuk melayani, integritas, dan komitmen terhadap kepentingan publik. Namun, pada kenyataannya, banyak pandangan yang menyebutkan bahwa ketertarikan generasi muda untuk berkarier di sektor publik cenderung menurun, terutama karena perubahan orientasi kerja, gaya hidup, serta meningkatnya daya tarik sektor swasta yang dianggap lebih fleksibel, inovatif, dan berorientasi pada pengembangan diri.

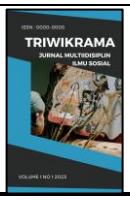
Beberapa kajian literatur menunjukkan adanya kecenderungan menurunnya minat sebagian generasi muda untuk bekerja di sektor publik. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia et al. (2025) menemukan bahwa fenomena tersebut lebih disebabkan oleh perubahan preferensi terhadap jenis pekerjaan yang dinamis, berbasis teknologi, dan memberikan ruang kreativitas yang lebih luas. Namun, temuan tersebut belum dapat digeneralisasi secara nasional karena masih terbatas pada konteks dan sampel tertentu. Sementara itu, studi lain seperti Ningrum, Arnazaye, dan Wicaksana (2023) justru mengungkapkan bahwa karier di instansi pemerintah masih diminati oleh sebagian masyarakat yang mengutamakan stabilitas dan kontribusi sosial. Dengan demikian, fenomena minat generasi muda terhadap sektor publik masih bersifat kompleks dan bervariasi tergantung pada nilai, motivasi, serta persepsi terhadap makna kerja publik itu sendiri.

Nilai-nilai publik merupakan inti dari etika pelayanan publik yang menuntun perilaku dan keputusan individu dalam menjalankan tugas pemerintahan. Dalam konteks pembangunan tata kelola yang baik, nilai-nilai publik mencakup prinsip seperti keadilan, transparansi, akuntabilitas, efisiensi, serta orientasi terhadap kepentingan bersama dan pelayanan masyarakat. Tavares et al. (2021) menekankan bahwa penguatan nilai publik dapat mendorong perilaku etis dan tanggung jawab sosial di kalangan generasi muda. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian Oktari, Mindarti, dan Sujarwoto (2023) yang menyoroti pentingnya peran generasi Z dalam menjaga integritas dan etika pelayanan publik di tengah perubahan sosial yang cepat. Selain itu, studi Solihin dan Aneta (2021) menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai publik berkontribusi terhadap peningkatan motivasi pelayanan (public service motivation) serta mendorong orientasi karier ke sektor publik. Dengan demikian, internalisasi nilai-nilai publik berpotensi membentuk minat dan orientasi karier generasi muda ke arah sektor publik terutama, bagi mereka yang memiliki idealism terhadap perubahan sosial dan keadilan.

Dalam konteks pembangunan karakter, nilai-nilai publik berfungsi sebagai fondasi moral yang dapat menumbuhkan semangat pelayanan dan integritas generasi muda. Pendidikan, organisasi sosial, serta media massa memiliki peran penting dalam membentuk kesadaran nilai publik ini. Ketika generasi muda melihat bahwa pekerjaan di sektor publik bukan hanya sekadar rutinitas birokratis, tetapi sebagai bentuk pengabdian dan kontribusi terhadap masyarakat, maka persepsi mereka terhadap karier di sektor publik dapat berubah secara positif. Oleh karena itu, penguatan nilai-nilai publik menjadi kunci strategis dalam meningkatkan minat generasi muda untuk terlibat di sektor publik.

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*) dengan tujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan hubungan antara nilai-nilai publik dan minat berkarier di sektor publik pada generasi muda. Melalui pendekatan ini, berbagai hasil penelitian, teori, dan konsep tentang nilai publik dan orientasi karier dikaji untuk memahami sejauh mana nilai-nilai tersebut dapat memengaruhi persepsi generasi muda terhadap karier di sektor publik. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penguatan perspektif teoritis mengenai pentingnya nilai-nilai

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10, Number 11 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



publik dalam membentuk generasi muda yang berkomitmen terhadap pelayanan publik dan kemajuan bangsa.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka *(library research*), yaitu pengumpulan data dan sumber yang relevan dengan topik yang dibahas dalam penelitian ini (Habsy, 2017). Metode ini dapat dilakukan secara individual dan tidak memerlukan proses wawancara atau yang bersangkutan dengan orang lain, sehingga metode ini lebih mudah dan waktu yang diperlukan lebih singkat dan juga tidak mengurangi keakuratan informasi yang didapat Wulandari, Dewi, dan Furnamasari (2022).

Proses penyusunan studi pustaka ini mencakup beberapa tahapan, Hadi dan Afandi (2021) mengemukakan bahwa penyusunan studi pustaka terdiri dari enam tahapan, yaitu menentukan topik, mencari literatur terkait, mengembangkan argumen, melakukan survei literatur, mengkritisi sumber, dan yang terakhir adalah menulis tinjauan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan pencarian menggunakan kata kunci seperti "nilai-nilai publik", "minat berkarier", "motivasi karier", "generasi muda", dan "sektor publik". Sumber informasi yang digunakan dalam pencarian ini adalah artikel dan jurnal yang tersedia secara *online*, terutama *platform* seperti *Google Scholar*, Neliti dan *ResearchGate*. Setelah literatur yang relevan terkumpul, data yang diperoleh dianalisis untuk mengidentifikasi hubungan nilai-nilai publik dan minat berkarier di sektor publik pada generasi muda.

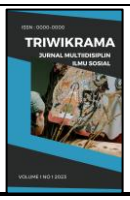
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Adapun hasil *literature review* yang disajikan dalam bentuk tabel adalah sebagai berikut.

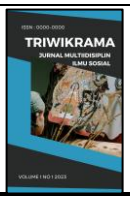
No.	Peneliti	Judul	Tujuan	Metode	Hasil
1.	Fransiska *et al*. (2025)	Kajian Literatur Model Administrasi Integratif dalam Hubungan Antara Struktur Organisasi, Sistem Negara, dan Nilai-Nilai Publik	Bertujuan untuk menganalisis pendekatan administrasi integratif dalam tata kelola pemerintahan melalui kajian hubungan antara desain organisasi, sistem negara, dan perilaku aparatur.	Metode yang digunakan adalah tinjauan literatur terhadap 25 karya ilmiah relevan, dengan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan temuan utama.	Hasil menunjukkan bahwa struktur sentralistik cenderung menghambat efektivitas layanan publik akibat birokrasi yang kaku, sementara struktur desentralistik meningkatkan responsivitas melalui kolaborasi antar lembaga. Nilai-nilai publik seperti transparansi, akuntabilitas, dan

*Corresponding author
E-mail addresses: zukhruufii@gmail.com



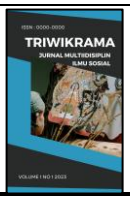
					partisipasi memperkuat kepercayaan masyarakat serta legitimasi institusi.
2.	Budiman *et al*. (2022)	Penerapan Etika Pelayanan Publik dalam Mewujudkan *Good Governance*	Untuk membahas tentang dampak kode etik sebagai faktor utama yang mempengaruhi pelayananpublik dalam mewujudkan *good governance*.	Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka yang diambil dari beberapa jurnal dan artikel yang berkaitan dengan fenomena dan objek yang diteliti.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan etika pelayanan publik bagi pegawai memegang perananpenting karena akan mencegah perbuatan yang tidak etis, dapat meminimalisir masalah pelayanan publik sehingga membangkitkan dukungan dan kepercayaan dari masyarakat luas bahwa terciptanya pelayanan publik yang baik dapat membangun *good governance menjadi suatu kenyataan*.
3.	Choirulsyah dan Azhar (2024)	Implementasi Etika Administrasi Publik: Langkah Utama dalam Menciptakan Good Governance di Indonesia	Tujuan penulisan penelitian ini adalah menganalisis peran etika dalam administrasi publik sebagai landasan tata kelola pemerintahan yang baik di Indonesia serta mengidentifikasi penerapan etika dan dampak	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dimana informasi utama diperoleh melalui observasi, sedangkan data tambahan diperoleh dari sumber media dan studi kepustakaan.	Hasil observasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pihak berwenang di Indonesia masih terus melakukan pelanggaran kode etik yang cukup signifikan. Selain menegakkan hukum, pemerintah juga harus menegakkan etika administrasi publik

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10, Number 11 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



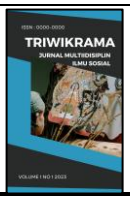
			pelanggaran kode etik terhadap efektivitas layanan publik dan pelaksanaan kebijakan.		untuk mencegah atau meminimalisir masalah tersebut.
4.	Afrijal *et al*. (2023)	Penguatan Etika Pemerintahan sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintahan	Tujuan dari penelitian ini untuk mengkaji dan menjelaskan bagaimana penguatan nilai etika pemerintahan sebagai upaya meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan.	Metode yang digunakan dalam penulisan ini dengan metode kualitatif dengan pendekatan studi *literature review*.	Hasil pembahasan dalam penulisan ini dapat dilihat bahwa penguatan etika pemerintahan dapat diwujudkan dengan internalisasi nila-nilai pancasila bagi aparatur pemerintahan.
5.	Manurung *et al*. (2025)	Tren dan Isu Dalam Manajemen SDM di Sektor Publik: Studi Literatur	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis tren serta isu strategis dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di sektor publik berdasarkan kajian literatur.	Menggunakan metode studi literatur sistematis dan pendekatan kualitatif-deskriptif, sebanyak 42 dokumen dianalisis menggunakan teknik analisis isi tematik.	Hasil penelitian menunjukkan enam tema dominan: digitalisasi, transformasi budaya organisasi, sistem merit, pengembangan kompetensi, sistem insentif, dan politisasi birokrasi. Digitalisasi dan pelatihan berbasis kompetensi menjadi tren paling menonjol, sementara intervensi politik dalam rekrutmen dan promosi jabatan menjadi isu kritis yang masih menghambat reformasi birokrasi.

*Corresponding author
E-mail addresses: zukhruufii@gmail.com



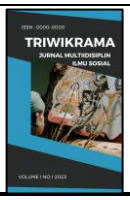
6.	Kesumah (2025)	Pengaruh Employer Branding terhadap Minat Generasi Z dalam Memilih Tempat Kerja	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employer branding* terhadap minat Generasi Z dalam memilih tempat kerja serta mengidentifikasi elemen branding yang memiliki dampak paling signifikan.	Metode penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei terhadap responden yang termasuk dalam kategori Generasi Z.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employer branding* yang kuat meningkatkan daya tarik perusahaan dan memengaruhi keputusan Generasi Z dalam memilih tempat kerja. Faktor-faktor seperti fleksibilitas kerja, transparansi dalam jenjang karier, serta nilai perusahaan yang sesuai dengan ekspektasi mereka terbukti berperan besar dalam membentuk minat kerja.
7.	Prasasti, Ramadhan, dan Surbakti (2024)	Analisis Penerapan Praktik Flexibility Working Arrangement (FWA) dalam Peningkatan Minat Generasi Z Menjadi Aparatur Sipil Negara	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan *Flexible Work Arrangement* (FWA) dalam meningkatkan minat generasi Z menjadi Aparatur Sipil Negara, serta memberikan rekomendasi kebijakan yang mendukung perencanaan karier generasi Z demi terciptanya sumber daya manusia unggul untuk kemajuan Indonesia.	Melalui pendekatan kualitatif dan metode studi pustaka.	Penerapan *Flexible Working Arrangement* (FWA) memberikan dampak positif seperti peningkatan motivasi, kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan pegawai, terutama Generasi Z. FWA membantu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, meningkatkan kedisiplinan, inovasi, serta komitmen terhadap organisasi. Selain itu, penerapan FWA dapat meningkatkan

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10, Number 11 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



					minat generasi muda berkarier di sektor publik dan mendukung *public value* yang lebih baik.
8.	Amalia *et al*. (2025)	Faktor-faktor yang Memengaruhi Minat Generasi Muda Bekerja di Sektor Publik	Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh employer branding, lingkungan kerja, dan etos kerja terhadap minat generasi muda bekerja di sektor publik	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei terhadap 137 responden. Analisis dilakukan dengan regresi linear berganda pada aplikasi SPSS.	Hasil menyimpulkan bahwa *employer branding*, lingkungan kerja, dan etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap minat generasi muda bekerja di sektor publik.
9.	Firdauzi *et al*. (2025)	Pengaruh Persepsi Stabilitas Kerja, Lingkungan Sosial, dan Citra Pemerintah terhadap Minat Mahasiswa Gen Z Menjadi Aparatur Sipil Negara	Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh persepsi stabilitas kerja, lingkungan sosial, dan citra pemerintah terhadap minat mahasiswa Generasi Z menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN).	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada 71 responden yang merupakan mahasiswa dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap stabilitas kerja dan citra pemerintah berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa Gen Z menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN), sementara pengaruh lingkungan sosial tidak menunjukkan signifikansi yang kuat.
10.	Fanani dan Jannah (2025)	Perencanaan Sumber Daya Manusia Sektor Publik: Strategi Adaptif untuk Generasi Milenial dan Z	Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji karakteristik generasi milenial dan Z dalam ASN Indonesia, menganalisis	Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan studi literatur sistematis digunakan untuk analisis data	Hasil menunjukkan kebutuhan pengelolaan SDM yang responsif terhadap karakter unik tiap generasi, meliputi kerja fleksibel, pelatihan

*Corresponding author
E-mail addresses: zukhruufii@gmail.com



			peluang dan tantangan rekrutmen serta retensi, serta mengevaluasi kebijakan Smart ASN untuk merumuskan strategi pengelolaan SDM adaptif mendukung reformasi birokrasi.	sekunder dari dokumen pemerintah dan literatur akademik terkait manajemen SDM,teori generasi, dan Smart ASN.	digital berbasis teknologi seperti kecerdasan buatan dan gamifikasi, serta kepemimpinan transformasional. Meskipun kebijakan Smart ASN mempercepat transformasi birokrasi, tantangan seperti kesenjangan literasi digital dan resistensi budaya harus diatasi.
11.	Pambudi (2025)	Persimpangan Generasi dalam Birokrasi: Dinamika dan Tantangan Pengelolaan ASN Muda	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan pengelolaan ASN muda di instansi pemerintah.	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan *narrative literature review* terhadap sembilan artikel ilmiah yang relevan.	Hasil penelitian ini mengidentifikasi bahwa ketidaksesuaian antara sistem birokrasi yang masih hierarkis, kaku, dan formal dengan nilai-nilai Generasi Z dan milenial menjadi hambatan utama dalam optimalisasi peran mereka. Tiga aspek utama menjadi perhatian: kepemimpinan yang belum transformatif, sistem kerja yang belum fleksibel, dan budaya organisasi yang belum inklusif terhadap perbedaan preferensi antar generasi. Kajian ini juga menyoroti perlunya langkah strategis yang

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10, Number 11 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

					bersifat kolaboratif dan berorientasi pada nilai, melalui penguatan sistem merit, implementasi Smart ASN, serta penciptaan iklim kerja yang mampu menjembatani gap antar generasi.
12.	Seno (2022)	Menuju Manajemen Talenta Sektor Publik: Faktor yang Memengaruhi, Tantangan, dan Strategi	Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan konsep Manajemen Talenta (MT) sektor publik dan faktor yang memengaruhi tantangan dan strategi.	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif dengan mengombinasikan penelitian kepustakaan dan menelaah data sekunder sebagai metode pengumpulan data.	Hasil dari penelitian ini ialah teridentifikasi empat hal yang berperan sebagai faktor yang memengaruhi, tantangan atau hambatan, serta strategi yang dapat digunakan dalam penerapan manajemen talenta sektor publik, yaitu (1) budaya, (2) SDM atau perilaku, (3) manajerial atau struktur, dan (4) lingkungan.

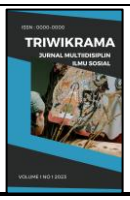
PEMBAHASAN

Nilai-nilai Publik dalam Perspektif Administrasi Publik

Nilai-nilai publik merupakan prinsip dasar yang menjadi pedoman bagi penyelenggara pemerintahan dalam melayani masyarakat serta menjadi tolak ukur legitimasi dan efektivitas birokrasi. Pelayanan publik yang berlandaskan nilai harus mampu menegakkan prinsip transparansi, keadilan, akuntabilitas, efisiensi, dan partisipasi masyarakat. Nilai-nilai ini membentuk perilaku aparatur negara dan menjadi sarana penting untuk membangun kepercayaan masyarakat.

Nilai publik menjadi pendorong bagi aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya secara jujur dan bertanggung jawab secara moral kepada masyarakat. Selain itu, pemerintah yang menjunjung nilai transparansi dan keadilan akan lebih mudah mendapatkan kepercayaan dan dukungan dari masyarakat. Birokrasi yang menegakkan nilai publik cenderung lebih terbuka

*Corresponding author
E-mail addresses: zukhruufii@gmail.com



terhadap inovasi, lebih tanggap terhadap kebutuhan masyarakat, serta lebih etis dalam mengambil keputusan.

Hal ini diperkuat oleh hasil studi pustaka yang ditemukan yaitu, penelitian Fransiska et al. (2025) yang menyatakan bahwa birokrasi sentralistik cenderung menghambat efektivitas layanan publik, sementara desentralisasi yang diterapkan bersama nilai-nilai seperti partisipasi dan transparansi justru meningkatkan responsivitas pemerintahan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan nilai publik, semakin kuat legitimasi masyarakat terhadap pemerintah. Penelitian Budiman et al. (2022) juga menunjukkan bahwa etika pelayanan publik berperan penting dalam mencegah penyimpangan dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Sehingga, good governance dapat terwujud. Sementara itu, Choirulsyah dan Azhar (2024) menegaskan bahwa pelanggaran kode etik masih kerap terjadi, sehingga pemerintah perlu memperkuat penerapan etika administrasi publik agar nilai-nilai publik dapat diterapkan secara efektif.

Sejalan dengan itu, pengembangan karakter aparatur negara perlu diperkuat agar mampu menjalankan tugasnya secara profesional, berintegritas, dan sesuai dengan nilai pelayanan publik. Afrijal et al. (2023) mengemukakan bahwa penerapan nilai-nilai Pancasila dalam diri aparatur negara dapat memperkuat karakter etis dan moral dalam pelayanan publik. Dengan demikian, penguatan nilai-nilai publik tidak hanya perlu diterapkan dalam sistem dan kebijakan, tetapi juga harus ditanamkan dalam karakter dan budaya kerja aparatur negara agar tercipta pelayanan publik yang berkualitas dan berkeadilan.

Karakteristik dan Motivasi Generasi Muda dalam Memilih Karier

Genereasi muda, khususnya generasi Z tumbuh di era globalisasi dan digitalisasi dengan sikap individulistik yang kuat. Mereka memiliki pola pikir yang cepat, mahir dalam teknologi, dan memiliki standar tinggi dalam menentukan lingkungan kerja yang fleksibel dan memuaskan. Bagi mereka, pekerjaan bukan hanya soal keamanan finansial, tetapi juga untuk mencari tujuan dan keseimbangan hidup serta kesempatan untuk mengembangkan diri.

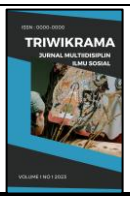
Dalam konteks ini, sektor publik dihadapkan pada tantangan besar karena birokrasi yang kaku dan hierarkis dianggap tidak sesuai dengan ekspektasi generasi muda yang mengutamakan fleksibilitas, kolaborasi, dan inovasi. Oleh karena itu, sektor publik perlu bertransformasi menjadi organisasi yang lebih adaptif, berorientasi pada nilai, serta menyediakan ruang bagi kreativitas dan pengembangan karier.

Dari hasil penelitian Kesumah (2025) menunjukkan bahwa minat generasi muda dalam memilih karier dipengaruhi oleh employer branding yang signifikan. Istilah employer branding merupakan upaya organisasi dalam membangun citra positif sebagai tempat kerja yang menarik. Menurut Kusnandar (2022) dalam Ananda dan Santosa (2024), employer branding dapat diukur melalui indikator seperti budaya kerja, etika dan Corporate Social Responsibility (CSR), keberagaman, serta sistem kompensasi dan insentif.

Selain itu, Prasasti, Ramadhan, dan Surbakti (2024) menegaskan bahwa penerapan Flexible Working Arrangement (FWA) memberikan dampak positif terhadap motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan pegawai, terutama bagi Generasi Z. FWA tidak hanya membantu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, tetapi juga meningkatkan minat generasi muda untuk berkarier karena adanya fleksibilitas waktu dalam bekerja.

Hal ini menunjukkan bahwa generasi muda cenderung memilih untuk berkarier di tempat yang menawarkan citra positif, fleksibilitas kerja, dan kesempatan pengembangan diri, sehingga faktor-faktor tersebut perlu menjadi perhatian dalam upaya menarik minat mereka untuk bekerja di suatu instansi.

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10, Number 11 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Minat Generasi Muda Berkarier di Sektor Publik

Minat generasi muda untuk berkarier di sektor publik telah menjadi masalah penting dalam konteks pembangunan sumber daya manusia aparatur yang berkelanjutan. Dalam beberapa tahun terakhir, sektor publik telah menghadapi tantangan besar dalam menarik minat generasi milenial dan generasi Z untuk bergabung menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) atau bekerja di lembaga pemerintahan. Berdasarkan hasil studi pustaka, terdapat beberapa faktor-faktor yang memengaruhi minat tersebut, yaitu persepsi terhadap citra pemerintah, stabilitas kerja, lingkungan kerja, employer branding, serta penerapan fleksibilitas kerja.

Penelitian Amalia et al. (2025) menunjukkan bahwa employer branding, lingkungan kerja, dan etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap minat generasi muda untuk berkarier di sektor publik. Hal ini menggambarkan bahwa generasi muda cenderung mempertimbangkan kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai pribadi, serta kondisi kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional. Mereka menginginkan lingkungan kerja yang adaptif, transparan, dan berbasis penghargaan terhadap kompetensi.

Sementara itu, penelitian Firdauzi et al. (2025) menyoroti peran persepsi terhadap stabilitas kerja dan citra pemerintah dalam meningkatkan minat mahasiswa generasi Z menjadi ASN. Hasilnya menunjukkan bahwa stabilitas kerja menjadi daya tarik utama sektor publik dibanding sektor swasta. Namun, persepsi negatif terhadap birokrasi yang lamban dan budaya kerja yang kakku masih menjadi penghambat utama. Oleh karena itu, pembenahan citra pemerintah melalui reformasi birokrasi, peningkatan profesionalisme ASN, serta digitalisasi layanan publik merupakan langkah strategis untuk menarik minat generasi muda.

Selain itu, Fanani dan Jannah (2025) menekankan perlunya perencanaan SDM sektor publik yang adaptif, disesuaikan dengan karakteristik generasi milenial dan Z. Strategi seperti pelatihan digital, kepemimpinan transformasional, dan penguatan kebijakan Smart ASN bisa meningkatkan daya tarik sektor publik sebagai tempat karier yang modern dan dinamis. Namun, tantangan seperti literasi digital yang rendah dan resistensi budaya di lingkungan birokrasi masih perlu diatasi.

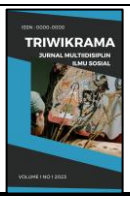
Kondisi sosial-ekonomi juga berperan penting dalam memengaruhi minat berkarier. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan tingkat pengangguran terbuka usia muda (15–24 tahun) di Indonesia mencapai 16,16% pada 2023 (Kompas.id, 2024). Di sisi lain, sekitar 55,8% pemuda bekerja di sektor jasa dengan penghasilan antara Rp1 juta hingga kurang dari Rp2 juta per bulan (Katadata, 2021). Pasar kerja yang menantang ini membuat sektor publik, dengan keamanan kerja dan jaminan kesejahteraan jangka panjang, menjadi pilihan menarik bagi generasi muda.

Secara keseluruhan, kajian pustaka dan data empiris menunjukkan bahwa minat generasi muda berkarier di sektor publik tidak lagi hanya didorong oleh faktor ekonomi seperti gaji dan stabilitas kerja, tetapi juga oleh faktor psikologis dan nilai-nilai publik, seperti makna pekerjaan, fleksibilitas, dan kesempatan berkembang. Untuk meningkatkan minat tersebut, pemerintah perlu mengubah paradigma birokrasi menjadi lebih adaptif, inovatif, dan berbasis nilai, serta memberikan ruang partisipasi dan kreativitas bagi generasi baru yang kritis dan progresif.

Tantangan dalam Membangun Minat Generasi Muda untuk Berkarier di Sektor Publik

Meskipun sektor publik memiliki potensi sebagai pilihan karier yang stabil dan memuaskan, masih banyak tantangan yang menghambat minat generasi muda untuk berkarier di bidang ini. Tantangan tersebut umumnya berkaitan dengan ketidaksesuaian antara karakteristik personal generasi muda dan budaya organisasi birokrasi yang masih cenderung kaku, hierarkis, dan lamban beradaptasi dengan perubahan sosial dan teknologi.

*Corresponding author
E-mail addresses: zukhruufii@gmail.com



Ketidaksesuaian antara karakter Generasi Z yang dinamis, kolaboratif, dan mengutamakan fleksibilitas dengan sistem birokrasi yang hierarkis menjadi hambatan utama dalam memaksimalkan peran mereka di sektor publik (Pambudi, 2025). Generasi muda cenderung mencari lingkungan kerja yang memberi ruang bagi inovasi dan partisipasi aktif, sedangkan birokrasi berorientasi padakepatuhan pada prosedur yang ketat sehingga kurang mendukung kreativitas.

Selanjutnya, ada tantangan yang berasal dari isu politisasi birokrasi, terutama dalam aspek rekrutmen dan promosi jabatan. Hasil penelitian Manurung et al. (2025) menemukan bahwa intervensi politik dalam sistem kepegawaian publik masih menjadi kendala dalam menciptakan lingkungan kerja yang berbasis meritokrasi. Kondisi ini menurunkan motivasi generasi muda yang mengharapkan adanya sistem yang transparan, adil, dan berdasarkan pada prestasi.

Selain itu, penelitian tersebut juga mengemukakan bahwa walaupun upaya digitalisasi dan pelatihan berbasis kompetensi sudah mulai diimplementasikan, hambatan berupa resistensi budaya serta keterbatasan dalam literasi digital masih menjadi penghalang utama dalam proses transformasi menuju organisasi publik yang lebih modern dan adaptif.

Tidak hanya itu, Seno (2022) menekankan bahwa praktik manajemen talenta di sektor publik masih lemah. Kurangnya pengembangan karier yang terstruktur, keterbatasan insentif non-finansial, dan minimnya kesempatan untuk terus belajar dan berkembang menjadi tantangan serius dalam menarik dan mempertahankan pegawai muda. Ketidakefektifan manajemen talenta ini menyebabkan sektor publik menjadi kurang kompetitif jika dibandingkan dengan sektor swasta yang lebih agresif dalam menyediakan fasilitas pengembangan sumber daya manusia. Secara keseluruhan, tantangan-tantangan tersebut menunjukkan bahwa meskipun sektor publik memiliki daya tarik dalam stabilitas kerja dan pelayanan kepada masyarakat, masih terdapat kesenjangan yang signifikan antara ekspektasi generasi muda dengan kondisi aktual di lapangan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai-nilai publik seperti keadilan, akuntabilitas, dan transparansi memiliki peran penting dalam membentuk persepsi positif generasi muda terhadap sektor publik. Internalisasi nilai-nilai tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan mereka untuk berkarier di instansi pemerintah. Namun, daya tarik sektor publik masih terhambat oleh budaya birokrasi yang kaku, kurangnya fleksibilitas kerja, serta adanya politisasi dalam proses rekrutmen dan promosi jabatan yang menurunkan minat generasi muda.

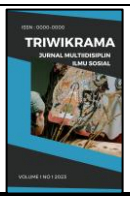
Oleh karena itu, pemerintah perlu memperkuat penerapan nilai-nilai publik sekaligus melakukan reformasi birokrasi yang adaptif, transparan, dan berbasis meritokrasi. Transformasi ini penting agar sektor publik tidak hanya dikenal sebagai tempat kerja yang stabil, tetapi juga sebagai lingkungan yang profesional, inovatif, serta memberikan ruang bagi kreativitas dan pengembangan diri generasi muda. Dengan demikian, sektor publik dapat kembali menjadi pilihan karier yang bermakna dan berkontribusi nyata bagi masyarakat.

5. DAFTAR PUSTAKA

Adinda Puspita Ningrum, Furaihan Kamyl Arnazaye, and Ricko Adi Wicaksana. 2023. “Analisis Faktor Motivasi Mahasiswa Untuk Menjadi Pegawai Pemerintah.” *Jurnal Publik: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Administrasi Negara* 17(02):87–103. doi: 10.52434/jp.v17i02.190.

Afrijal, Afrijal, Helmi Helmi, Ikhwan Rahmatika Latif, and Bustami Usman. 2023. “Penguatan Etika Pemerintahan Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintahan.” *Jurnal Pemerintahan Dan Politik,* 8(4):269–75. doi: 10.36982/jpg.v8i4.3416.

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10, Number 11 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Amalia, Yusrina, Diah Novita Nur Wulandari, Miswanto, Frasto Biyanto, and Baldric Siregar. 2025. "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Generasi Muda Bekerja Di Sektor Publik." *TheJournalish: Social and Government* 6(3):330–43. doi: 10.55314/tsg.v6i3.1024.

Ananda, Pretty Jenny, and Awan Santosa. 2024. "Pengaruh E-Recruitment, Media Sosial, Dan Employer Branding Terhadap Minat Generasi Z Untuk Melamar Pekerjaan." *Journal of Business and Halal Industry* 1(3):1–16. doi: 10.47134/jbhi.v1i3.176.

Budiman, Aditya Ferlan Farhanuddin, Astri Ayulia Putri Setia, and Diella Jauza. 2022. "Penerapan Etika Pelayanan Publik Dalam Mewujudkan Good Governance." *Jurnal DIALEKTIKA : Jurnal Ilmu Sosial* 19(1):64–74.

Choirulsyah, Darmawan, and Azhar Azhar. 2024. "Implementasi Etika Administrasi Publik : Langkah Utama Dalam Menciptakan Good Governance Di Indonesia." *Jurnal Pemerintahan Dan Politik* 9(3):195–203. doi: 10.36982/jpg.v9i3.3757.

Fanani, Muh Asdig, and Lina Miftahul Jannah. 2025. "Perencanaan Sumber Daya Manusia Sektor Publik : Strategi Adaptif Untuk Generasi Milenial Dan Z." *Jurnal Pemerintahan Dan Politik* 10(4):779–96.

Firdauzi, Ali Muhammad, Dzaky Syauqi Ariesya, Nandita Ramadhani, and Santyka Situmorang. 2025. "Pengaruh Persepsi Stabilitas Kerja, Lingkungan Sosial, Dan Citra Pemerintah Terhadap Minat Mahasiswa Gen Z Menjadi Aparatur Sipil Negara."

Fransiska, Winda, M. Naufal Riski Fathurrahman Pratama, Jumiati Jumiati, and Boni Saputra. 2025. "Kajian Literatur Model Administrasi Integratif Dalam Hubungan Antara Struktur Organisasi, Sistem Negara, Dan Nilai-Nilai Publik." *Jurnal Penelitian Inovatif* 5(2):1391–1400. doi: 10.54082/jupin.1473.

Habsy, Bakhrudin All. 2017. "Seni Memehami Penelitian Kuliatatif Dalam Bimbingan Dan Konseling : Studi Literatur." *JURKAM: Jurnal Konseling Andi Matappa* 1(2):90–100. doi: 10.31100/jurkam.v1i2.56.

Hadi, Nanang Fasiol, and Nur Kholik Afandi. 2021. "Literature Review Is A Part of Research." *Sultra Educational Journal 1*(3):64–71.

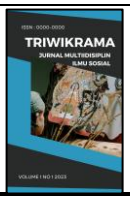
Kesumah, Priatna. 2025. "Pengaruh Employer Branding Terhadap Minat Generasi Z Dalam Memilih Tempat Kerja." *JURNAL EKONOMI BISNIS DAN MANAJEMEN* (EKO-BISMA) 4(1):358–64.

Manurung, Gerson, Catarina Manurung, Lukman Hakim Sangapan, and Adler Haymans Manurung. 2025. "Tren Dan Isu Dalam Manajemen SDM Di Sektor Publik: Studi Literatur." *JURNAL STRATEGI DAN SUMBER DAYA MANUSIA* 1(1):48–58.

Oktari, Yogi, Lely Indah Mindarti, and Sujarwoto. 2023. "Urgensi Etika Pejabat Publik Dan Peranan Generasi Z Dalam Studi Administrasi Publik." *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)* 9(1):11–20.

Pambudi, Aula. 2025. "Persimpangan Generasi Dalam Birokrasi: Dinamika Dan Tantangan Pengelolaan ASN Muda." *Jurnal Sosial Dan Sains* 5(7):2317–29. doi: 10.59188/jurnalsosains.v5i7.32394.

*Corresponding author
E-mail addresses: zukhruufii@gmail.com



Prasasti, Alikha Novanka, Dwi Ramadhan, and Melisa Br Surbakti. 2024. "Analisis Penerapan Praktik Flexibility Working Arrangement (FWA) Dalam Peningkatan Minat Generasi Z Menjadi Aparatur Sipil Negara." *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7(7):6855–64. doi: 10.54371/jiip.v7i7.4738.

Rizaty, Monavia Ayu. 2021. "Mayoritas Pemuda Bekerja Di Sektor Jasa Berpenghasilan Rp 1 Juta Hingga Kurang Dari Rp 2 Juta." Katadata. Retrieved (https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/7b8808bee3af1c5/mayoritas-pemuda-bekerja-di-sektor-jasa-berpenghasilan-rp-1-juta-hingga-kurang-dari-rp-2-juta).

Seno, Ramadhani Haryo. 2022. "Menuju Manajemen Talenta Sektor Publik: Faktor Yang Memengaruhi, Tantangan, Dan Strategi." *Jurnal Wacana Kinerja* 25(2):159–84. doi: 10.31845/jwk.v25i2.742.

Solihin, Dwi Indah Yuliani, and Asna Aneta. 2021. "Millennial Leadership Style of Public Services in The Society 5.0 Era." *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi*) 10(2):398–407.

Tavares, Gustavo M., Filipe Sobral, and Bradley E. Wright. 2021. "Commitment to Public Values, Charismatic Leadership Attributions, and Employee Turnover in Street-Level Bureaucracies." *Journal of Public Administration Research and Theory* 31(3):542–560. doi: https://doi.org/10.1093/jopart/muaa057.

Wisanggeni, Satrio Pangarso, Rejeki Sri, and Ratna Sri Widyastuti. 2024. "Mengapa Generasi Z Lebih Susah Cari Kerja?" Kompas. Id. https://www.kompas.id/artikel/mengapa-generasi-z-diperkirakan-akan-lebih-susah-cari-kerja

Wulandari, Sri, Dinie Anggraeni Dewi, and Yayang Furi Furnamasari. 2022. "Peran Pendidikan Kewarganegaraan Dalam Mengembangkan Rasa Toleransi Di Kalangan Siswa Sekolah Dasar." *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 6(1):981–87. doi: 10.33487/edumaspul.v6i1.2505.