



Persepsi Gen Z Terhadap Keputusan Karir Pada Mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Mulawarman (Studi Fenomenologi Pemilihan ASN)

Frenita Virgo Simanullang ¹⁾; Johantan Alfando W S ²⁾; Silviana Purwanti ³⁾; Ziya Ibrizah ⁴⁾

^{1,2,3,4)}Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Mulawarman

Email: ¹⁾ frenitamanullang@gmail.com ; ²⁾ johantan.sucipta@fisip.unmul.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [06 Mei 2026]

Revised [22 Juni 2026]

Accepted [26 Juni 2026]

KEYWORDS

Perception, Gen Z, Career Decisions, Phenomenology, Civil Servants.

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



ABSTRAK

Pemilihan karir merupakan keputusan penting untuk menentukan masa depan. Saat ini, ASN dianggap sebagai profesi yang menjanjikan karena memberikan keuntungan dalam jangka panjang seperti jaminan pensiun dan tunjangan lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk memahami persepsi Gen Z yakni mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Mulawarman mengenai keputusan memilih karir sebagai ASN. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi untuk menggali makna dan pengalaman individu. Penelitian ini menggunakan Teori Persepsi DeVito dan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi serta menggunakan teknik analisis data Creswell sebagai metode analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi Gen Z yakni mahasiswa Ilmu Komunikasi terhadap profesi ASN terbentuk melalui pemaknaan sebagai simbol stabilitas hidup di tengah ketidakpastian ekonomi industri kreatif. Profesi ASN bukan sebagai penghambat untuk berkeaktivitas melainkan sebagai ruang yang stabil agar dapat merasakan *work life balance* sehingga kehidupan dan pekerjaan tetap berjalan seimbang. ASN telah dianggap sebagai profesi yang menjanjikan karena memberikan kepastian jenjang karir dan jaminan masa depan yang cerah.

ABSTRACT

Choosing a career is an important decision that shapes one's future. Currently, civil service is considered a promising profession because it offers long-term benefits such as a guaranteed pension and other allowances. This study aims to understand the perceptions of Gen Z—specifically, Communication Studies students at Mulawarman University—regarding the decision to pursue a career in civil service. This study employs a qualitative method with a phenomenological approach to explore individual meanings and experiences. This study applies DeVito's Perception Theory and employs data collection techniques such as observation, interviews, and documentation, utilizing Creswell's data analysis techniques as the analytical method. The results indicate that Gen Z's—specifically Communication Studies students'—perceptions of the civil service profession are shaped by their interpretation of it as a symbol of life stability amid the economic uncertainty of the creative industry. The civil service profession is not seen as an obstacle to creativity but rather as a stable environment that allows for work-life balance, ensuring that life and work remain in harmony. The civil service is considered a promising profession because it offers career progression and the assurance of a bright future.

PENDAHULUAN

Pemilihan karir merupakan keputusan penting untuk menentukan masa depan terutama bagi Gen Z yang telah tumbuh dengan kemajuan teknologi dan perubahan sosial yang dinamis (Maharani & Afida, 2024). Persepsi merupakan faktor penting dalam pengambilan keputusan karir karena menggambarkan pemahaman Gen Z terkait harapannya di dunia kerja. Salah satu aspek yang paling penting dalam konteks dunia kerja bagi Gen Z adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Maharani, 2025). Berdasarkan data resmi Badan Pusat Statistik tahun 2020, Gen Z merupakan generasi yang mendominasi jumlah penduduk di Indonesia karena berjumlah sekitar 74,93 juta jiwa atau sekitar 27,94% dari total populasi. Adapun rentang kelahiran Gen Z antara tahun 1997 hingga tahun 2012 yakni sekitar usia 13-28 tahun. Setiap generasi memiliki harapan dan perilaku yang berbeda sehingga dapat mempengaruhi preferensi dalam memilih pekerjaan dan lingkungan kerja yang dijalani (Fajriyanti et al., 2023). Dengan demikian, muncul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan hanya karena alasan personal sehingga berdampak buruk pada perusahaan (Prasetya et al., 2025). Saat ini, ASN dianggap sebagai profesi yang menjanjikan karena memberikan keuntungan dalam jangka panjang seperti jaminan pensiun dan tunjangan lainnya. Di sisi lain, Gen Z lebih menyukai pekerjaan yang dapat berjalan fleksibel karena menawarkan kebebasan untuk berkeaktivitas sesuai keinginan. Gen Z kini tumbuh bersama dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih sehingga mereka menjadi lebih kreatif (Prasasti et al., 2024). Memasuki era digital, Gen Z sangat

memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas dalam bekerja. Gen Z lebih menyukai pekerjaan yang selalu menawarkan fleksibilitas seperti sistem kerja *Work From Anywhere* (WFA) karena dapat memberi kemudahan dalam bekerja. Hal ini telah diperkuat oleh pernyataan dari *Deloitte Global 2024 Gen Z and Millennial Survey* bahwa bagi gen Z dan milenial, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor utama dalam memilih tempat kerja (Deloitte, 2024). Berdasarkan survei kolaborasi bonus demografi, anak muda lebih memilih menjadi pengusaha dibandingkan profesi lainnya. Di sisi lain, perkembangan teknologi kini membentuk kepribadian anak muda menyukai hal instan (Unairnews, 2023).

Dalam konteks ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana persepsi Gen Z terhadap seleksi pendaftaran CASN. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah persentase pendaftar Gen Z pada pembukaan CASN 2024 yang lalu. Badan Kepegawaian Negara mengungkapkan bahwa minat Gen Z untuk menjadi PNS masih tinggi, terlihat dari antusias pendaftar Gen Z yang tertarik mengikuti seleksi pada formasi CPNS walaupun persentase resminya tidak rinci (Kencana, 2025). Berdasarkan data kebutuhan ASN Nasional, pemerintah telah mengumumkan pembukaan pendaftaran CASN tahun 2024. Sebanyak 2.302.453 lowongan akan dibuka dengan mengutamakan formasi untuk guru dan tenaga kesehatan, namun akan dibuka juga formasi untuk *freshgraduate*. Lowongan tersebut akan ditujukan untuk CPNS dan PPPK yang nantinya akan ditempatkan di instansi pusat dan daerah (Andari, 2024). Namun, Kementerian PANRB mengatakan bahwa total persetujuan formasi yang dibutuhkan nantinya sebanyak 1.289.824.

Berikut ini adalah rincian kebutuhan dan formasi ASN 2024 meliputi total kebutuhan sebanyak 2.302.543, usulan sekitar 1.380.172 dan formasi yang disetujui sebanyak 1.289.824. Selanjutnya terdapat formasi kebutuhan untuk instansi pusat yakni 429.183 tetapi akan ditetapkan sebanyak 427.650 formasi yang terbagi atas 130.414 formasi untuk CPNS dan 297.236 formasi untuk PPPK. Selain itu, terdapat pula formasi kebutuhan untuk instansi daerah yakni 1.867.333 tetapi akan ditetapkan sebanyak 862.174 formasi yang terbagi atas 148.013 formasi untuk CPNS dan 714.161 formasi untuk PPPK (Anggel, 2024). Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Zaravita & Daliman (2025) bahwa keterlibatan orang tua dan dukungan yang positif dapat mendorong inisiatif anak dalam mengambil keputusan karir. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nurkhasannah & Putri (2025) bahwa persepsi Gen Z terhadap pengembangan karir, nilai perusahaan dan keseimbangan hidup mempengaruhi pilihan karir. J & Sahupala (2026) menyatakan bahwa persepsi ASN Generasi Z di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara terhadap sistem penilaian kinerja menunjukkan bahwa SKP sebagai kunci keberhasilan reformasi birokrasi.

LANDASAN TEORI

Teori Persepsi DeVito

DeVito (2016) menjelaskan bahwa persepsi merupakan proses dimana individu sadar terhadap suatu hal atau peristiwa bahkan melihat, mencium, merasakan dan mendengar orang-orang yang ada di sekitarnya. Pada hakikatnya, persepsi adalah proses kognitif yang dialami seseorang melalui bantuan panca indera untuk mengenali lingkungan sekitar. Adapun beberapa proses pembentukan persepsi yang dibagi menjadi lima tahapan yaitu stimulasi, organisasi, interpretasi-evaluasi, memori dan *recall*.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau lebih disertai umpan balik yang terjadi secara langsung (DeVito, 2016). Komunikasi interpersonal perlu memperhatikan lima aspek yang menjadi fondasi utama yaitu komunikator harus bersikap terbuka pada komunikan, empati, dukungan, sikap positif dan kesetaraan. DeVito (2016) mengatakan bahwa terdapat lima elemen kunci dalam komunikasi interpersonal yang terdiri atas *source-receiver*, *messages*, *channels*, *noise* dan *contexts*.

Gen Z

Gen Z merupakan generasi yang lahir di atas rentang tahun antara 1997-2012 dan dikenal sebagai generasi internet. Dimana mereka memiliki kemampuan *multitasking* yang luar biasa sehingga dapat melakukan beberapa hal secara bersamaan. Gen Z cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah dan terbuka terhadap perubahan teknologi (Maharani et al., 2025). Menurut Wijoyo et al. (2020) Gen Z memiliki karakteristik seperti fasih teknologi, sosial, ekspresif dan *multitasking*. Tantangan globalisasi menjadi penting karena generasi ini lahir saat perkembangan teknologi hadir secara signifikan sehingga tidak bisa dihindari dan sudah menjadi kebutuhan (Siregar & Matang, 2023).



ASN

ASN atau Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu profesi bagi PNS dan PPPK yang bekerja pada instansi pemerintah karena berperan penting dalam menjalankan fungsi pemerintah dan memberikan pelayanan masyarakat. Namun diantara kedua profesi tersebut, terdapat kesenjangan dalam pengaturan hak-hak kepegawaian. PNS memiliki status kepegawaian tetap dengan jaminan karir yang stabil serta memperoleh jaminan pensiun, tunjangan keluarga dan perlindungan hukum yang kuat sedangkan PPPK diangkat berdasarkan kontrak untuk jangka waktu tertentu sesuai kebutuhan instansi (Hamada & Erlina, 2025).

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk memahami kondisi objek yang alamiah dengan menggunakan peneliti sebagai instrumen kunci melalui teknik pengumpulan data triangulasi dan analisis data induktif serta hasil penelitian lebih berfokus pada makna bukan generalisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi untuk mempelajari pengalaman individu terhadap suatu fenomena. Creswell (dalam Sugiyono, 2022) mengatakan bahwa pendekatan fenomenologi adalah salah satu jenis dari penelitian kualitatif yang mengumpulkan data melalui observasi sehingga dapat mengetahui bagaimana fenomena esensial yang terjadi dalam pengalaman hidup manusia.

Sumber Data

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari informan melalui observasi, wawancara dan kuisioner (Sugiyono, 2022). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* diantaranya berusia 20-28 tahun, mahasiswa Ilmu Komunikasi angkatan 2015-2020, sudah bekerja sebagai ASN (PNS/PPPK) di instansi pusat maupun daerah. Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau data diperoleh setelah ditemukannya data primer yang didapatkan dari dokumen atau orang lain (Sugiyono, 2022).

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang dikemukakan oleh Creswell (2016) meliputi mempersiapkan data untuk dianalisis, membaca seluruh data, memulai *coding* data, terapkan proses *coding* untuk mendeskripsikan *setting*, orang, kategori dan tema yang dianalisis, tunjukkan bagaimana deskripsi dan tema disajikan dalam narasi/laporan kualitatif dan buat interpretasi atau memaknai data.

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian untuk mendapatkan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

DeVito (2016) menyatakan bahwa tahap stimulasi merupakan tahap awal yang mempengaruhi proses pembentukan persepsi individu. Tahap ini terbagi atas dua tahap yakni *Selective Attention* dan *Selective Exposure*. Peneliti akan menjelaskan terkait *Selective Attention* informan terhadap hal-hal yang dianggap penting dari ASN. Diketahui bahwa, informan pertama dan keempat awalnya tidak berniat menjadi ASN karena sudah mendapat pekerjaan namun saat mengetahui ada informasi terkait pembukaan CASN, mereka tertarik untuk mencoba daftar.

"Sebenarnya PNS bukan tujuan utama, kerjaan pertama saat itu bukan PNS tapi aku Marketing di salah satu restoran di Samarinda cuma pas ini buka kayaknya menarik untuk diikuti, yaudah aku ikut aja untuk seleksinya". (Wawancara Ahmad Adha, 15/12/2025).

"Saya freelance dulu, terus copy content writer di swasta kayak remote gitu di Jakarta, terus beberapa juga mengisi di media-media, tapi saya pikir gak ada salahnya untuk coba ASN". (Wawancara Syalma, 17/12/2025).

Berbeda dengan informan kedua, ketiga dan kelima yang mengaku bahwa alasan mereka mendaftar ASN karena merasa bingung dan kesulitan mencari pekerjaan.

"Sempat apply beberapa pekerjaan di Samarinda tapi hanya sampai di tes interview pertama jadi mungkin memang bukan jalannya, aku tuh pengen kerjaan yang stabil, tidak luntang-lantung gitu". (Wawancara Rafianur, 16/12/2025).

"Sebenarnya aku gak tertarik ya cuman karena ada semacam dorongan dari lingkungan sekitarku, teman-temanku juga ada yang kerja di instansi pemerintah jadi yaudah mungkin aku coba dulu kali ya". (Wawancara Luwih, 16/12/2025).

"Sekarang itu banyak fenomena PHK jadi akhirnya yaudah pengen coba ASN aja dan teman-temanku banyak jadi ASN, dari basic keluarga juga ada, jadi coba-coba doang sih". (Wawancara Hananah, 24/12/2025).

Lebih lanjut, terdapat beberapa hal yang menarik perhatian informan pertama, kedua, ketiga, keempat dan kelima terkait ASN.

"Hal pertama yang menarik sebenarnya lebih ke work life balance kalo PNS apalagi generasi kayak kita sangat perlu gitu, gimana pekerjaan dan kehidupan porsinya seimbang". (Wawancara Ahmad Adha, 15/12/2025).

"Profesi ASN yang menarik itu kerjanya tetap jadi tidak ada tupoksi tumpang tindih dan tiba-tiba berubah karena sudah ada peraturan, terus jenjang karirnya sudah ditentukan dari Undang-Undang mungkin tiap 3/4 tahun sekali kenaikan jabatan. (Wawancara Rafianur, 16/12/2025).

"Yang menarik dari profesi ASN itu kalo kebanyakan orang bilang kan profesi yang menjanjikan, dimana itu kan terjamin gak gampang diputus karirnya. (Wawancara Luwih, 16/12/2025).

"Kalo untuk stabilitas ASN cukup menjanjikan apalagi untuk Gen Z yang mau menabung, terus untuk ASN di tempat saya bekerja pun UMR bahkan diatas UMR jadi cukup prestisius untuk menjadi ASN". (Wawancara Syalma, 17/12/2025).

"Mungkin stabilitas dan kita bisa melanjutkan pendidikan walaupun bekerja maksudnya jadi ASN bisa dapat libur kerja dan buat orang-orang yang mau lanjut studi lebih mudah". (Wawancara Hananah, 24/12/2025).

Disisi lain, terdapat beberapa faktor yang paling berpengaruh terhadap keputusan informan pertama, kedua, ketiga, keempat dan kelima untuk memilih bekerja sebagai ASN.

"Kalo gaji PNS sebenarnya 2,7an kurang dari UMK tapi kalo digabung sama tunjangan baru lumayan namanya take home pay, jadi jumlah bersih yang diterima tiap bulan lumayan standar terus lingkungan kerja juga berpengaruh". (Wawancara Ahmad Adha, 15/12/2025).

"Jadi yang paling berpengaruh pasti gaji terus untuk lingkungan pekerjaan, setelah saya diskusi dengan teman yang bekerja diluar pemerintahan, lingkungan pemerintahan cukup fleksibel jadi work life balance". (Wawancara Rafianur, 16/12/2025).

"Lebih ke karirnya ya, karirnya menjanjikan tetap, kalo gaji kurang lebih aja dan lingkungannya juga gak terlalu hectic menurut ku loh ya". (Wawancara Luwih, 16/12/2025).

"Saya lihat di lingkungan saya, gajinya cukup menjanjikan jadi saya pikir lebih oke menjadi ASN dan sebenarnya pertimbangannya karena kebutuhan hidup". (Wawancara Syalma, 17/12/2025).

"Jenjang karir mungkin ya dan aku ngerasa kalo misalnya jadi ASN kita tetap bisa ngelakuin sesuai job kita gitu jadi masih lebih work life balance". (Wawancara Hananah, 24/12/2025).

Sementara itu, pembentukan persepsi juga dipengaruhi oleh *Selective Exposure*, dimana informan pertama, kedua, ketiga, keempat dan kelima fokus mencari informasi terkait ASN untuk memperkuat keyakinannya.

"Website BKN diperiksa apakah ilmu komunikasi ada formasinya dan pada saat diperiksa ternyata ada formasinya dan informasinya itu aku dapat selain dari media sosial juga dari website, media cetak juga ada kemaren". (Wawancara Ahmad Adha, 15/12/2025).

"Kalo untuk PNS kebanyakan dari media sosial soalnya saya bukan dari lingkungan keluarga ataupun tempat tinggal tuh banyak PNS jadi banyak dari media sosial". (Wawancara Rafianur, 16/12/2025).

"Media sosial ya, itu kan tiap tahun ada tuh SSCASN dari BKD sama dari keluarga juga kasih informasi kayak gitu". (Wawancara Luwih, 16/12/2025).

"Dari keluarga dan media sosial kebetulan keluarga memang semua ASN ". (Wawancara Syalma, 17/12/2025).

"Dari media sosial iya, dari teman-teman aku iya, dari keluarga juga iya". (Wawancara Hananah, 24/12/2025).

DeVito (2016) menyatakan bahwa setelah menerima informasi maka selanjutnya informan akan mengorganisasikan informasi yang diterima melalui 3 tahap pengorganisasian yakni *Rules* (aturan), *Schema* (kategori mental) dan *Script* (urutan kejadian). Pada tahap ini, stimulus yang diterima akan dikelompokkan lagi berdasarkan tiga *Rules* (aturan) yakni *Proximity* (kedekatan), *Similarity* (kemiripan)



atau *Contrast* (perbedaan) agar mudah dipahami. Dalam hal ini, informan pertama, kedua dan ketiga memiliki kriteria yang sama sebagai patokan untuk mencari pekerjaan sehingga selaras dengan tugas seorang humas. Hal tersebut dapat dikategorikan ke dalam *Rules of Similarity*.

"Kriterianya mulai dari jurusan aku ilmu komunikasi konsen peminatannya di komunikasi korporat jadi lebih kepada Public Relation, sekarang aku di pranata humas mengurus tentang hubungan luar dan dalam sehingga sangat cocok dengan yang sudah aku pelajari. (Wawancara Ahmad Adha, 15/12/2025).

"Kriteria pertama saya lihat dari apa sih kebiasaan passion saya dalam membuat konten lalu kriteria lainnya tuh saya dari jurusan Ilmu Komunikasi sudah membahas dan belajar mengenai bagaimana aturan menjadi seorang humas". (Wawancara Rafianur, 16/12/2025).

"Karena aku kerjanya di bagian pelayanan pasti ada kaitannya dengan masyarakat misalnya masyarakat ada pengaduan PHK atau peraturan perusahaan, menurutku masih masuk di bagian yang dulunya aku Ilmu Komunikasi". (Wawancara Luwih, 16/12/2025).

Sementara itu, pernyataan informan keempat dan kelima tidak sesuai dengan indikator penelitian *Rules of Similarity*. Dimana informan keempat lebih menekankan pada alur kerja humas sedangkan informan kelima lebih menekankan sistem kerja instansi.

"Work flow sih mbak untuk orang yang mungkin masih pengen work life balance ASN oke". (Wawancara Syalma, 17 Desember 2025).

"Kriterianya karena basic instansiku kayak kerja di lembaga kayak NGO gitu tapi punya pemerintah jadi kayak kita melindungi dan memberikan pelayanan untuk para saksi dan korban". (Wawancara Hananah, 24 Desember 2025).

Lebih lanjut, diketahui bahwa informan pertama dan kedua membandingkan ASN dengan profesi lainnya sesuai dengan pengalamannya sehingga dapat dikategorikan ke dalam *Rules of Contrast*.

"Membandingkannya lebih kepada waktu pekerjaan karena yang aku sebutkan tadi bahwa PNS bisa kita lihat sebenarnya jam kerjanya lebih teratur dan juga lebih terarah, kalo misalnya orang-orang perusahaan swasta kadang-kadang cutinya sedikit". (Wawancara Ahmad Adha, 15/12/2025).

"Karena di Ilkom ada 2 jurusan, ada komunikasi massa dan komunikasi korporat jadi saya membandingkan humas pemerintah dengan humas swasta, jadi dari matkul yang saya dapatkan di zaman kuliah memang ternyata humas pemerintah lebih kaku dan taat peraturan. Kalo misalnya humas swasta tuh memang money oriented maksudnya mencari profit". (Wawancara Rafianur, 16/12/2025).

Sementara itu, pernyataan informan ketiga, keempat dan kelima tidak sesuai dengan indikator penelitian *Rules of Contrast*. Dimana informan ketiga, keempat dan kelima tidak menjelaskan perbandingan spesifik seperti informan sebelumnya.

"Kalo sebagai ASN sebagian orang menganggapnya berwibawa ya, berakhlak gitu kayak kerjanya jelas, tidak membedakan kerjaan lainnya, gak menjatuhkan pekerjaan lainnya juga, semua pekerjaan bagus tergantung orangnya". (Wawancara Luwih, 16/12/2025).

"Menurut saya semua tergantung kepada instansi dan juga sektornya karena setiap dinas atau badan memegang masing-masing jadi gak bisa dipukul rata misalnya Badan Pendapatan Daerah dengan Dinas Perpustakaan tentu beda rasio pekerjaannya". (Wawancara Syalma, 17/12/2025).

"Kalo ASN aku lihatnya dari instansi aku, kita bekerja untuk masyarakat tapi kita gak cari profit jadi kita kerja ada target tapi targetnya bukan untuk profit atau potongan pribadi tapi lebih ke gimana kita bisa memuaskan masyarakatnya kita layani". (Wawancara Hananah, 24/12/2025).

DeVito (2016) menyatakan bahwa tahap pengorganisasian akan diperkuat melalui *schema* yang telah terbentuk dalam ingatan. Dalam hal ini, informan pertama, kedua, ketiga dan keempat menggambarkan mental seorang ASN sebagai berikut:

"Gambaran mental sih harus disiplin sih yang utama, kemudian mental yang kedua adalah yang cepat, kemudian mental yang selanjutnya adalah yang apa ya tahan omongan sih". (Wawancara Ahmad Adha, 15/12/2025).

"Jujur karena ini pekerjaan pertama saya jadi masih banyak butuh pembelajaran mengenai bagaimana sistematika organisasi di instansi pemerintahan jadi saya kadang stress, kadang juga bingung bagaimana sistematika menjadi seorang humas di pemerintahan". (Wawancara Rafianur, 16/12/2025).

"Siap gak siap sih harus siap ya apalagi kalo misalnya di perintah atasan untuk menjalankan tugas kesana kemari gitu mentalnya diuji". (Wawancara Luwih, 16/12/2025).

"Jujur kalo mental saya gak tau ya maksud saya kalo mental ASN tuh saya rasa sejahtera secara gaji. Maksudnya dari segi gaji oke tapi kesejahteraannya gak karena kalo di ASN tuh sangat menitikberatkan pada hirarki". (Wawancara Syalma, 17/12/2025).

Sementara itu, pernyataan informan kelima tidak sesuai dengan indikator penelitian *schema*. Dimana informan kelima tidak menjelaskan secara spesifik seperti informan sebelumnya.

"Lebih ke kalo jadi ASN tuh kita benar-benar melayani masyarakat dengan hati jadi udah gak lagi kayak ASN zaman dulu jadi lebih ke yaudah kita melayani dengan hati". (Wawancara Hananah, 24/12/2025).

DeVito (2016) menyatakan bahwa selain *rules* dan *schema*, informan juga mengatur persepsinya melalui *script* yaitu urutan peristiwa yang diharapkan terjadi. Dalam hal ini, informan pertama, kedua, ketiga, keempat dan kelima akan menjelaskan tentang rutinitas atau aktivitas harian seorang ASN.

"Rutinitasnya seperti biasa kalo absen 07.30 paling lambat jadi harus selfie, kalo senin ada apel, kalo hari biasa langsung pengerjaan tugas, kalo pranata humas biasanya 07.30-10.30 cek sosial media, apa ada konten terkini yang update, apa ada berita yang harus dikejar, jam 10.30-12.00 cari referensi editing video dan grafis. Jam 12.00-13.00 istirahat makan siang, sholat. Nah jam 13.00-16.00 editing lagi kalo udah selesai minta acc ke ketua bidang, kalo ketua bidang acc, aku post kalo belum acc berarti revisi lagi dan akhirnya dipost". (Wawancara Ahmad Adha, 15/12/2025).

"Kalo rutinitas seorang ASN di gambaran saya seperti kita kembali ke zaman sekolah jam 07.00 turun, jam 16.00 pulang dan itu dilakukan terus sampai kita pensiun, kalo aktivitas sendiri karena saya sempat berkecimpung di dunia protokol dan kehumasan, aktivitasnya gak jauh-jauh dari tugasnya liputan terus buat berita, buat release seperti itu". (Wawancara Rafianur, 16/12/2025).

"Rutinitas ASN itu kalo dibilang lagi banyak kerjaan banyak, hectic ya apalagi kalo misalnya kayak gini akhir tahun, lumayan sibuk tapi kalo gak ya santai aja tapi bukan berarti gak ada kerjaan, tetap ada yang dikerjain kan kita pelayanan ke masyarakat ya lebih kesitu tenaga kerjaan. (Wawancara Luwih, 16/12/2025).

"Mungkin yang membedakan karena kami senin sampai jumat 8 jam kalo swasta kan 6 hari kerja tapi ada juga sih pemerintahan yang dia 6 hari kerja jadi menurut saya sih gambarannya kurang lebih sama dan kembalikan lagi dengan formasi yang diambil begitu". (Wawancara Syalma, 17/12/2025).

Sementara itu, pernyataan informan kelima cenderung tidak sesuai dengan indikator penelitian *script*. Dimana informan kelima tidak menjelaskan secara spesifik seperti informan sebelumnya.

"Sebenarnya kalo yang aku bayangin tuh yaudah kayak pagi aku kerja tapi maksudnya aku bisa tetap punya waktu buat keluarga". (Wawancara Hananah, 24/12/2025).

DeVito (2016) menyatakan bahwa tahap ini merupakan proses pemberian makna atau pemahaman individu terhadap informasi yang telah diterima. Dalam hal ini, informan pertama, kedua, ketiga dan keempat telah memberikan penilaian subjektif terkait profesi ASN.

"Sebenarnya profesi apapun yang kita jalani itu punya andil yang besar buat masyarakat apalagi sebagai PNS yang memang gajinya berasal dari pajak orang-orang yang dipotong atau mereka bayar sukarela untuk negara jadi sebagai PNS memang seharusnya punya 3 fungsi". (Wawancara Ahmad Adha, 15/12/2025).

"Kalo kita ngomongin ASN yang dipikirkan orang-orang pasti boomers atau orang-orang kaku tapi karena zaman ini sudah berubah, Gen Z sudah mulai banyak yang masuk di dunia kerja jadi ASN itu bukan hanya untuk orang-orang yang kaku". (Wawancara Rafianur, 16/12/2025).

"Jujur pertama kali aku masuk itu aku merasa paling muda, aku nganggap kayak rekan kerjaku kok kayak yang tua-tua, sudah senior sekali nih otomatis cara berpikir, cara bekerjanya tuh kayak beda ya jadi aku menganggap awalnya tuh kayak bakal susah nih kerjasama, beradaptasinya juga tapi lama kelamaan bisa sih". (Wawancara Luwih, 16/12/2025).

"ASN sebenarnya adalah profesi yang netral, profesi yang harusnya baik tapi ASN tuh intinya aparatur sipil ya, kita dari sipil seharusnya ASN tuh pekerjaan yang berorientasi pada masyarakat, kalo misalkan kita sudah meyakini bahwa kita menjadi ASN adalah bagian dari masyarakat, pasti kita bekerja sesuai dengan nilai-nilai masyarakat sih". (Wawancara Syalma, 17/12/2025).

Sementara itu, pernyataan informan kelima cenderung tidak sesuai dengan indikator penelitian interpretasi-evaluasi. Dimana informan kelima tidak memberikan penilaian subjektif terkait ASN.

"Maknanya yaudah bekerja aja, maksudnya kayak gimana sih yaudah kerja aja gitu, maksudnya kayak yaudah aku jadi ASN cuman buat sekedar kerja aja, aku gak ada gimana gimana gitu". (Wawancara Hananah, 24/12/2025).

DeVito (2016) menyatakan bahwa tahap ini merupakan proses penyimpanan informasi ke dalam ingatan individu. Dalam hal ini, informan pertama, kedua, ketiga, keempat dan kelima akan menyimpan informasi yang paling diingat terkait ASN.

"Kalo itu sudah pasti di PNS namanya core valuesnya jadi core values itu adalah nilai dasar yang harus diterapkan dalam kehidupan PNS, mau itu di masyarakat atau di pekerjaan. Nah kalo di PNS itu BerAKHLAK jadi ada 7 nilai, Ber itu Berorientasi pelayanan, A itu Akuntabel, K itu Kompeten, H itu Harmonis, L itu Loyal, A itu Adaptif, K itu Kolaboratif". (Wawancara Ahmad Adha, 15/12/2025).



"Informasi yang membekas itu sekarang khususnya di Pemda kalo masuk PNS sudah tidak ada tes wawancara segala macam jadi semuanya pure transparansi menggunakan sistem CAT jadi kalo misalnya ada yang ngomong masuk PNS jalur ordal segala macam itu mustahil ya". (Wawancara Rafianur, 16/12/2025).

"Profesi ASN itu menurutku harus tanggungjawab sama yang dia kerjakan harus menjaga nama baik instansi, gak seperti yang orang bilang kayak ASN itu kerjanya santai misalnya datang absen nongkrong gitu tapi itu gak semuanya kayak gitu, tergantung bawaan diri masing-masing lagi tanggungjawab terhadap tugasnya sendiri gitu". (Wawancara Luwih, 16/12/2025).

"Kebetulan saya jadi admin sosial media humas jadi saya tau banget kritik aduan masyarakat dan disitu saya benar-benar merasa dekat dengan masyarakat jadi mungkin selama ini image pemerintahan selalu responnya lambat, gak pernah ditanggapi terus juga tidak ada klarifikasi dan lain sebagainya". (Wawancara Syalma, 17/12/2025).

"Berintegritas mungkin ya sama pelayanan publik, sebenarnya kalo aku sih ingatnya itu ya, berorientasi pada pelayanan publik dan berintegritas itu sih yang paling kena sejauh ini". (Wawancara Hananah, 24/12/2025).

DeVito (2016) menyatakan bahwa tahap ini merupakan tahap akhir yang mempengaruhi proses pembentukan persepsi, dimana individu akan mengingat atau menarik kembali seluruh informasi yang tersimpan dalam ingatan. Dalam hal ini, informan pertama, kedua, ketiga dan keempat mengingat kembali informasi yang berkaitan dengan ASN.

"Jadi untuk recall memori selalu sih kalo misal disuruh mengingat BerAKHLAK udah gak terbata-bata, jadi kalo ingat PNS ingat BerAKHLAK bahkan dikasih pertanyaan bebas misalnya bagaimana sikap kamu terhadap bencana disini, pasti disuruh jawab cepat dengan nilai itu jadi selalu ada briefing tiap pagi sehingga recall itu selalu ada". (Wawancara Ahmad Adha, 15/12/2025).

"Kalo tes CPNS tidak semudah itu, masuk PNS tidak semudah memakai orang dalam jadi tes CPNS sekarang menitikberatkan penggunaan CAT jadi tes berbasis teknologi transparan sehingga nilai dapat dilihat langsung oleh masyarakat jadi kalo menyelipkan lewat orang dalam itu mustahil". (Wawancara Rafianur, 16/12/2025).

"Yaitu sebagian orang nganggap kerjaan ini sepele gitu tapi gak gampang juga buat masuk kayak misalnya daftar CPNS kan ada tesnya, gak semua orang juga langsung lolos tapi semua orang nganggapnya PNS santai-santai, leha-leha gitu padahal kan tetap ada tugas yang harus dijalankan sesuai jabatan masing-masing". (Wawancara Luwih, 16/12/2025).

"Kritik jujur dan saran karena masyarakat masih banyak sekali yang merasa program pemerintah tuh masih kurang tepat sasaran dan gak menyeluruh ke masyarakat jadi itu sih mbak yang pr banget sekarang di birokrasi". (Wawancara Syalma, 17/12/2025).

Sementara itu, pernyataan informan kelima cenderung tidak sesuai dengan indikator penelitian *recall*. Dimana informan kelima tidak mengingat informasi sebelumnya yaitu berorientasi pada pelayanan publik dan berintegritas.

"Itu sih kayak mutasi, yang paling sering muncul ya itu mutasi terus apalagi ya kalo informasi yang paling sering muncul ya itu doang sih". (Wawancara Hananah, 24 Desember 2025).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan analisis data Creswell ditemukan bahwa persepsi informan terbentuk melalui tahapan yang berkesinambungan. Temuan ini sejalan dengan Teori Persepsi DeVito bahwa persepsi tidak terbentuk secara pasif melainkan melalui proses aktif yang dipengaruhi oleh pengalaman individu. Namun, hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua pernyataan informan sesuai dengan indikator penelitian. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa persepsi Gen Z terhadap pengembangan karir, nilai perusahaan dan keseimbangan hidup dapat mempengaruhi pilihan karir. Peneliti akan menggali makna dan pengalaman informan dalam konteks fenomenologi.

Diketahui bahwa, informan pertama sebenarnya tidak berniat untuk menjadi ASN karena setelah lulus kuliah, informan bekerja sebagai Marketing dan pernah bekerja sebagai MC, *Wedding Organizer* dan *Event Organizer*. Seiring berjalannya waktu, informan mengetahui informasi pembukaan CPNS hingga memutuskan untuk mendaftar. Hal menarik yang membuat informan mau menjadi ASN adalah *work life balance*, dimana pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki porsi seimbang. Sebelum mendaftar, informan telah melakukan *research* agar dapat mengetahui perbedaan porsi kerja di pemerintahan dan di swasta. Selain itu, informan mempertimbangkan faktor yang paling berpengaruh seperti gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup dan juga lingkungan kerjanya. Pada tahun 2017, informan pernah bergabung di salah satu program GenRe BKKBN sehingga saat mengetahui pembukaan formasi

KemenPANRB tahun 2024, informan langsung mendaftar kemudian lanjut administrasi, SKD dan SKB sampai dinyatakan lolos di BKKBN Kaltim dengan jabatan Pranata Humas Ahli Pertama. Selain itu, informan merasa bahwa lingkungan kerja BKKBN cukup nyaman dan gajinya sekitar 2,7an tetapi kalau digabung dengan *take home pay* lumayan standar. Informan juga menjelaskan pengalamannya saat menjalani proses seleksi CPNS melalui tiga tahap yaitu tahap administrasi kemudian tahap SKD dan tahap SKB.

Pada saat menjalankan tugas, informan merasa deg-degan karena lingkungan kerjanya berbeda dengan lingkungan kerja sebelumnya. Informan mengatakan bahwa ketika dulu menjadi *freelancer*, informan bebas kerja kapan saja tergantung panggilan job sedangkan menjadi PNS harus mematuhi berbagai peraturan yang ketat. Namun, informan merasa aman dan *enjoy* dalam menjalani rutinitas hariannya sebagai humas. Lebih lanjut, informan menjelaskan tugas humas yang sudah tertera jelas di PermenPANRB No. 17 Tahun 2023 yaitu menghubungkan masyarakat dengan instansi, baik masyarakat yang terdapat di dalam BKKBN, mitra-mitra terkait ataupun masyarakat luas yang di luar BKKBN. Kemudian tentang bagaimana memberikan Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE) kepada masyarakat serta mengurus saluran media sosial dan informasi agar tidak terjadi *bottleneck* yakni penyempitan informasi. Informan mengatakan bahwa mitra BKKBN ada Baznas terkait program GENTING (Gerakan Orangtua Asuh Cegah Stunting) serta partner penyebar informasi seperti RRI dan TVRI. Informan juga menceritakan pengalamannya ketika turun ke lapangan untuk bertemu dengan keluarga yang kurang mampu. Setelah bertemu dan mendatangi rumah keluarga yang kurang layak ditempati, informan merasa sedih dan banyak bersyukur atas perjalanan hidupnya ini.

Berdasarkan pengalamannya, informan mengaku bahwa jam kerja PNS lebih teratur dan memiliki banyak waktu cuti sedangkan pegawai swasta memiliki jam kerja fleksibel meskipun kadang waktu cutinya sedikit. Selama bekerja, informan pernah mengalami *burnout* karena tuntutan kerja. Kemudian, informan menjelaskan terkait mental ASN harus disiplin, cepat dan tahan omongan. Selain itu, informan menjelaskan tentang rutinitas maupun aktivitasnya dimulai dari absen jam 7.30, lalu jam 7.30 - 10.30 cek sosial media untuk melihat konten terkini atau berita yang harus dikejar, lalu jam 10.30 - 12.00 mulai mencari referensi editing video dan grafis, lalu jam 12.00 - 13.00 isihoma, lalu jam 13.00 - 16.00 editing lagi sampai di acc oleh ketua bidang untuk diposting lalu bisa pulang. Meskipun sibuk bekerja, informan tetap memiliki *quality time* untuk diri sendiri dan keluarga. Sejauh ini, informan sudah merasakan *work life balance* karena bisa pulang tenggo jam 16.00 dan di hari Sabtu-Minggu bisa melakukan kegiatan lain seperti olahraga, nongki bareng teman dan kumpul keluarga.

Selanjutnya, informan kedua mengaku bahwa setelah lulus kuliah sempat menganggur karena fokus mengikuti tes CPNS. Sebelum menganggur, informan sempat mencoba untuk mengirimkan lamaran pekerjaan di Samarinda namun hanya sampai di tes *interview* pertama saja. Hal tersebut membuat informan merasakan betapa sulitnya mencari pekerjaan sehingga informan tertarik untuk mendaftar CPNS karena ingin mendapatkan pekerjaan yang stabil dan juga sudah memiliki pengalaman magang selama 1 bulan di Kantor Gubernur sebagai protokol. Pada saat itu, informan merasa FOMO ketika melihat teman-temannya sudah mendapatkan pekerjaan sehingga muncul keinginan agar bisa secepatnya mendapatkan pekerjaan juga. Menurut informan, hal yang menarik dari ASN adalah kerjanya tetap sehingga tupoksinya tidak tumpang tindih dan tiba-tiba berubah karena sudah ada peraturan. Kemudian jenjang karirnya ditentukan oleh Undang-Undang setiap 3-4 tahun sekali akan naik jabatan dan untuk kenaikan golongan harus melalui uji kompetensi. Selain itu, informan mengatakan bahwa faktor yang paling berpengaruh adalah gaji yang tetap sampai pensiun dan lingkungan kerja pemerintahan fleksibel. Informan mengaku bahwa terdapat perbedaan yang jelas antara humas pemerintah dan humas swasta. Dimana, humas pemerintah lebih kaku dan taat peraturan sedangkan humas swasta lebih *money oriented*. Untuk memperkuat keyakinannya, informan mencari informasi pendaftaran CPNS dan rincian gaji dari media sosial karena informan bukan berasal dari keluarga PNS.

Berdasarkan pengalamannya, informan menceritakan persiapannya saat melewati proses seleksi CPNS. Dimana, selama 1-2 bulan telah mengikuti bimbel lalu mencari materi dan mengerjakan tes soal-soal dari TikTok dan YouTube, serta mengikuti TryOut. Pada saat pembukaan CPNS, informan langsung mendaftar kemudian lanjut administrasi, SKD dan SKB sampai dinyatakan lolos di Diskominfo Berau dengan jabatan Pranata Humas Ahli Pertama. Bagi informan, dirinya memang cocok untuk menjadi humas karena suka membuat konten dan sudah belajar mengenai aturan menjadi humas. Pada saat menjalankan tugas, informan merasa senang karena pekerjaan pertamanya langsung menjadi PNS. Namun saat pertama kali bekerja, informan merasa kebingungan karena belum mengetahui bagaimana alur kerjanya. Informan juga merasa deg-degan dan takut saat beradaptasi dengan ritme kerja birokrasi yang kaku. Namun, informan merasa percaya diri karena mendapatkan dorongan dari orang-orang kantor. Lalu, informan menjelaskan tugas humas seperti membuat *press release*, manajemen risiko, manajemen komunikasi dan bagaimana *handle* opini masyarakat serta bagaimana *handle* hubungan baik dengan masyarakat serta turun ke lapangan untuk membuat konten ataupun berita.



Selama bekerja, informan pernah berada dalam situasi kerja yang memicu *burnout* apalagi jika muncul opini negatif masyarakat tentang instansi. Selain itu, informan juga menjelaskan rutinitas hariannya yang sama seperti zaman sekolah yakni turun jam 07.00 dan pulang jam 16.00 yang dilakukan terus sampai pensiun. Kalau untuk aktivitasnya karena sempat berkecimpung di dunia protokol dan kehumasan, tugasnya liputan dan membuat konten ataupun berita. Diketahui bahwa informan bekerja di bagian PPID (Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi) sehingga mengumpulkan informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat seperti rencana kerja atau anggaran untuk meningkatkan transparansi instansi kepada masyarakat. Meskipun sibuk bekerja, hak kita sebagai pekerja diluar jam kerja harus kita dapatkan sehingga memiliki waktu untuk diri sendiri. Sejauh ini, informan sudah merasakan *work life balance* karena masih bisa olahraga dan nongkrong bersama teman.

Selanjutnya, informan ketiga mengaku bahwa setelah lulus kuliah mengalami kebingungan karena sulit mencari pekerjaan. Pada saat itu, informan merasa cemas karena lulus agak lama sementara teman-temannya sudah mendapatkan pekerjaan. Seiring berjalannya waktu, informan mendapatkan dukungan dari keluarga dan lingkungan sekitarnya untuk menjadi ASN. Menurut informan, hal yang menarik dari ASN adalah karirnya terjamin, menjanjikan dan tidak gampang diputus kontraknya. Selain itu, informan mencari informasi pendaftaran PPPK dari media sosial dan keluarganya. Informan juga menceritakan pengalamannya saat melewati proses seleksi PPPK dimulai dengan menyiapkan berkas sesuai syarat yang ditentukan, kemudian belajar bersama teman untuk mengerjakan beberapa soal-soal dari Youtube, mengikuti Tryout dan juga mempersiapkan mental. Pada saat pembukaan PPPK, informan langsung mendaftar kemudian lanjut ke tahap-tahap berikutnya sampai dinyatakan lolos di Disnaker Kaltim dengan jabatan Penata Layanan Operasional.

Pada saat menjalankan tugas, informan merasa kaget melihat lingkungan kerjanya yang kaku dan pernah dalam 1 bulan izin sakit karena fisik atau mentalnya terganggu tetapi setelah dijalani merasa aman. Lalu, informan menjelaskan tugasnya seperti memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga harus selalu *stay* di kantor untuk melayani masyarakat. Selama bekerja, informan pernah berada dalam situasi kerja yang memicu *burnout*. Informan juga pernah merasakan tekanan saat menjalankan tugas misalnya diberikan tugas dadakan dan harus selesai dalam waktu 1 jam. Hal itu membuat informan merasa kesal tetapi tugas tersebut harus tetap diselesaikan. Berdasarkan pengalamannya, informan mengatakan bahwa mental ASN sangat diuji karena harus selalu siap apalagi kalau disuruh atasan untuk menjalankan tugas kesana kemari. Informan juga mengatakan bahwa pekerjaannya ini sangat cocok baginya karena selaras dengan jurusan Ilmu Komunikasi dan berkaitan dengan pelayanan masyarakat sehingga ilmu dan *skill* yang dimiliki dapat diterapkan. Selain itu, informan juga menjelaskan rutinitas hariannya di bagian pelayanan yang banyak kerjaan apalagi kalau akhir tahun lumayan sibuk. Di tengah kesibukan pekerjaannya, informan tetap merasakan *work life balance* artinya kalau di jam kerja, kita harus bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab tetapi kalau di luar jam kerja, kita bisa melakukan kegiatan lain misalnya *me time*, nongkrong atau jalanin hobi yang kita suka.

Selanjutnya, informan keempat mengaku bahwa sebenarnya tidak berniat untuk menjadi ASN karena setelah lulus kuliah, informan bekerja sebagai *freelancer* dan *copy content writer* di swasta. Seiring berjalannya waktu, informan mengetahui informasi pendaftaran PPPK hingga memutuskan untuk mendaftar. Hal yang menarik dari ASN adalah tergolong stabil dan menjadi PPPK itu per 5 tahun jadi cocok untuk Gen Z yang mau menabung, kebetulan di tempatnya bekerja UMR. Sebelum mendaftar, informan telah mengetahui bahwa banyak ASN muda yang masuk ke dunia birokrasi sehingga informan tertarik untuk mendaftar. Selain itu, informan mengatakan bahwa faktor yang paling berpengaruh adalah gajinya yang menjanjikan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Untuk memperkuat keyakinannya, informan mencari informasi dari media sosial dan keluarga. Berdasarkan pengalamannya, informan menceritakan persiapannya saat melewati proses seleksi PPPK melalui tes wawancara dan manajerial serta Tes Kemampuan Dasar dengan mengikuti bimbingan, Tryout, latihan soal-soal dari Youtube dan belajar dari pasangannya karena baru lolos PNS. Pada saat pembukaan PPPK, informan langsung mendaftar kemudian lanjut ke tahap-tahap berikutnya sampai dinyatakan lolos di Dinas Perpustakaan Kaltim dengan jabatan Pengadministrasi Perkantoran.

Pada saat menjalankan tugas, informan merasa bingung karena lingkungan kerjanya baru sehingga perlu banyak beradaptasi dengan sistem dan regulasi. Informan mengaku di awal-awal kerja masih takut tetapi di tahun ke 3 sudah bisa memahami karena di birokrasi sangat struktural dan hirarki, jauh berbeda dengan swasta terutama dalam hal pengambilan keputusan. Selain itu, informan mengatakan tugasnya adalah mengurus administrasi dan kearsipan data-data. Selama bekerja, informan pernah berada dalam situasi kerja yang memicu stres sehingga berusaha mencari kenyamanannya dengan membuat gerakan terkait *sharing* yaitu Cerita Sepulang Kerja agar tidak mengalami *burnout*. Lebih lanjut, informan mengaku bahwa pekerjaannya ini memang cocok baginya karena suka bekerja di lapangan untuk membuat konten ataupun berita. Informan mengatakan bahwa mental ASN hanya sejahtera secara gaji. Hal tersebut diketahui melalui temannya yang dulu menjadi ASN di Kementerian pusat lalu mutasi ke daerah. Kalau

di pusat sangat memperhatikan *wellness* pegawai misalnya setiap jumat ada kelas bimbingan konseling, begitu juga di swasta ada kegiatan *capacity building* tetapi kalau di pemerintah tidak ada karena menitikberatkan sistem hirarki. Selain itu, informan juga mengatakan rutinitas hariannya sama seperti pekerja lainnya tetapi yang membedakan hanya jadwal kerjanya yaitu senin sampai jumat selama 8 jam tetapi ada juga pemerintahan yang 6 hari bekerja sehingga kurang lebih sama dan tergantung pada formasi yang diambil. Di tengah kesibukan pekerjaannya, informan tetap merasakan *work life balance* karena bekerja sesuai dengan tupoksi dan juga memiliki waktu untuk beristirahat sesuai hak sebagai pekerja untuk melakukan kegiatan lain misalnya nongkrong atau berkumpul bersama keluarga.

Selanjutnya, informan kelima mengaku bahwa setelah lulus kuliah pernah bekerja di Kementerian PUPR tetapi saat itu memilih *resign* karena lagi hamil kembar sehingga harus *bedrest*. Informan juga sambil bekerja sebagai MUA dari tahun 2023-2025. Pada saat mengetahui ada pembukaan CPNS, informan langsung mendaftar kemudian lanjut administrasi, SKD dan SKB sampai dinyatakan lolos di LPSK Jakarta dengan jabatan Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Alasan yang membuat informan tertarik untuk mendaftar karena sekarang banyak PHK dan teman-temannya banyak yang sudah menjadi ASN. Menurut informan, hal yang menarik dari ASN adalah stabilitasnya dan tetap bisa melanjutkan pendidikan walaupun sambil bekerja. Informan juga mengatakan bahwa faktor yang paling berpengaruh adalah jenjang karir. Untuk memperkuat keyakinannya, informan mencari informasi dari media sosial, keluarga dan teman-temannya. Berdasarkan pengalamannya, informan menceritakan persiapannya saat melewati proses seleksi CPNS dimulai dari h-2 minggu karena informan memiliki anak kembar sehingga tidak bisa *well prepare* belajarnya jadi h-2 minggu baru yang intens ikut Tryout dan nonton Youtube untuk pembahasan soal-soal, kalau h-1 bulan informan mulai mencari kisi-kisinya.

Pada saat menjalankan tugas, informan merasa kaget saat beradaptasi dengan ritme kerja birokrasi yang kaku karena lingkungan kerjanya tidak sesuai ekspektasinya. Informan mengatakan bahwa tugasnya adalah melindungi dan memberikan pelayanan untuk para saksi dan korban. Selain itu, informan pernah berada dalam situasi kerja yang memicu *burnout* lalu informan mengelola emosi tersebut dengan lebih sering teleponan dengan keluarganya dan kalau misalnya merasa berat banget, informan pulang ke Samarinda. Lebih lanjut, informan mengatakan bahwa mental PNS harus disiplin, sigap dan benar-benar melayani masyarakat dengan sepenuh hati. Informan juga menceritakan rutinitas hariannya yang dimulai bekerja dari pagi hingga sore namun tetap bisa memiliki waktu buat keluarga. Di tengah kesibukan pekerjaannya, informan bisa merasakan *work life balance*. Meskipun terus bekerja, informan tetap bisa melakukan hal yang disukai jadi hidup tidak hanya untuk bekerja namun masih bisa memiliki waktu untuk diri sendiri dan keluarga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan Teori Persepsi DeVito, dapat ditarik kesimpulan bahwa pembentukan persepsi informan terhadap keputusannya memilih ASN sangat bervariasi dan menyesuaikan pengalaman pribadi sehingga tidak semua pernyataan informan menjawab indikator penelitian namun pembentukan persepsi informan tetap didasarkan pada lima indikator penelitian yang saling berkaitan disertai konteks fenomenologi. Informan memaknai profesi ASN sebagai simbol stabilitas hidup di tengah ketidakpastian ekonomi industri kreatif. Informan tidak menilai profesi ASN sebagai penghambat untuk berkreaitivitas melainkan sebagai ruang yang stabil agar dapat merasakan *work life balance* sehingga kehidupan dan pekerjaan tetap berjalan seimbang. ASN telah dianggap sebagai profesi yang menjanjikan karena memberikan kepastian jenjang karir dan jaminan masa depan yang cerah.

Saran

1. Bagi instansi pemerintah
 - Merekomendasikan pemerintah agar membuat strategi komunikasi yang lebih efektif dalam merekrut ASN melalui media sosial dengan menonjolkan aspek fleksibilitas dan sisi humanis birokrasi misalnya testimoni pegawai muda mengenai *work life balance*.
 - Memberikan sosialisasi mengenai kebutuhan tenaga ASN di era perpindahan Ibukota Nusantara (IKN) untuk meyakinkan mahasiswa Ilmu Komunikasi bahwa peran mereka sangat krusial dalam mendorong kemajuan di pemerintahan yang baru.



2. Bagi peneliti selanjutnya

- Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas subjek penelitian dengan meneliti mahasiswa dari program studi lain dan menggunakan teori komunikasi yang lain untuk memberikan perspektif baru mengenai topik penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andari, A. D. (2024). *Rekrutmen ASN 2024: Cek Kuota, Formasi, dan Jadwal Pendaftarannya*. <https://umsu.ac.id/artikel/rekrutmen-asn-2024-cek-kuota-formasi-dan-jadwal-pendaftarannya/>
- Anggel, R. D. (2024). *Jumlah Formasi Pendaftaran CPNS 2024 Instansi Pusat dan Daerah*. <https://www.detik.com/sulsel/berita/d-7326376/jumlah-formasi-pendaftaran-cpns-2024-instansi-pusat-dan-daerah>
- Creswell, J. W. (2016). *RESEARCH DESIGN Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (4th ed.). PUSTAKA BELAJAR.
- DeVito, J. A. (2016). *The Interpersonal Communication Book* (14th ed.). Pearson Education.
- Deloitte. (2024). *Survei Generasi Z dan Milenial Deloitte tahun 2024 menemukan bahwa generasi ini tetap setia pada nilai-nilai mereka saat mereka menghadapi dunia yang berubah dengan cepat*. <https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/deloitte-2024-gen-z-and-millennial-survey.html>
- Fajriyanti, Y., Rahmah, A. H., Ulfa, S., & Hadiyanti, E. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Hamada, N., & Erlina. (2025). Kedudukan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu Dalam Sistem Kepegawaian The Position of Part-Time Government Employees under Work Agreements (PPPK) within the Civil Service System. 8(5), 2571–2576. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i5.7626>
- J, M. Y., & Sahupala, R. (2026). *PERSEPSI ASN GENERASI Z TERHADAP SISTEM PENILAIAN KINERJA DAN DAMPAKNYA PADA PENYUSUNAN SKP (STUDI PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SULAWESI TENGGARA)*. 2, 52–63.
- Kencana, M. R. B. (2025). *BKN Cium Potensi Besar Gen Z Jadi CPNS*. https://www.liputan6.com/bisnis/read/6058309/bkn-cium-potensi-besar-gen-z-jadi-cpns?utm_source=chatgpt.com&page=4
- Maharani, F. P., & Afida, D. N. (2024). Studi Naratif Latar Belakang Orang Tua dalam Pemilihan Karir Pada Generasi Z. 1(1), 32–4.
- Maharani, A. P., Widiyanarti, T., Meilina, A., Lestari, D. A., & Aidilia, Z. (2025). Kebudayaan Gen Z : Kekuatan Kreativitas di Era Digital. 1, 1–10.
- Maharani, L. (2025). Analisis Disiplin Kerja pada Pekerja Generasi Z. 2(2), 2911– 2924.
- Nurkhasannah, E., & Putri, S. A. (2025). Pengaruh Persepsi Generasi Z Terhadap Pilihan Karir pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pamulang Universitas Pamulang , Indonesia a) Kajian Pustaka Generasi Z. 3(2016).
- Prasasti, A. N., Ramadhan, D., & Surbakti, M. B. (2024). Analisis Penerapan Praktik Flexibility Working Arrangement (FWA) dalam Peningkatan Minat Generasi Z Menjadi Aparatur Sipil Negara. 7, 6855–6864.
- Prasetya, I. N. D. D., Pradhana, I. P. D., Yunita, P. I., & Martini, I. A. O. (2025). Dilema Psikologis dan Kecemasan Karier Generasi Z dalam Pusaran Job Hopping : “ Sebuah Analisis Fenomenologis untuk Strategi Retensi Berbasis Kesejahteraan. 8(2). <https://doi.org/10.32877/eb.v8i2.3411>
- Siregar, R. S., & Matang. (2023). *INDONESIA ERA GLOBALISASI: PERAN DAN TANTANGAN GENERASI KEDUA DIGITAL NATIVE* Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung
- PENDAHULUAN Era globalisasi telah mengubah tatanan dunia di seluruh dunia. Manusia dapat dengan cepat berinteraksi dan melihat tatana. 2(2), 101–109.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif* (3rd ed.). Alfabeta, CV.

- Unairnews. (2023). *Infografik: Turunnya Minat Anak Muda sebagai ASN Tak Masalah*.
<https://unair.ac.id/infografik-turunnya-minat-anak-muda-sebagai-asn-tak-masalah/>
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). *GENERASI Z & REVOLUSI INDUSTRI 4.0*. CV. Pena Persada.
- Zaravita, V., & Daliman. (2025). *Persepsi Generasi Z tentang Keterlibatan Orang Tua dalam Pengambilan Keputusan Karir*.