

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji fenomena pengunduran diri Aparatur Sipil Negara (ASN) generasi milenial di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), serta mengidentifikasi faktor-faktor penyebab dan strategi penanganannya. Sebagai lembaga pengawasan keuangan negara, BPKP memiliki peran penting dalam menjaga akuntabilitas dan efektivitas penggunaan anggaran di sektor publik. Audit internal tidak hanya bertugas mendeteksi kesalahan, tetapi juga memberikan nilai tambah melalui identifikasi peluang perbaikan proses dan efisiensi anggaran. Dari sekitar 5.600 pegawai BPKP, 46,52% merupakan generasi milenial, namun 68,92% dari total pengunduran diri pada periode 2022–2024 berasal dari kelompok ini. Kondisi ini menimbulkan tantangan serius dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk hilangnya pengetahuan institusional serta meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus tunggal, dan data diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur terhadap tujuh mantan ASN milenial serta dokumentasi internal organisasi.

Hasil penelitian mengidentifikasi lima faktor utama penyebab pengunduran diri, yaitu: pertama, ketidakjelasan jalur karier yang ditandai minimnya transparansi dalam promosi, mutasi, dan sistem penghargaan; kedua, penghasilan yang tidak kompetitif dan tekanan kerja tinggi; ketiga, keterbatasan ruang untuk aktualisasi diri dan inovasi; keempat, hubungan sosial yang meskipun baik tidak cukup kuat untuk mencegah keputusan keluar; dan kelima, kebutuhan reformasi menyeluruh dalam manajemen SDM. Penelitian ini merekomendasikan pembenahan sistem manajemen SDM melalui promosi berbasis kompetensi, transparansi penghargaan, kebijakan yang adaptif, serta pelibatan generasi muda dalam pengambilan keputusan guna meningkatkan retensi pegawai.

Kata kunci: Pengunduran diri, ASN Milenial, Manajemen SDM, Keterlekatan pekerjaan

ABSTRACT

This study examines the phenomenon of resignation among millennial civil servants (ASN) at the Financial and Development Supervisory Agency (BPKP), identifying the key contributing factors and formulating strategies to address the issue. As a government agency responsible for financial oversight, BPKP plays a critical role in maintaining accountability and ensuring the effective use of public funds. Internal audit not only detects errors but also adds value by identifying opportunities for process improvement and budget efficiency. Of approximately 5,600 employees, 46.52% are millennials; however, 68.92% of resignations between 2022 and 2024 came from this group. This situation poses serious challenges for human resource management, including the loss of institutional knowledge and rising costs for recruitment and training. The research employs a descriptive qualitative approach with a single-case study design. Data were collected through semi-structured interviews with seven former millennial civil servants and supported by internal organizational documents.

The study identifies five main factors influencing resignation. First, unclear career paths marked by a lack of transparency in promotion, rotation, and reward systems. Second, uncompetitive salaries and high work pressure. Third, limited opportunities for self-actualization and innovation. Fourth, social relationships that, while generally positive, are insufficient to retain employees. Fifth, the need for comprehensive reform in human resource management. The study recommends improvements in HR systems through competency-based promotion, transparent reward mechanisms, adaptive policies, and the involvement of younger generations in decision-making processes to enhance employee retention.

Keywords: *Resignation, Millennial Civil Servants, Human Resource Management, Job Embeddednes*