



Niat *Brain Drain* pada *Fresh Graduate* (Studi Kasus Tren #KaburAjaDulu di Wilayah Jabodetabek 2025)

Wasi Bagasworo¹, Davin Prayoga Pahlevi^{2*}, Eka Putri Ginaristi³, Kayla Aryani Putri Nugroho⁴, Khairun Nisa Tanjung⁵, Tri Mardiani⁶, Gregorius Agung Steven Simanjuntak⁷

¹⁻⁷ Program Studi Manajemen, STIE Indonesia Banking School, Indonesia

*Penulis Korespondensi: davin.20231111030@ibs.ac.id

Abstract. The increasing popularity of the #KaburAjaDulu trend on social media has intensified concerns regarding the potential brain drain among Generation Z fresh graduates in Indonesia. This phenomenon reflects the growing intention of young talents to seek better career opportunities, higher living standards, and broader self-development prospects abroad. This study aims to examine the influence of push factors and pull factors on brain drain intentions and their subsequent impact on the #KaburAjaDulu phenomenon among fresh graduates in the Greater Jakarta area (Jabodetabek). A quantitative research approach was employed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM), with data collected through an online survey of 100 Generation Z fresh graduates. The findings reveal that both push factors and pull factors have positive and significant effects on brain drain intentions. Furthermore, brain drain intentions significantly influence support for the #KaburAjaDulu movement. The study also confirms that brain drain acts as a mediating variable in the relationship between push and pull factors and the #KaburAjaDulu phenomenon. These findings highlight the importance of improving employment quality, career development opportunities, employee welfare, and overall quality of life in Indonesia to reduce the tendency of talent migration among young graduates.

Keywords: #KaburAjaDulu; Brain Drain Intention; Generation Z; Pull Factors; Push Factors.

Abstrak. Fenomena meningkatnya minat bekerja dan menetap di luar negeri yang tercermin dalam tren #KaburAjaDulu menjadi perhatian karena berpotensi mendorong terjadinya *brain drain* pada kalangan *fresh graduate*. Kondisi ini menunjukkan adanya kecenderungan generasi muda untuk mencari peluang karier, pengembangan diri, serta kualitas hidup yang dianggap lebih baik di negara lain. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor pendorong (*push factors*) dan faktor penarik (*pull factors*) terhadap niat *brain drain* serta dampaknya terhadap fenomena #KaburAjaDulu pada *fresh graduate* di wilayah Jabodetabek. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada 100 responden yang memenuhi kriteria sebagai *fresh graduate* Generasi Z di wilayah Jabodetabek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pendorong dan faktor penarik berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat *brain drain*. Selain itu, niat *brain drain* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap fenomena #KaburAjaDulu. Penelitian ini juga menemukan bahwa niat *brain drain* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor pendorong dan faktor penarik terhadap fenomena #KaburAjaDulu. Temuan ini mengindikasikan pentingnya peningkatan kualitas lapangan kerja, kesempatan pengembangan karier, kesejahteraan tenaga kerja muda, serta perbaikan kualitas hidup di dalam negeri sebagai upaya mengurangi kecenderungan *brain drain* pada *fresh graduate*.

Kata Kunci: #KaburAjaDulu; Generasi Z, Niat *Brain Drain*; *Pull Factor*; *Push Factor*.

1. LATAR BELAKANG

Fenomena *brain drain* atau perpindahan tenaga kerja terdidik dari negara asal ke negara lain telah menjadi isu penting dalam kajian sumber daya manusia dan pembangunan ekonomi. Fenomena ini merujuk pada migrasi individu berpendidikan tinggi yang memilih bekerja atau menetap di luar negeri karena adanya perbedaan peluang karier, tingkat kesejahteraan, kualitas hidup, dan kesempatan pengembangan diri yang lebih baik dibandingkan negara asal (Docquier & Rapoport, 2012). Dalam konteks negara berkembang, *brain drain* dapat menimbulkan

kerugian berupa hilangnya modal manusia (*human capital*) yang berpotensi menghambat inovasi, produktivitas, dan daya saing nasional (Beine et al., 2008).

Di Indonesia, kecenderungan *brain drain* semakin terlihat pada kelompok Generasi Z, khususnya *fresh graduate* yang baru memasuki dunia kerja. Kemajuan teknologi informasi dan media sosial memungkinkan generasi muda memperoleh akses yang lebih luas terhadap informasi mengenai peluang pendidikan, pekerjaan, dan kualitas hidup di luar negeri. Kondisi tersebut mendorong munculnya orientasi global di kalangan lulusan perguruan tinggi yang semakin terbuka terhadap mobilitas internasional sebagai bagian dari strategi pengembangan karier dan peningkatan kesejahteraan (Silaban et al., 2025). Salah satu fenomena yang mencerminkan kondisi tersebut adalah tren #KaburAjaDulu yang berkembang luas di berbagai platform media sosial.

Fenomena #KaburAjaDulu muncul sebagai bentuk ekspresi kekecewaan generasi muda terhadap berbagai persoalan domestik, seperti terbatasnya kesempatan kerja, ketidakpastian karier, tingginya biaya hidup, serta persepsi terhadap kualitas tata kelola dan kesejahteraan yang lebih baik di luar negeri (Koswara & Herlina, 2023). Tren ini tidak hanya merepresentasikan kritik sosial, tetapi juga menunjukkan adanya kecenderungan migrasi tenaga kerja terdidik yang berpotensi meningkatkan risiko *brain drain* di Indonesia (Salsabella et al., 2025). Apabila kondisi tersebut terus berlanjut, Indonesia berpotensi kehilangan sumber daya manusia berkualitas yang seharusnya menjadi penggerak pembangunan ekonomi dan inovasi nasional.

Teori *Push-Pull Migration* yang dikemukakan oleh Lee (1966) menjelaskan bahwa keputusan migrasi dipengaruhi oleh faktor pendorong (*push factors*) dari daerah asal dan faktor penarik (*pull factors*) dari daerah tujuan. Faktor pendorong dapat berupa keterbatasan lapangan kerja, rendahnya tingkat kesejahteraan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta minimnya peluang pengembangan karier. Sementara itu, faktor penarik meliputi peluang kerja yang lebih luas, kompensasi yang lebih kompetitif, kualitas hidup yang lebih baik, serta lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional (Urbański, 2022). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa baik faktor pendorong maupun faktor penarik memiliki peran penting dalam membentuk niat migrasi tenaga kerja terdidik (Ningsih et al., 2022; Urbański, 2022).

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada pembahasan konseptual mengenai *brain drain* atau fenomena #KaburAjaDulu melalui pendekatan kualitatif (Koswara & Herlina, 2023; Salsabella et al., 2025; Misnan et al., 2025). Penelitian yang menguji secara empiris hubungan antara *push factors*, *pull factors*, niat *brain*

drain, dan fenomena #KaburAjaDulu menggunakan pendekatan kuantitatif masih relatif terbatas. Selain itu, kajian yang secara spesifik menyoroti kelompok *fresh graduate* di wilayah Jabodetabek sebagai pusat pendidikan, ekonomi, dan pasar kerja terbesar di Indonesia juga belum banyak dilakukan.

Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, studi ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan *push factors* dan *pull factors* dalam menjelaskan niat *brain drain* serta pengaruhnya terhadap fenomena #KaburAjaDulu pada *fresh graduate* Generasi Z di wilayah Jabodetabek. Penelitian ini juga menempatkan niat *brain drain* sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara faktor pendorong dan faktor penarik terhadap fenomena #KaburAjaDulu. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian migrasi tenaga kerja terdidik serta memberikan masukan praktis bagi pemerintah, perguruan tinggi, dan dunia usaha dalam merumuskan strategi retensi talenta muda di Indonesia.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *push factors* dan *pull factors* terhadap niat *brain drain*, menguji pengaruh niat *brain drain* terhadap fenomena #KaburAjaDulu, serta menganalisis peran mediasi niat *brain drain* dalam hubungan antara *push factors* dan *pull factors* terhadap fenomena #KaburAjaDulu pada *fresh graduate* di wilayah Jabodetabek.

2. KAJIAN TEORITIS

Brain Drain

Brain drain merupakan fenomena migrasi individu berpendidikan tinggi dan memiliki keterampilan khusus dari negara asal menuju negara lain yang menawarkan peluang ekonomi, karier, dan kualitas hidup yang lebih baik. Fenomena ini sering dikaitkan dengan hilangnya modal manusia (*human capital*) yang berpotensi menghambat pembangunan ekonomi dan inovasi di negara asal (Docquier & Rapoport, 2012). Dalam konteks negara berkembang, *brain drain* menjadi tantangan karena kelompok tenaga kerja terdidik merupakan sumber daya strategis yang dibutuhkan untuk meningkatkan daya saing nasional. Pada tingkat individu, *brain drain* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh persepsi terhadap kesempatan karier, lingkungan kerja, stabilitas sosial, dan kualitas hidup yang tersedia di negara asal maupun negara tujuan (Beine et al., 2008).

Teori Push-Pull Migration

Penelitian ini menggunakan Teori *Push-Pull Migration* yang dikemukakan oleh Everett S. Lee sebagai landasan utama dalam menjelaskan keputusan migrasi. Teori ini menyatakan bahwa migrasi dipengaruhi oleh faktor pendorong (*push factors*) yang berasal dari daerah asal dan faktor penarik (*pull factors*) yang berasal dari daerah tujuan. Faktor pendorong mencakup keterbatasan kesempatan kerja, rendahnya tingkat kesejahteraan, lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan minimnya peluang pengembangan karier. Sebaliknya, faktor penarik meliputi kesempatan kerja yang lebih luas, kompensasi yang lebih kompetitif, kualitas hidup yang lebih baik, serta lingkungan kerja yang lebih profesional dan inovatif (Lee, 1966). Dalam konteks *fresh graduate*, kedua faktor tersebut menjadi pertimbangan penting dalam membentuk niat untuk bekerja atau menetap di luar negeri.

Fenomena #KaburAjaDulu dan Niat Brain Drain

Fenomena #KaburAjaDulu muncul sebagai bentuk ekspresi generasi muda terhadap kondisi sosial, ekonomi, dan ketenagakerjaan yang dianggap kurang memberikan prospek masa depan yang menjanjikan. Tren ini berkembang melalui media sosial dan menjadi simbol keinginan sebagian generasi muda untuk mencari peluang hidup yang lebih baik di luar negeri. Menurut Koswara dan Herlina (2023), fenomena tersebut dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap kondisi ekonomi, sulitnya akses pekerjaan, serta persepsi mengenai rendahnya peluang pengembangan diri di dalam negeri. Di sisi lain, penelitian Salsabella et al. (2025) menunjukkan bahwa tren #KaburAjaDulu memiliki keterkaitan erat dengan meningkatnya kecenderungan *brain drain* karena mendorong normalisasi gagasan migrasi di kalangan generasi muda.

Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi migrasi tenaga kerja terdidik telah banyak dilakukan. Urbański (2022) menemukan bahwa faktor penarik memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap keputusan migrasi dibandingkan faktor pendorong, terutama yang berkaitan dengan aspek ekonomi dan politik. Ningsih et al. (2022) menunjukkan bahwa kondisi ekonomi negara tujuan berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan *brain drain* tenaga kerja Indonesia. Sementara itu, penelitian Koswara dan Herlina (2023), Salsabella et al. (2025), serta Misnan et al. (2025) mengungkapkan bahwa fenomena #KaburAjaDulu merupakan bentuk respons generasi muda terhadap berbagai persoalan domestik yang berpotensi meningkatkan niat migrasi dan *brain drain*.

Berdasarkan teori *push-pull migration* dan hasil penelitian terdahulu, faktor pendorong diperkirakan meningkatkan niat *brain drain* karena individu terdorong meninggalkan lingkungan yang dianggap kurang mendukung perkembangan karier dan kesejahteraan. Faktor penarik juga diperkirakan meningkatkan niat *brain drain* karena adanya daya tarik berupa kesempatan kerja, kualitas hidup, dan pengembangan diri yang lebih baik di negara tujuan. Selanjutnya, niat *brain drain* diperkirakan memperkuat kecenderungan individu untuk mendukung atau mengikuti fenomena #KaburAjaDulu. Selain itu, niat *brain drain* diduga memediasi hubungan antara faktor pendorong dan faktor penarik terhadap fenomena #KaburAjaDulu.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menguji hubungan antara *push factor*, *pull factor*, niat *brain drain*, dan fenomena #KaburAjaDulu pada *fresh graduate* di wilayah Jabodetabek. Populasi penelitian adalah lulusan perguruan tinggi (D4/S1/S2/S3) yang telah menyelesaikan pendidikan dalam kurun waktu maksimal dua tahun terakhir. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria responden merupakan *fresh graduate* Generasi Z yang berdomisili di wilayah Jabodetabek. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden.

Data penelitian merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel yang diadaptasi dari penelitian terdahulu mengenai *push factor*, *pull factor*, *brain drain*, dan fenomena #KaburAjaDulu. Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Analisis meliputi evaluasi model pengukuran (*outer model*), evaluasi model struktural (*inner model*), serta pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping. Variabel *push factor* dan *pull factor* diposisikan sebagai variabel independen, niat *brain drain* sebagai variabel mediasi, dan fenomena #KaburAjaDulu sebagai variabel dependen. Model penelitian dikembangkan untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel dalam menjelaskan kecenderungan niat migrasi tenaga kerja terdidik pada kalangan *fresh graduate* di wilayah Jabodetabek.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 100 responden yang merupakan *fresh graduate* Generasi Z di wilayah Jabodetabek. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan status pernikahan. Mayoritas responden berada pada rentang usia produktif dan merupakan lulusan program sarjana (S1), sehingga sesuai dengan kriteria penelitian yang berfokus pada *fresh graduate*.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	45	45
	Perempuan	55	55
Usia	21–23 tahun	72	72
	24–26 tahun	28	28
Pendidikan	D4	5	5
	S1	90	90
	S2	5	5
Status Pernikahan	Belum Menikah	95	95
	Menikah	5	5

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil Analisis Model Pengukuran

Pengujian model pengukuran dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas. Nilai *factor loading* seluruh indikator berada di atas batas minimum yang disyaratkan, sedangkan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, seluruh variabel penelitian dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Push Factor	0.629	0.895	0.842
Pull Factor	0.740	0.871	0.803
Brain Drain	0.598	0.855	0.776
#KaburAjaDulu	0.625	0.832	0.701

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil Analisis Model Struktural

Evaluasi model struktural dilakukan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi variabel endogen. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel *push factor* dan *pull factor* mampu menjelaskan variasi niat *brain drain*, sedangkan niat *brain drain* mampu menjelaskan variasi fenomena #KaburAjaDulu.

Tabel 3. Nilai R-Square

Konstruk	R-square	R-square adjusted	Kesimpulan
BRAIN DRAIN	0.649	0.642	Moderat
KABUR AJA DULU	0.333	0.326	Lemah

Sumber: Data primer diolah (2026)

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian menunjukkan bahwa push factor berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat *brain drain*. Temuan ini mengindikasikan bahwa keterbatasan kesempatan kerja, rendahnya kesejahteraan, dan minimnya pengembangan karier mendorong *fresh graduate* untuk mempertimbangkan peluang di luar negeri.

Selain itu, pull factor juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat *brain drain*. Hasil ini menunjukkan bahwa daya tarik berupa kompensasi yang lebih kompetitif, kesempatan pengembangan karier, serta kualitas hidup yang lebih baik menjadi faktor penting dalam membentuk niat migrasi tenaga kerja muda.

Niat *brain drain* selanjutnya terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap fenomena #KaburAjaDulu. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecenderungan individu untuk bermigrasi, semakin besar pula dukungannya terhadap tren #KaburAjaDulu sebagai bentuk ekspresi keinginan mencari peluang yang lebih baik di luar negeri.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	P values	Kesimpulan
Push Factor -> Brain Drain (H1)	0.577	0.000	Push Factor berpengaruh positif terhadap Brain Drain
Pull Factor -> Brain Drain (H2)	0.352	0.000	Pull Factor berpengaruh positif terhadap Brain Drain
Brain Drain -> Kabur Aja Dulu (H3)	0.524	0.000	Brain Drain berpengaruh positif terhadap Kabur Aja Dulu
Push Factor -> Brain Drain -> Kabur Aja Dulu (H4)	0.302	0.000	Push Factor berpengaruh positif terhadap Kabur Aja Dulu melalui Brain Drain
Pull Factor -> Brain Drain -> Kabur Aja Dulu (H5)	0.203	0.000	Pull Factor berpengaruh positif terhadap Kabur Aja Dulu melalui Brain Drain

Sumber: Data primer diolah (2026)

Pembahasan

Pengaruh Push Factor terhadap Niat Brain Drain

Hasil penelitian menunjukkan bahwa push factor berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat *brain drain*. Temuan ini sejalan dengan Teori *Push-Pull Migration* yang menjelaskan bahwa kondisi yang kurang menguntungkan di daerah asal mendorong individu untuk mencari alternatif yang lebih baik di tempat lain. Hasil penelitian ini mendukung temuan Urbański (2022) dan Ningsih et al. (2022) yang menyatakan bahwa kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan merupakan faktor penting dalam keputusan migrasi tenaga kerja terdidik.

Pengaruh Pull Factor terhadap Niat Brain Drain

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pull factor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat *brain drain*. Hasil ini mengindikasikan bahwa peluang karier internasional, kualitas hidup yang lebih baik, dan lingkungan kerja yang lebih profesional menjadi daya tarik utama bagi *fresh graduate*. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa faktor penarik memiliki kontribusi besar dalam membentuk keputusan migrasi.

Pengaruh Niat Brain Drain terhadap Fenomena #KaburAjaDulu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa niat *brain drain* berpengaruh positif terhadap fenomena #KaburAjaDulu. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa tren tersebut tidak hanya merupakan fenomena media sosial, tetapi juga mencerminkan aspirasi migrasi yang nyata di kalangan generasi muda. Hasil ini sejalan dengan penelitian Salsabella et al. dan Misnan et al. yang mengaitkan fenomena #KaburAjaDulu dengan meningkatnya kecenderungan migrasi tenaga kerja terdidik.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pendorong (*push factor*) dan faktor penarik (*pull factor*) berpengaruh positif terhadap niat *brain drain* pada *fresh graduate* Generasi Z di wilayah Jabodetabek. Temuan ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang memengaruhi keputusan tenaga kerja muda untuk mencari peluang di luar negeri. Perusahaan perlu menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas, program pelatihan yang berkelanjutan, sistem promosi yang transparan, serta lingkungan kerja yang sehat dan mendukung kesejahteraan karyawan. Langkah tersebut penting untuk mengurangi persepsi negatif yang dapat mendorong munculnya niat *brain drain*.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa daya tarik peluang karier, kompensasi, dan kualitas hidup yang lebih baik di luar negeri turut meningkatkan niat *brain drain*. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan daya saing dalam menarik dan mempertahankan talenta muda melalui pemberian kompensasi yang kompetitif, kesempatan pengembangan kompetensi, serta penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kebutuhan generasi muda. Di tingkat yang lebih luas, pemerintah dan pelaku industri perlu bersinergi dalam menciptakan lapangan kerja berkualitas dan ekosistem ketenagakerjaan yang mampu mempertahankan talenta muda agar dapat berkontribusi pada pembangunan ekonomi nasional.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh push factor dan pull factor terhadap niat *brain drain* serta dampaknya terhadap fenomena #KaburAjaDulu pada *fresh graduate* Generasi Z di wilayah Jabodetabek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa push factor dan pull factor berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat *brain drain*. Selain itu, niat *brain drain* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap fenomena #KaburAjaDulu. Penelitian ini juga menemukan bahwa niat *brain drain* mampu memediasi pengaruh push factor dan pull factor terhadap fenomena #KaburAjaDulu. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kecenderungan migrasi tenaga kerja terdidik pada *fresh graduate* tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi yang kurang mendukung di dalam negeri, tetapi juga oleh daya tarik peluang karier dan kualitas hidup yang lebih baik di luar negeri.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan *fresh graduate* Generasi Z yang berdomisili di wilayah Jabodetabek sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi lulusan baru di Indonesia. Selain itu, penelitian ini hanya mengkaji pengaruh push factor, pull factor, dan niat *brain drain*, sehingga masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi fenomena #KaburAjaDulu namun belum dimasukkan ke dalam model penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, pemerintah perlu memperkuat program penciptaan lapangan kerja yang sesuai dengan kompetensi lulusan baru, memperluas akses pelatihan dan sertifikasi profesi, serta mendorong terciptanya sistem pengembangan karier yang lebih kompetitif bagi tenaga kerja muda. Perusahaan juga perlu menyediakan jalur promosi yang jelas, program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan transparan untuk mengurangi kecenderungan *brain drain*. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian dan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kualitas hidup, pengaruh media sosial, atau persepsi terhadap kondisi sosial-ekonomi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai fenomena *brain drain* dan #KaburAjaDulu di Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- Baruch, Y., Grimland, S., & Vaiman, V. (2021). Millennials' intentions to migrate: The role of career adaptability and employability. *Journal of Vocational Behavior*, 123, 103492. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103492>
- Beine, M., Bierlaire, M., & Schubert, K. (2021). Resolving the elephant in the brain drain: Push-pull factors and skilled migration from developing countries. *World Development*, 141, 105384. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105384>

- Bilecen, B., & Van Mol, C. (2022). The motivations and their conditions which drive students to seek higher education in a foreign country. *Migration Studies*.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Dustmann, C., Schönberg, U., & Stuhler, J. (2022). The impact of immigration: Why do studies reach such different results? *American Economic Review*, 112(3), 687–727. <https://doi.org/10.1257/aer.20201425>
- Gamage, H. R., & Wickramasinghe, V. (2023). Push and pull factors of brain drain in South Asia: Evidence from Sri Lanka and Indonesia. *International Journal of Manpower*, 44(2), 345–362. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2022-0245>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). Guilford Press.
- Hidayat, R., & Rahman, A. (2022). Motivasi migrasi Generasi Z di Indonesia: Studi kasus Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 8(1), 45–62.
- Investigating immigration motivations among IT graduates from Generation Y and Z: Qualitative and quantitative research in Morocco. (2025). *IBIMA Business Review*.
- Khadse, K. (2020). Brain drain of health professionals from India: Motivational factors and policy implications. *Journal of International Migration and Integration*, 21(4), 1245–1263. <https://doi.org/10.1007/s12134-019-00728-5>
- Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47–57. <https://doi.org/10.2307/2060063>
- Mohamed, A., et al. (2022). Determinants and mitigating factors of the brain drain among Egyptian nurses: A mixed-methods study. *BMC Nursing*, 24(1), 76.
- Nguyen, T. T., Tran, T. T., & Le, T. H. (2023). Brain drain among Vietnamese youth: Motivational factors and policy implications. *International Migration*, 61(2), 150–168. <https://doi.org/10.1111/imig.13045>
- Putri, E. E. (2022). Generasi Z dan brain drain: Apa yang mendorong talenta untuk pergi? *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(2), 112–125.
- Rahman, A., & Susanto, N. (2022). Analisis faktor push-pull terhadap brain drain tenaga kesehatan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 8(1), 45–62.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rueff-Lopes, R., Sayeras, J., & Velasco, F. (2024). Examining the motivations underlying international students' migration behaviors: The case of Master's students in Spain. *International Migration and Integration*, 25, 309–329. <https://doi.org/10.1007/s12134-023-01072-2>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sari, D. P., & Pratiwi, I. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap niat brain drain pada karyawan IT di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 150–165.
- Šlibar, B., Oreški, D., & Klačmer Čalopa, M. (2023). Push and pull factors in brain drain among university students. *International Journal of Contemporary Management*, 28(1), 65–80.

- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Susanto, A. B., Santoso, S., & Wijaya, A. (2021). Motivasi intrinsik Generasi Z dalam migrasi tenaga kerja ASEAN. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 19(2), 201–215.
- Todaro, M. P. (1969). A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries. *American Economic Review*, 59(1), 138–148.
- Twenge, J. M. (2019). *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy—and completely unprepared for adulthood*. Atria Books.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.