

The Effect of Brain Drain on Indonesia's Economic Competitiveness: A Case Study of the Phenomenon #KaburAjaDulu

Yosefin^{1*}, Katty Chen²

^{1,2}ISB Atma Luhur

Corresponding Author: Yosefin efin1981@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Brain Drain, Social Campaign, Competitiveness

Received : 01, June

Revised : 25, June

Accepted: 09, July

©2025 Yosefin, Chen: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The brain drain phenomenon is increasingly in the spotlight, a condition in which skilled Indonesian workers choose to work abroad, especially after the viral #KaburAjaDulu social campaign. This research aims to understand how this migration trend affects Indonesia's economic competitiveness, particularly in terms of talent loss, productivity and national innovation capacity. Using a descriptive qualitative approach and a secondary case study, this research drew on data from official government reports, scientific publications, and media articles. The results show that if not managed seriously, brain drain can hamper long-term economic growth. Therefore, more inclusive and visionary policies are needed to retain domestic talent and strengthen the work ecosystem that supports the younger generation to stay in Indonesia

Pengaruh Brain drain terhadap Daya Saing Ekonomi Indonesia: Studi Kasus Fenomena #KaburAjaDulu

Yosefin^{1*}, Katty Chen²

^{1,2}ISB Atma Luhur

Corresponding Author: Yosefin efin1981@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Brain Drain, Kampanye Sosial, Daya Saing

Received : 01, June

Revised : 05, June

Accepted: 09, July

©2025 Yosefine, Chen: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Fenomena brain drain semakin menjadi sorotan, yakni kondisi ketika tenaga kerja terampil Indonesia memilih bekerja di luar negeri, terutama setelah viralnya kampanye sosial #KaburAjaDulu. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana tren migrasi ini memengaruhi daya saing ekonomi Indonesia, khususnya dari sisi hilangnya talenta, produktivitas, dan kapasitas inovasi nasional. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan studi kasus sekunder, penelitian ini menggali data dari laporan resmi pemerintah, publikasi ilmiah, serta artikel media. Hasil kajian menunjukkan bahwa jika tidak dikelola dengan serius, brain drain dapat menghambat pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Oleh karena itu, dibutuhkan kebijakan yang lebih inklusif dan visioner untuk mempertahankan talenta dalam negeri dan memperkuat ekosistem kerja yang mendukung generasi muda untuk tetap berkarya di Indonesia

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, Indonesia menghadapi fenomena brain drain yang semakin nyata—yakni kecenderungan tenaga kerja terampil, profesional muda, dan lulusan perguruan tinggi memilih untuk membangun karier di luar negeri. Fenomena ini mencerminkan adanya ketimpangan antara potensi sumber daya manusia Indonesia dan kapasitas negara dalam menyediakan ekosistem kerja yang produktif, kompetitif, dan menjanjikan. Hal ini diperburuk oleh ketidakpastian ekonomi, politik, dan sosial yang mempengaruhi daya tarik Indonesia sebagai tempat untuk mengembangkan karier profesional.

Munculnya kampanye sosial seperti #KaburAjaDulu, yang sempat viral di media sosial, menjadi refleksi dari ketidakpuasan generasi muda terhadap kondisi domestik yang dianggap tidak mendukung pengembangan karier, kesejahteraan, dan kebebasan berekspresi.

Brain drain berdampak langsung pada daya saing ekonomi nasional, terutama karena hilangnya talenta yang dibutuhkan di sektor-sektor strategis seperti teknologi, pendidikan, riset, dan industri kreatif. Hal ini terjadi karena kepergian tenaga kerja terampil yang seharusnya dapat berkontribusi dalam sektor-sektor inovasi dan teknologi, yang sangat dibutuhkan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Dalam konteks globalisasi dan ekonomi digital, negara yang mampu mempertahankan dan mengelola SDM unggulnya akan lebih mampu berinovasi, menarik investasi, dan bersaing di pasar internasional.

Kondisi ini menuntut evaluasi mendalam mengenai seberapa besar pengaruh brain drain terhadap daya saing ekonomi Indonesia, serta bagaimana pemerintah dapat merespon tren ini dengan kebijakan yang adaptif dan berorientasi pada retensi serta pengembangan talenta nasional.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Brain drain

Fenomena "brain drain" atau migrasi tenaga kerja terampil ke luar negeri telah menjadi isu global yang memengaruhi banyak negara, khususnya negara-negara berkembang. Fenomena ini tidak sekadar mencerminkan perpindahan penduduk biasa, tetapi juga perpindahan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, yang seharusnya menjadi pilar penting dalam pembangunan suatu negara. (Brain Drain Global, Penyebab, Dampak Dan Respon #KaburAjaDulu, 2025).

Fenomena brain drain merujuk pada migrasi tenaga kerja terampil dan berpendidikan tinggi dari suatu negara ke negara lain, yang seringkali disebabkan oleh pencarian peluang kerja yang lebih baik, kondisi ekonomi yang lebih stabil, atau lingkungan kerja yang lebih kondusif. Di Indonesia, fenomena ini telah menjadi perhatian serius karena berdampak pada ketersediaan sumber daya manusia berkualitas di dalam negeri. (Santoso et al., 2022).

Tagar #KaburAjaDulu menjadi kanal digital tempat generasi muda menyalurkan aspirasi dan frustrasi secara terbuka, yang kemudian mengkristal menjadi simbol perlawanan terhadap struktur sosial-politik yang dirasa tidak lagi relevan. Dengan demikian, #KaburAjaDulu tidak bisa hanya dilihat sebagai

tren media sosial, tetapi sebagai gejala sosiologis yang mendalam terkait dengan migrasi pemikiran, aspirasi, dan identitas, yang berpotensi memperkuat kecenderungan brain drain dalam skala yang lebih luas dan terstruktur. (Meylia Arifah Salsa et al., 2025).

Faktor-Faktor Pendorong Brain Drain di Indonesia

Fenomena brain drain di Indonesia dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Berdasarkan literatur dan data terkini, faktor-faktor utama yang mendorong tenaga kerja terampil dan berpendidikan tinggi untuk bermigrasi ke luar negeri meliputi:

1. Kesempatan Kerja yang Terbatas

Minimnya peluang kerja setelah menyelesaikan pendidikan menjadi faktor yang mendorong munculnya fenomena ini. Ketidaksiharian antara keterampilan yang diajarkan di institusi pendidikan dengan kebutuhan industri menyebabkan banyak lulusan kesulitan mendapatkan pekerjaan yang layak. Persaingan kerja yang ketat dan rendahnya upah di dalam negeri membuat mereka mempertimbangkan opsi untuk mencari peluang di luar negeri. (Tampubolon et al., 2025)

Kurangnya kesempatan kerja yang menarik di dalam negeri, gaji yang tidak kompetitif, serta keterbatasan fasilitas pendukung profesional menjadi alasan utama migrasi. (Survei #KaburAjaDulu: Mayoritas Gen Z Ingin Pindah Ke Luar Negeri, 2025). Banyak individu merasa bahwa mereka tidak dapat mengembangkan karier secara optimal di Indonesia, sehingga memilih mencari peluang di negara lain yang menawarkan kompensasi dan fasilitas lebih baik. (Fenomena Brain drain: Jebakan Nasionalisme Dan Nasib Kantong Keluarga, 2025).

2. Kompetisi yang Tidak Seimbang dan Minimnya Apresiasi

Persaingan kerja yang tinggi dengan lapangan kerja yang terbatas menyebabkan stagnasi karier bagi banyak profesional. Kurangnya ruang untuk berinovasi dan minimnya apresiasi terhadap kontribusi mereka mendorong keputusan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung di luar negeri. (Permatasari et al., 2023).

3. Akses Pendidikan dan Penelitian yang Terbatas

Keterbatasan fasilitas dan dukungan terhadap pendidikan tinggi, riset, atau pelatihan profesional di dalam negeri membuat individu berbakat kesulitan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini mendorong mereka mencari peluang di negara lain yang memiliki penawaran lebih baik dalam bidang pendidikan dan penelitian. (Yunitasari et al., 2021).

Keterbatasan beasiswa dan tingginya biaya hidup selama menempuh pendidikan semakin memperburuk kondisi ini, membuat banyak mahasiswa merasa terbebani secara finansial. (Tampubolon et al., 2025).

4. Ketidakstabilan Politik dan Sosial

Penurunan indeks demokrasi dan maraknya korupsi dalam pemerintahan adalah faktor yang sering kali menyebabkan frustrasi di kalangan profesional muda. (Brain Drain Global, Penyebab, Dampak Dan Respon #KaburAjaDulu, 2025).

Ketidakstabilan politik, birokrasi yang rumit, serta isu-isu sosial seperti diskriminasi dan ketidakadilan menjadi faktor pendorong lainnya. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian dan ketidaknyamanan bagi para profesional, sehingga mereka memilih untuk mencari stabilitas di negara lain. (Mengenal "Brain drain", Fenomena Kabur Aja Dulu, Hingga WNI Enggan Pulang Tanah Air, 2025).

5. Pengaruh Budaya dan Aspirasi Generasi Muda

Generasi muda, khususnya Generasi Z, memiliki aspirasi yang tinggi untuk pengembangan diri dan karier global. Mereka melihat mobilitas internasional sebagai peluang untuk mengembangkan potensi diri dan mencapai kualitas hidup yang lebih baik. Fenomena seperti tagar #KaburAjaDulu mencerminkan keinginan kuat generasi muda untuk mencari peluang di luar negeri (Meylia Arifah Salsa et al., 2025).

Dampak Brain Drain terhadap Daya Saing Ekonomi Indonesia

Fenomena #KaburAjaDulu berpotensi memicu brain drain, yaitu kehilangan sumber daya manusia berkualitas karena lebih memilih bekerja atau melanjutkan studi di luar negeri. Jika dibiarkan, kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap pembangunan ekonomi dan sosial di Indonesia (Tampubolon et al., 2025).

Jika brain drain terus terjadi, akan berdampak buruk bagi Indonesia. Indonesia akan kekurangan tenaga kerja berpendidikan tinggi, berkeahlian atau berkeahlian, sehingga Indonesia akan tertinggal jauh dengan negara lain baik dari segi ekonomi, sosial dan pengetahuan (Santoso et al., 2022).

Mengingat rendahnya tingkat pendidikan, PMI hanya dapat mengisi pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan rendah, dan mereka sebagian besar adalah pekerja rumah tangga, dengan dominasi PMI perempuan. Faktor ini tidak menguntungkan dalam persaingan merebut pasar kerja global, dan keadaan akan semakin buruk jika tidak didukung oleh keterampilan yang memadai. Pasar kerja untuk tenaga kerja dengan keterampilan rendah terbatas dan sangat diperebutkan oleh negara-negara berkembang, maka Indonesia juga harus bersaing untuk mendapatkan pekerjaan. Oleh karena itu, individu yang berpendidikan rendah harus memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di luar negeri (Ibnu et al., 2023).

Data dan Tren Migrasi Tenaga Kerja Indonesia

Berdasarkan data BP2MI, jumlah penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) menunjukkan peningkatan signifikan pasca pandemi COVID-19:



Sumber: Laporan Publikasi Tahun 2024 BP2MI

Tabel 1. Negara dengan Penempatan PMI Terbesar Tahun 2021

NO	NEGARA	PENEMPATAN PMI
1	Hongkong	52.278
2	Taiwan	7.789
3	Italia	3.225
4	Singapura	3.217
5	Polandia	1.195
6	Turki	874
7	Saudi Arabia	747
8	Malaysia	563
9	Maldivest	449
10	United Emirate Arab (UEA)	437

Sumber: Laporan Publikasi Tahun 2021 BP2MI

Tabel 2. Negara Dengan Penempatan PMI Terbesar Tahun 2022

NO	NEGARA	PENEMPATAN PMI
1	Hongkong	60.096
2	Taiwan	53.459
3	Malaysia	43.163
4	Korea Selatan	11.554
5	Singapura	6.624
6	Jepang	5.832
7	Saudi Arabia	4.676
8	Italia	3.582
9	Polandia	1.897
10	Turki	1.489

Sumber: Laporan Publikasi Tahun 2022 BP2MI

Tabel 3. Negara dengan Penempatan PMI Terbesar Tahun 2023

NO	NEGARA	PENEMPATAN PMI
1	Taiwan	83.216
2	Malaysia	72.260
3	Hongkong	65.916
4	Korea Selatan	12.580
5	Jepang	9.673
6	Singapura	7.898
7	Arab Saudi	6.310
8	Italia	3.519
9	Brunai Darussalam	2.872
10	Turki	2.289

Sumber: Laporan Publikasi Tahun 2023 BP2MI

Tabel 4. Negara dengan Penempatan PMI Terbesar Tahun 2024

NO	NEGARA	PENEMPATAN PMI
1	Hongkong	99.773
2	Taiwan	84.581
3	Malaysia	51.723
4	Jepang	12.720
5	Singapura	10.819
6	Korea Selatan	10.750
7	Arab Saudi	7.759
8	Italia	3.535
9	Brunei Darussalam	3.183
10	Turki	2.630

Sumber: Laporan Publikasi Tahun 2024 BP2MI

Alasan Tingginya Penempatan PMI pada Beberapa Negara

Salah satu alasan tingginya banyak warga Indonesia yang bekerja di Hongkong adalah penawaran gaji yang tinggi. Beberapa sektor, seperti keuangan, teknologi, hingga manajemen disebut memiliki tawaran gaji yang fantastis. Ditambah lagi, Hong Kong merupakan salah satu pusat keuangan internasional termasyhur di dunia. Mengutip dari HKTDC Research, sektor keuangan menjadi pilar ekonomi terpenting di sana. Negara dengan otonomi khusus dari Tiongkok ini juga mampu menyediakan sekitar 269.100 pekerjaan, 7,3 persen dari total lapangan kerja per 2023 (5 Negara Ini Jadi Tujuan Utama Pekerja Migran Indonesia, 2025).

Dikutip dari (Taiwan Adalah Negara Favorit Pertama Warga Indonesia Untuk Datang Bekerja. 3 Alasan Ini Yang Menjadi Faktor Penentu! 2024), Kepala Perwakilan Taiwan di Indonesia, John C. Chen (陳忠), menunjukkan bahwa Taiwan adalah salah satu dari tiga negara tujuan utama bagi pekerja migran Indonesia, dan merupakan salah satu negara yang paling ramah terhadap pekerja migran, serta menjadi negara yang paling disukai oleh pekerja migran Indonesia. Pekerja migran Indonesia di Taiwan menikmati perlindungan hukum dan manfaat asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan yang sama dengan pekerja Taiwan.

Perusahaan di Jepang juga biasanya menawarkan gaji yang kompetitif serta berbagai manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, tunjangan transportasi, dan bonus tahunan. Belum lagi, negara ini memiliki kualitas hidup yang tinggi, dengan standar pendidikan, layanan kesehatan, dan infrastruktur yang sangat baik. Negara ini juga sangat menghargai dedikasi, disiplin, dan kerja keras. Ini menciptakan lingkungan yang profesional dan produktif yang dapat meningkatkan keterampilan dan karier Anda. (10 Negara Tujuan Kerja Di Luar Negeri Paling Diminati Orang Indonesia, 2024)

Dibandingkan dengan banyak negara lain di Asia, biaya hidup di Malaysia relatif rendah, termasuk perumahan, makanan, dan transportasi. Negara ini juga memiliki ekonomi yang berkembang dengan baik dan menawarkan peluang karier di berbagai sektor seperti teknologi informasi, minyak dan gas, manufaktur, pendidikan, dan pariwisata. Sehingga, menjadi tempat yang ideal untuk bekerja. Namun, meskipun biaya hidup rendah, upah

di Malaysia sering kali lebih rendah dibandingkan dengan negara-negara maju. (10 Negara Tujuan Kerja Di Luar Negeri Paling Diminati Orang Indonesia, 2024)

Upaya Mengatasi Brain Drain

Pemerintah negara berkembang bisa memanfaatkan potensi besar dari diaspora ini dengan menciptakan kebijakan yang lebih mendukung kembalinya tenaga ahli ke negara asal mereka. Salah satu pendekatan yang diadopsi oleh negara-negara maju adalah kebijakan "reverse brain drain," yang bertujuan untuk menarik kembali para profesional yang telah sukses di luar negeri. Program seperti ini telah terbukti berhasil di negara-negara seperti Korea Selatan, yang menawarkan insentif ekonomi, kesempatan penelitian, serta pengakuan sosial dan politik bagi tenaga ahli mereka yang kembali ke tanah air. (Brain Drain Global, Penyebab, Dampak Dan Respon #KaburAjaDulu, 2025)

Untuk mengatasi fenomena brain drain, diperlukan kebijakan yang multidimensi dan komprehensif. Pertama, negara asal harus reformasi sektor pendidikan dan pelatihan tenaga kerja untuk meningkatkan persaingan di tempat kerja. Untuk menangani masalah ini, pendidikan berbasis vokasi sangat penting untuk menyiapkan lulusan dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar global. Selain itu, langkah yang sangat penting untuk menarik kembali tenaga ahli adalah meningkatkan fasilitas riset dan pengembangan di sektor-sektor penting seperti teknologi dan kesehatan. Kedua, kebijakan yang meningkatkan transparansi dan meritokrasi di institusi sangat penting. Struktur sosial yang diskriminatif, seperti nepotisme dan birokrasi yang kompleks, sering menghalangi mobilitas profesional di banyak negara berkembang. Negara harus berusaha untuk menciptakan sistem yang adil dan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap individu untuk berkembang. (BRAIN DRAIN GLOBAL, Penyebab, Dampak Dan Respon #KaburAjaDulu, 2025)

Singkatnya, fenomena brain drain adalah gejala dari masalah yang lebih kompleks yang harus ditangani melalui kebijakan yang inovatif dan berfokus pada solusi. Dalam era globalisasi saat ini, negara harus berusaha untuk mencegah migrasi tenaga kerja yang terampil, serta menyediakan lingkungan yang memungkinkan mereka kembali dan berkontribusi di tanah air. Memanfaatkan potensi besar yang ditawarkan oleh jaringan diaspora di seluruh dunia harus dianggap sebagai investasi strategis untuk masa depan yang inklusif dan berkelanjutan dalam pembangunan. (BRAIN DRAIN GLOBAL, Penyebab, Dampak Dan Respon #KaburAjaDulu, 2025)

METODOLOGI

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena brain drain yang terjadi di Indonesia dan bagaimana fenomena ini memengaruhi daya saing ekonomi nasional. Pendekatan ini dianggap paling tepat karena fokus utama penelitian bukan pada pengujian hipotesis kuantitatif, melainkan pada eksplorasi makna, motif, serta konsekuensi sosial-ekonomi dari migrasi tenaga kerja terampil ke luar negeri.

Secara umum, pendekatan kualitatif deskriptif memungkinkan peneliti untuk menggali dan menyusun narasi berdasarkan data sekunder yang

bersumber dari berita, laporan resmi, dan publikasi ilmiah. Dalam konteks ini, peneliti berusaha mendeskripsikan fenomena brain drain tidak dari sisi statistik atau angka semata, tetapi juga dengan memahami dinamika sosial, psikologis, dan struktural yang mendorong seseorang untuk "kabur" dari Indonesia, sebagaimana direpresentasikan oleh kampanye sosial #KaburAjaDulu.

Selain itu, pendekatan ini juga dipilih karena mampu menangkap kompleksitas realitas sosial secara lebih fleksibel. Dalam penelitian ini, setiap informasi atau data yang muncul dari berita media, laporan migrasi, dan jurnal ilmiah diperlakukan sebagai bagian dari konstruksi sosial yang mencerminkan berbagai perspektif aktor yang terlibat – baik dari sisi pekerja migran, pemerintah, hingga masyarakat umum.

Pendekatan kualitatif deskriptif ini memfasilitasi peneliti untuk menganalisis lebih mendalam terhadap kebijakan ketenagakerjaan, pendidikan, dan migrasi yang berpengaruh terhadap fenomena kehilangan talenta nasional. Hasil dari pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif serta menjadi dasar bagi rekomendasi kebijakan publik yang lebih kontekstual dan manusiawi.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan menelaah dan mengumpulkan berbagai dokumen, artikel, laporan statistik, dan jurnal ilmiah yang berkaitan dengan fenomena brain drain dan pergerakan pekerja migran Indonesia dalam beberapa tahun terakhir (2021–2025).

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat data sekunder. Sumber data mencakup:

- Artikel berita terkini dari media daring (misalnya CNN Indonesia).
- Laporan resmi dari lembaga pemerintah seperti Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI).
- Jurnal ilmiah nasional dan internasional yang relevan dengan topik brain drain, migrasi tenaga kerja, dan pembangunan ekonomi.

Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode kualitatif deskriptif. Dengan pendekatan ini akan mendapatkan pemahaman mendalam terhadap kebijakan ketenagakerjaan, pendidikan, dan migrasi yang berpengaruh terhadap fenomena kehilangan talenta nasional, dan juga dapat menjadi dasar bagi rekomendasi kebijakan publik yang lebih kontekstual dan manusiawi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tren dan Karakteristik Brain Drain di Indonesia

Selama beberapa tahun terakhir, Indonesia mengalami peningkatan signifikan dalam jumlah tenaga kerja terampil yang memilih untuk bekerja atau menetap di luar negeri. Berdasarkan laporan dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), jumlah penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) meningkat dari 72.624 orang pada tahun 2021 menjadi 297.434 orang pada tahun 2024 (BP2MI, 2024). Data ini menunjukkan bahwa semakin banyak warga negara Indonesia, khususnya yang memiliki pendidikan dan keahlian tinggi, memilih untuk mencari peluang yang lebih menjanjikan di luar negeri.

Negara-negara seperti Taiwan, Hong Kong, Jepang, Korea Selatan, Malaysia, dan Singapura menjadi tujuan utama karena menawarkan gaji yang lebih tinggi, perlindungan hukum yang lebih baik, dan kualitas hidup yang dianggap lebih layak. Dalam laporan CNN Indonesia (2025), beberapa WNI menyebut bahwa keputusan untuk "kabur" ke luar negeri seringkali didorong oleh keinginan untuk memperoleh kestabilan karier, akses terhadap teknologi mutakhir, dan kesempatan pengembangan diri yang sulit mereka dapatkan di dalam negeri (Viral #KaburAjaDulu, WNI Beberkan Untung Rugi "Kabur" Ke Luar Negeri, 2025).

Alasan dan Motivasi Migrasi Talenta (#KaburAjaDulu)

Fenomena viralnya tagar #KaburAjaDulu di media sosial bukan sekadar candaan, melainkan cerminan kegelisahan generasi muda terhadap situasi sosial dan ekonomi dalam negeri. Banyak lulusan perguruan tinggi dan profesional muda merasa bahwa potensi mereka tidak dihargai secara layak di Indonesia. Mereka menilai bahwa lingkungan kerja kurang mendukung, jalur karier stagnan, serta kebijakan ketenagakerjaan kurang berpihak kepada pengembangan talenta lokal.

Menurut artikel CNN Indonesia (2025), sebagian besar WNI yang memilih bekerja di luar negeri adalah tenaga kerja di sektor kesehatan, teknologi informasi, serta manufaktur. Mereka mengakui adanya "perbedaan budaya kerja" yang signifikan, termasuk pengakuan atas keahlian, sistem meritokrasi, dan kestabilan politik yang mendukung kehidupan profesional (#KaburAjaDulu Dicap Tak Nasionalis, WNI Pekerja Luar Negeri Buka Suara, 2025).

Motif migrasi saat ini tidak hanya berorientasi pada keuntungan ekonomi, tetapi juga terkait pencarian makna hidup, aktualisasi diri, dan keinginan untuk menjadi bagian dari ekosistem global yang lebih progresif.

Dampak Brain Drain terhadap Daya Saing Ekonomi

Brain drain berkontribusi langsung terhadap menurunnya daya saing ekonomi nasional, khususnya dalam sektor-sektor yang membutuhkan keahlian tinggi. Sektor teknologi dan inovasi menjadi salah satu yang paling terdampak. Eksodus tenaga kerja terampil menyebabkan tertundanya banyak agenda transformasi digital, khususnya di sektor industri kreatif dan manufaktur teknologi tinggi.

Strategi Retensi Talenta dan Kebijakan Penanggulangan Brain Drain

Menghadapi derasnya arus brain drain, Indonesia perlu belajar dari negara-negara lain yang berhasil menarik kembali warganya yang telah sukses di luar negeri. Salah satu pendekatan yang terbukti efektif adalah kebijakan "reverse brain drain," seperti yang diterapkan Korea Selatan. Negara tersebut memberi insentif ekonomi, akses terhadap riset kelas dunia, dan pengakuan sosial untuk mendorong para tenaga ahli kembali ke tanah air. (BRAIN DRAIN GLOBAL, Penyebab, Dampak Dan Respon #KaburAjaDulu, 2025).

Namun, strategi semacam ini tak cukup jika tidak diiringi reformasi sistemik di dalam negeri. Daya saing lingkungan kerja di Indonesia harus ditingkatkan. Ini termasuk perbaikan kualitas pendidikan tinggi, khususnya pendidikan vokasi, yang dapat mempersiapkan lulusan dengan keterampilan sesuai kebutuhan pasar global. Selain itu, pembangunan infrastruktur riset dan

inovasi di sektor-sektor strategis seperti teknologi dan kesehatan menjadi kebutuhan mendesak.

Pembaruan kurikulum, kerja sama internasional, dan integrasi teknologi ke dalam sistem pembelajaran menjadi langkah kunci untuk menghasilkan lulusan yang siap bersaing namun tetap terikat secara emosional dan intelektual dengan tanah air.

Tak kalah penting, adalah membentuk budaya meritokrasi – di mana seseorang dihargai atas kompetensi, bukan koneksi. Saat ini, banyak talenta muda merasa peluang mereka terhambat oleh nepotisme dan birokrasi. Ketika sistem sosial tidak adil, wajar jika mereka memilih mencari keadilan di tempat lain.

Untuk itu, negara harus menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan karier, keterbukaan terhadap ide-ide baru, dan menghargai kontribusi individu. Dengan membangun sistem yang sehat dan memberi ruang aktualisasi, kita tak hanya bisa menahan brain drain – tetapi juga membalik arusnya.

Implikasi Sosial dan Refleksi Kebijakan

Fenomena #KaburAjaDulu menunjukkan bahwa persoalan brain drain tidak lagi hanya persoalan ekonomi, tetapi juga menyangkut kepercayaan terhadap masa depan bangsa. Keputusan untuk meninggalkan Indonesia sering kali merupakan akumulasi dari pengalaman frustrasi terhadap sistem yang dirasa tidak adil atau tidak memberikan ruang tumbuh.

Kebijakan negara tidak cukup hanya dengan melindungi PMI, tetapi juga perlu memikirkan bagaimana agar warga negaranya merasa punya alasan kuat untuk tetap tinggal dan membangun negeri ini. Oleh karena itu, membangun kepercayaan, memperluas akses kesempatan, dan memastikan keterbukaan terhadap inovasi menjadi agenda penting yang tak bisa ditunda.

KESIMPULAN

Fenomena brain drain yang belakangan mencuat kembali melalui tagar viral #KaburAjaDulu merupakan refleksi nyata dari keresahan generasi muda Indonesia terhadap situasi ekonomi, sosial, dan profesional di dalam negeri. Melalui studi ini, kita menemukan bahwa keputusan untuk bekerja atau menetap di luar negeri bukan semata-mata soal mengejar penghasilan lebih tinggi, melainkan juga dipengaruhi oleh kebutuhan akan pengakuan kompetensi, sistem kerja yang adil, dan ruang berkembang yang lebih luas.

Peningkatan jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI), khususnya yang berasal dari kalangan terdidik dan terampil, menunjukkan bahwa negara-negara tujuan seperti Jepang, Korea Selatan, Singapura, dan Taiwan berhasil menarik talenta kita dengan menawarkan ekosistem kerja yang lebih menarik. Hal ini berdampak pada berkurangnya kapasitas SDM dalam negeri untuk mendorong inovasi dan transformasi ekonomi, terutama di sektor strategis seperti teknologi, kesehatan, dan manufaktur.

Sementara remitansi yang dikirim oleh para PMI tetap menjadi kontribusi signifikan bagi perekonomian nasional, kerugian jangka panjang akibat kehilangan talenta unggul tidak bisa diabaikan. Indonesia membutuhkan strategi menyeluruh untuk menahan arus keluar SDM unggul ini dan menciptakan iklim

yang membuat mereka merasa layak untuk bertahan dan berkembang di negeri sendiri.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan dalam menanggapi adanya pengaruh Brain drain terhadap daya saing ekonomi Indonesia:

1. Pemerintah sebaiknya mengupayakan reformasi sistemik dalam pengelolaan talenta nasional, termasuk melalui perbaikan sistem upah, penguatan sistem meritokrasi, serta penciptaan iklim kerja yang inklusif dan kompetitif secara global.
2. Bagi Dunia Pendidikan, perguruan tinggi harus bertransformasi menjadi pusat pengembangan talenta global dengan tetap menanamkan nilai-nilai kebangsaan. Kolaborasi internasional, kurikulum yang relevan, dan sistem pembelajaran adaptif dapat menjadi kunci.

DAFTAR PUSTAKA

- 5 *Negara Ini Jadi Tujuan Utama Pekerja Migran Indonesia*. (2025, February 21). GOODNEWS FROM INDONESIA.
- 10 *Negara Tujuan Kerja di Luar Negeri Paling Diminati Orang Indonesia*. (2024, June 20). Karier.Mu. <https://www.karier.mu/blog/umum/10-negara-tujuan-kerja-dan-karier-di-luar-negeri-paling-di-minati-orang-indonesia/>
- BRAIN DRAIN GLOBAL, Penyebab, Dampak dan Respon #KaburAjaDulu*. (2025, February 18). Kompasiana.Com.
- Fenomena Brain Drain: Jebakan Nasionalisme dan Nasib Kantong Keluarga*. (2025, February 15). Kabarbaru.Co. <https://kabarbaru.co/fenomena-brain-drain-jebakan-nasionalisme-dan-nasib-kantong-keluarga/>
- Ibnu, F., Anas, A., Romdiati, & Saleh, R. (2023). *Indonesian Migrant Workers and Human Investment for Global Competitiveness* (pp. 50–63). https://doi.org/10.2991/978-94-6463-362-7_5
- #KaburAjaDulu Dicap Tak Nasionalis, WNI Pekerja Luar Negeri Buka Suara*. (2025, February 19). CNN Indonesia.
- Mengenal “Brain Drain”, Fenomena Kabur Aja Dulu, hingga WNI Enggan Pulang Tanah Air*. (2025, February 18). KOMPAS.Com.
- Meylia Arifah Salsa, Irhamna Irhamna, Dhabita Azka Lubis, Fajar Wira Aqmalsah, Tiara Putri Sayani, Farhan Ihromi Lubis, & Ibnu Mazlan. (2025). Eksplorasi Dinamika Sosial Melalui Analisis Sentimen Tagar #KaburAjaDulu di Media Sosial Tiktok. *SABER : Jurnal Teknik Informatika, Sains Dan Ilmu Komunikasi*, 3(2), 238–251. <https://doi.org/10.59841/saber.v3i2.2631>
- Permatasari, S. S., Farhah, N. F. A., & Rahmadan, Y. (2023). Brain Drain Issue of Indonesia to Singapore: Do Digital Media and Internet Play a Role in Stimulating It? *Proceedings of the 4th International Seminar and Call for Paper*, 319–324. <https://doi.org/10.5220/0012581500003821>
- Santoso, E., Muslihatinningsih, F., & Zainuri. (2022). Brain Drain Indonesia dan Dampaknya Bagi Indonesia. *JAE (JURNAL AKUNTANSI DAN EKONOMI)*, 7(1), 42–52. <https://doi.org/10.29407/jae.v7i1.17702>
- Survei #KaburAjaDulu: Mayoritas Gen Z Ingin Pindah ke Luar Negeri*. (2025, March 9). CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20250309155529-277-1206753/survei-kaburajadulu-mayoritas-gen-z-ingin-pindah-ke-luar-negeri>
- Taiwan Adalah Negara Favorit Pertama Warga Indonesia untuk Datang Bekerja. 3 Alasan Ini yang Menjadi Faktor Penentu!* (2024, March 14). RADIO TAIWAN INTERNATIONAL. <https://id.rti.org.tw/news/view/id/105344?>
- Tampubolon, S. L., Hasugian, P. M., Purba, F. L. B., Pasaribu, D. M. T., & Ivana, J. (2025).

Yosefine, Chen

#Kaburajadulu Sebagai Bentuk Kekecewaan Anak Muda Terhadap Mahalnya Pendidikan Dan Minimnya Peluang Kerja Di Indonesia (Vol. 7, Issue 2). <https://journalpedia.com/1/index.php/jhkp>

Viral #KaburAjaDulu, WNI Beberkan Untung Rugi “Kabur” ke Luar Negeri. (2025, February 19). CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/internasional/20250219130857-106-1199986/viral-kaburajadulu-wni-beberkan-untung-rugi-kabur-ke-luar-negeri>

Yunitasari, D., Khotimah, K., & Fathorrazi, M. (2021). The Implication Of Brain Gain On Brain Drain Phenomenon In Overcoming The Problem Of Educated Unemployment In Indonesia. *Sosiohumaniora*, 23(1), 133.