



Pengaruh Persepsi Meritokrasi di Indonesia terhadap Intensi Migrasi ke Luar Negeri pada Generasi Z

Qibti Adewiyah Lestari¹, Muhamad Adrian², Nira Mahdiyata³, Ahmad Sulaiman⁴

^{1,2,3,4}Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Email: qibtiadewiyahlestari@webmail.umm.ac.id

Abstract

This study aims to examine the influence of perceptions of meritocracy in Indonesia on overseas migration intentions among Generation Z. Using a quantitative approach with a non-experimental correlational design, this study involved 365 Generation Z participants who followed the KaburAjaDulu trend and were selected through accidental sampling. Data were collected using a meritocracy perception scale and a migration intention scale, and analyzed using simple linear regression. The findings indicate a significant negative influence of perceptions of meritocracy on migration intentions. Individuals with lower perceptions of meritocracy tend to have higher intentions to migrate abroad, while more positive perceptions are associated with lower migration intentions. These findings emphasize the importance of perceived social fairness in shaping migration intentions among Generation Z.

Keywords: Generation Z, Meritocracy perception, Migration intention, Theory of Planned Behavior

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh persepsi meritokrasi di Indonesia terhadap intensi migrasi ke luar negeri pada Generasi Z. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional non-eksperimental, melibatkan 365 partisipan Generasi Z yang mengikuti tren KaburAjaDulu dan dipilih melalui teknik *accidental sampling*. Data dikumpulkan menggunakan skala persepsi meritokrasi dan skala intensi migrasi, kemudian dianalisis dengan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi meritokrasi berpengaruh negatif secara signifikan terhadap intensi migrasi. Individu dengan persepsi yang lebih rendah terhadap meritokrasi cenderung memiliki intensi migrasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, persepsi yang lebih positif berkaitan dengan intensi migrasi yang lebih rendah. Temuan ini menegaskan pentingnya persepsi terhadap keadilan sistem sosial dalam membentuk intensi migrasi pada Generasi Z.

Kata kunci: Generasi Z, Intensi Migrasi, Persepsi Meritokrasi, *Theory of Planned Behavior*

Informasi Artikel

Diterima: 12-12-2025

Direvisi: 27-02-2026

Diterbitkan: 01-04-2026



1. PENDAHULUAN

Media sosial di Indonesia diramaikan dengan fenomena #KaburAjaDulu yang mayoritas diikuti oleh kalangan generasi muda dalam beberapa waktu terakhir. Tagar ini pertama kali muncul pada 2023 di aplikasi X (Twitter) untuk berbagi tips migrasi seperti panduan mengurus visa kerja, perbandingan biaya hidup, serta strategi adaptasi terhadap budaya baru. Namun akhir-akhir ini kembali terangkat dan menjadi bentuk ekspresi kolektif atas kekecewaan terhadap situasi ekonomi dan politik di Indonesia. Menurut Soeprapto, Sosiolog Kriminalitas dan Dosen Purna Universitas Gadjah Mada (UGM) dalam berita yang di *publish* oleh Bloomberg Technoz (bloombergtechnoz.com, 2025), fenomena ini didasari oleh kekecewaan akibat perasaan bahwa tidak adanya kesempatan kerja yang layak, yang menjadikan hal tersebut sebagai faktor pendorong individu untuk bermigrasi. Menurutnya, jika pemerintah tidak segera menangani isu ini, kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dapat menurun dan Indonesia berisiko kehilangan tenaga ahli yang profesional. Selain itu, menurut Prof. Dr. Bagong Suyanto, Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Airlangga, yang dikutip dari [Unair.ac.id](https://unair.ac.id) (2024), fenomena ini merupakan bagian dari gerakan yang berkembang di era digital, tagar “Kabur Aja Dulu” merupakan bentuk ekspresi di media sosial yang dimanfaatkan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap berbagai isu politik dan ekonomi. Selain itu, Prof. Bagong menjelaskan bahwa tren ini muncul sebagai bentuk ketidakpuasan masyarakat terhadap situasi sosial, ekonomi, dan politik di Indonesia. Kekecewaan terhadap kinerja pemerintah, tindakan aparat, serta penyalahgunaan kekuasaan menjadi faktor yang melatarbelakangi fenomena tersebut. Ketidakkonsistenan kebijakan dan kurangnya transparansi dalam pengelolaan anggaran juga berkontribusi dalam menimbulkan kegelisahan di tengah publik.

Tren dan pergeseran makna pada tagar ini terutama terlihat di kalangan Generasi Z, yang menyumbang kontribusi sebesar 50,81% (yoursay.suara.com, 2025). Generasi Z lahir antara tahun 1997 hingga 2012 dan tercatat memiliki jumlah sebanyak 27,94 persen dari total populasi atau setara 75.443.688 orang (demakkab.bps.go.id, 2021). Besarnya populasi ini tercermin pula dalam keterlibatan mereka pada Pemilihan Umum (Pemilu) tahun 2024, di mana sekitar 46,8 juta jiwa dari Generasi Z terdaftar dalam Daftar Pemilih Tetap (DPT), menjadikannya kelompok pemilih terbesar ketiga setelah Generasi Milenial dan Generasi X (setkab.go.id, 2024). Data ini menunjukkan akan adanya peran generasi Z terhadap masa depan negara, terlebih dengan banyaknya kontribusi Generasi Z pada fenomena ini. Di sisi lain, mobilitas migrasi internasional telah meningkat selama beberapa dekade terakhir, jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) mencapai 297.434 orang pada tahun 2024 (International Organization for Migration, 2025). Peningkatan ini mencerminkan adanya migrasi tenaga kerja secara internasional yang semakin signifikan di Indonesia. Seiring dengan fenomena #KaburAjaDulu yang diinterpretasikan sebagai intensi migrasi, maka hal ini akan semakin mendorong peningkatan migrasi ke luar negeri.

Dengan adanya target Indonesia Emas 2045 sebagai visi jangka panjang, fenomena #KaburAjaDulu dapat menjadi hambatan dalam realisasi Indonesia Emas 2045 karena berpotensi hilangnya talenta-talenta potensial yang seharusnya menjadi pembawa perubahan dan kemajuan bagi bangsa. Hal ini sejalan dengan Bodvarsson & Van den Berg, kehilangan tenaga kerja akibat adanya migrasi keluar negeri akan mengakibatkan pertumbuhan ekonomi di negara asal menjadi menyusut karena hilangnya para profesional (Testaverde et al., 2017).

Testaverde et al. (2017) menjelaskan bahwa ketika tenaga kerja terampil lebih memilih bekerja di luar negeri, sektor-sektor strategis dalam negeri berpotensi mengalami kekurangan sumber daya manusia berkualitas, yang pada akhirnya dapat memperlambat pembangunan nasional. Di sisi lain, migrasi juga membawa dampak ekonomi melalui remitansi, yaitu pengiriman uang dari pekerja migran ke negara asal. Remitansi memiliki manfaat seperti meningkatkan konsumsi rumah tangga dan menambah pendapatan negara melalui pajak atas konsumsi (Setiawan et al., 2023). Namun, Prasetyawan (2016) menjelaskan bahwa peningkatan arus remitansi juga dapat menimbulkan dampak negatif, seperti mendorong apresiasi nilai tukar riil di negara penerima. Hal ini dapat menaikkan biaya tenaga kerja per unit dan melemahkan daya saing ekspor, yang pada akhirnya dapat berdampak pada keseimbangan ekonomi nasional.

Intensi atau niat merupakan dorongan yang muncul ketika seseorang mempertimbangkan untuk melakukan atau menghindari suatu perilaku dan mencerminkan motivasi diri, kemauan untuk mengerahkan usaha, dan tekad untuk berusaha secara maksimal, yang tercermin dalam perilaku individu. (Musanti, 2019). Migrasi merujuk pada perpindahan individu dari suatu wilayah ke wilayah lain. Pergerakan ini bersifat horizontal dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti faktor “pendorong” dan faktor “penarik” (Suharto, 2020). Migrasi dapat dibedakan menjadi migrasi internasional dan migrasi internal tergantung pada batas wilayah yang dilewati. Migrasi internasional merujuk pada perpindahan penduduk antarnegara, sedangkan migrasi internal terjadi ketika seseorang berpindah melintasi batas provinsi (Astuti, 2023). Dalam penelitian ini, intensi migrasi difokuskan pada intensi migrasi internasional, yaitu niat individu untuk berpindah dan menetap ke luar negeri sebagai bentuk pencarian peluang hidup dan kerja yang dianggap lebih baik.

Penelitian sebelumnya telah menemukan berbagai faktor yang mendorong intensi migrasi pada individu. Generasi muda khususnya mereka yang berpendidikan tinggi dan mengalami pengangguran, cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk bermigrasi, terutama ketika tingkat pengangguran di kalangan mereka lebih tinggi dibandingkan generasi yang lebih tua di negaranya (Nur, 2025). Faktor kualitas pekerjaan, kondisi makroekonomi, dinamika pasar tenaga kerja, serta lemahnya sistem kelembagaan di negara asal turut berkontribusi terhadap meningkatnya intensi migrasi (Van Mol, 2016; Milasi, 2020; Dibeh et al., 2018; Dibeh et al., 2019; Bartolini et al., 2017)

Etling et al. (2020) menjelaskan bahwa persepsi terhadap tingginya tingkat korupsi di pemerintahan, ketidakpuasan terhadap situasi politik, serta rendahnya kualitas layanan publik juga memperkuat dorongan untuk bermigrasi. Fenomena nepotisme di dunia kerja yang menunjukkan lemahnya implementasi sistem meritokrasi juga memperparah kondisi tersebut (Buana, 2025). Mu’Aafi (2024) menjelaskan bahwa individu yang bekerja dalam lingkungan nepotistik cenderung merasa bahwa kesempatan promosi dan insentif lebih didasarkan pada hubungan pribadi daripada prestasi kerja, membuat mereka merasa kontribusi mereka kurang dihargai, sehingga menimbulkan perasaan ketidakadilan, kekecewaan, dan frustrasi, yang mengakibatkan adanya intensi migrasi ke perusahaan di negara lain yang lebih menghargai pekerjaan, kehidupan pribadi, dan individualitas mereka. Di sisi lain, faktor protektif dan promotif dalam resiliensi psikologis dapat meredam keinginan untuk bermigrasi (Etling et al., 2020; Skorodziyevskiy et al., 2024; Akın & Karadaş, 2023; Rivero et al., 2024).

Persepsi meritokrasi merujuk pada pandangan mengenai kesuksesan individu dalam kehidupan yang bergantung pada kerja keras dan kemampuan pribadi bukan berdasarkan faktor-faktor bawaan seperti status sosial atau ekonomi keluarga (Reynolds & Xian, 2014). *Theory of Planned Behavior* yang dikembangkan oleh Ajzen (1991) menjelaskan mengenai intensi atau niat merupakan faktor utama yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Intensi dipengaruhi oleh tiga determinan, yaitu sikap (*attitude*), norma subjektif (*subjective norm*), dan kontrol perilaku yang dipersepsikan (*perceived behavioral control*). Dalam kerangka teori tersebut, persepsi terhadap meritokrasi dapat membentuk sikap individu terhadap kemungkinan kehidupan yang lebih adil dan sesuai dengan usahanya di negara lain, serta berkontribusi pada norma subjektif apabila lingkungan sosialnya menilai bahwa migrasi merupakan keputusan yang rasional. Selain itu, keyakinan bahwa sistem di negara asal tidak meritokratis dapat memperkuat persepsi individu bahwa kontrol terhadap masa depannya lebih besar apabila bermigrasi, sehingga meningkatkan intensi migrasi.

Penelitian mengenai pengaruh persepsi meritokrasi terhadap intensi migrasi masih relatif terbatas dan belum dibahas secara mendalam. Sejumlah studi menunjukkan bahwa kesempatan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan, transparansi prospek pasar tenaga kerja, praktik nepotisme, penerapan sistem merit, serta peluang mobilitas karier merupakan faktor-faktor yang mendorong migrasi internasional. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada aspek struktural dan institusional, sehingga peran persepsi individu terhadap meritokrasi sebagai konstruk psikologis belum banyak dikaji secara langsung. Dengan fenomena #KaburAjaDulu yang didominasi oleh Generasi Z dan diinterpretasikan sebagai intensi migrasi akibat adanya keterbatasan atas kesempatan kerja yang layak dan banyaknya penyalahgunaan kekuasaan yang mengindikasikan kurangnya implementasi sistem meritokrasi di Indonesia, diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh persepsi meritokrasi di Indonesia terhadap intensi migrasi pada individu.

2. METODE

2.1 Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah Generasi Z yang mengikuti tren #KaburAjaDulu dengan jumlah sebanyak 365 responden. Pemilihan sampel didasarkan pada tujuan penelitian, yaitu mengkaji intensi migrasi pada individu Generasi Z yang terlibat dalam fenomena tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan siapa saja yang kebetulan tersedia dan sesuai dengan kriteria penelitian (Sugiyono, 2020).

Berdasarkan karakteristik demografis, partisipan terdiri dari 157 laki-laki (43,01%) dan 208 perempuan (56,99%). Rentang usia partisipan adalah 19–28 tahun, dengan distribusi usia 19–21 tahun sebanyak 35,62%, 22–24 tahun sebanyak 34,52%, dan 25–28 tahun sebanyak 29,86%. Partisipan berasal dari berbagai wilayah di Indonesia, dengan mayoritas berdomisili di Pulau Jawa sebanyak 297 orang (81,4%), diikuti Sumatera 35 orang (9,6%), Kalimantan 14 orang (3,8%), Sulawesi 12 orang (3,3%), Bali 6 orang (1,6%), dan Papua 1 orang (0,3%).

2.2 Desain

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel persepsi meritokrasi sebagai variabel independen dan intensi migrasi sebagai variabel dependen. Analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sarbaini et al., 2022). Analisis ini relevan dengan tujuan penelitian karena memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antar variabel dalam konteks fenomena yang diteliti.

2.3 Instrumen

Penelitian ini mengukur dua variabel, yaitu persepsi meritokrasi sebagai variabel independen dan intensi migrasi sebagai variabel dependen. Persepsi meritokrasi diukur menggunakan adaptasi skala Belief in School Meritocracy (BSM) yang dikembangkan oleh Wiederkehr et al. (2015) dan disesuaikan dengan konteks Indonesia. Skala ini terdiri dari 13 item dengan skala Likert 6 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 6 = sangat setuju), termasuk item favorable dan unfavorable. Penilaian dilakukan melalui pengisian kuesioner secara mandiri oleh partisipan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 13 item, terdapat 9 item yang memenuhi kriteria validitas ($r > 0,300$), sedangkan 4 item dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan dalam analisis. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,879, yang menunjukkan konsistensi internal sangat baik.

Intensi migrasi diukur menggunakan skala Intention to Emigrate yang dikembangkan oleh Hoong dan Soon (2012), yang terdiri dari 6 item dengan skala Likert 5 poin (1 = tidak pernah hingga 5 = selalu). Penilaian dilakukan secara mandiri oleh partisipan. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item valid ($r > 0,300$), dengan nilai reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,704 yang termasuk kategori baik.

2.4 Prosedur

Penelitian ini dilakukan secara daring dengan menggunakan Google Form sebagai media pengumpulan data. Penelitian diawali dengan tahap persiapan yang meliputi studi literatur terhadap variabel penelitian, penentuan metode, serta adaptasi alat ukur dari penelitian sebelumnya. Proses adaptasi dilakukan melalui penerjemahan, evaluasi oleh expert judgement, dan revisi item. Penelitian ini menggunakan metode tryout terpakai dalam proses pengujian instrumen.

Tahap pelaksanaan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada partisipan yang memenuhi kriteria penelitian. Penyebaran dilakukan melalui beberapa akun menfess di aplikasi X dengan jumlah pengikut 4,6 juta, 3,4 juta, dan 28,1 ribu, serta melalui komunitas di aplikasi X dengan jumlah anggota 105 ribu dan 25 ribu. Selain itu, kuesioner juga disebarkan secara langsung kepada individu di sekitar peneliti yang memenuhi kriteria.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak JASP. Analisis yang dilakukan meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh persepsi meritokrasi terhadap intensi migrasi. Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas, linearitas, dan homoskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan.

3. HASIL

Penelitian ini menguji peran persepsi meritokrasi sebagai prediktor terhadap intensi migrasi pada Generasi Z. Data dianalisis dari 365 responden yang mengisi kuesioner secara lengkap, sehingga tidak terdapat *missing* data dalam proses analisis. Analisis dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan perangkat lunak JASP.

Secara deskriptif, distribusi skor menunjukkan bahwa persepsi meritokrasi didominasi oleh kategori sedang ($n = 291$), diikuti kategori tinggi ($n = 69$) dan rendah ($n = 5$). Nilai rata-rata sebesar 17,00 dengan standar deviasi 4,18 mengindikasikan bahwa tingkat persepsi meritokrasi responden cenderung berada pada taraf moderat dengan variasi yang relatif cukup besar. Pada variabel intensi migrasi, mayoritas responden juga berada pada kategori sedang ($n = 295$), diikuti kategori tinggi ($n = 36$) dan rendah ($n = 34$). Nilai rata-rata sebesar 26,85 dengan standar deviasi 1,09 menunjukkan bahwa intensi migrasi berada pada tingkat moderat dengan variasi yang relatif rendah.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	SD
Persepsi Meritokrasi	365	17.00	4.18
Intensi Migrasi	365	26.85	1.09

Tabel 1 menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian berada pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa responden tidak menunjukkan kecenderungan ekstrem baik dalam persepsi terhadap meritokrasi maupun dalam intensi migrasi. Hal ini memperlihatkan adanya variasi yang masih memungkinkan dalam hubungan antara kedua variabel.

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi regresi. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa residual terdistribusi normal, sebagaimana ditunjukkan oleh pola sebaran yang mengikuti garis diagonal pada Q–Q plot. Uji homoskedastisitas menunjukkan tidak adanya pola tertentu pada sebaran residual, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Selain itu, uji linearitas menunjukkan hubungan linear antara persepsi meritokrasi dan intensi migrasi. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi tersebut, analisis regresi linear sederhana dinyatakan layak untuk digunakan.

Tabel 2. Hasil Hipotesis

Model	R ²	β	p
Persepsi Meritokrasi → Intensi Migrasi	0.116	-0.341	< 0.001

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa persepsi meritokrasi berpengaruh signifikan terhadap intensi migrasi ($p < 0,001$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,116 menunjukkan bahwa persepsi meritokrasi menjelaskan 11,6% varians dalam intensi migrasi, sementara 88,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Koefisien regresi ($\beta = -0,341$) menunjukkan arah hubungan negatif, yang mengindikasikan bahwa semakin rendah persepsi meritokrasi, semakin tinggi intensi migrasi yang dimiliki individu. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi terhadap sistem meritokrasi berperan dalam membentuk kecenderungan individu untuk bermigrasi ke luar negeri. Secara keseluruhan,

analisis yang dilakukan secara langsung menjawab hipotesis penelitian, yaitu terdapat pengaruh signifikan antara persepsi meritokrasi terhadap intensi migrasi pada Generasi Z.

4. DISKUSI

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Ketika individu mempersepsikan implementasi sistem meritokrasi secara negatif, kecenderungan individu untuk bermigrasi ke luar negeri menjadi tinggi. Mayoritas responden cenderung menilai sistem meritokrasi di Indonesia belum sepenuhnya berjalan optimal, di mana keberhasilan masih dipersepsikan dipengaruhi oleh faktor non-merit seperti koneksi, privilese, dan status sosial. Persepsi tersebut berkontribusi terhadap munculnya kecenderungan untuk mencari peluang di luar negeri. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lemahnya implementasi sistem merit dapat mendorong keputusan migrasi individu (Akin & Karadaş, 2023; Biancorosso & Trevisani, 2017; Shatila et al., 2024).

Dari sudut pandang psikologis, hasil penelitian ini mendukung *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), yang menjelaskan bahwa intensi salah satunya dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku. Dalam konteks penelitian ini, persepsi meritokrasi berperan dalam membentuk *attitude toward the behavior*, yaitu evaluasi individu terhadap keputusan untuk bermigrasi. Ketika sistem sosial dipersepsikan belum sepenuhnya adil dan tidak berbasis kompetensi, individu cenderung mengembangkan sikap negatif terhadap prospek kehidupan dan karier di dalam negeri, serta membentuk penilaian positif terhadap peluang di luar negeri, yang kemudian mendorong munculnya intensi migrasi.

Sejalan dengan *The Reasoned Action Approach*, pembentukan sikap tersebut dipengaruhi oleh sistem keyakinan (*behavioral beliefs*) mengenai konsekuensi suatu perilaku (Ajzen, 2012). Persepsi terhadap meritokrasi mencerminkan keyakinan individu mengenai hubungan antara usaha dan hasil dalam suatu sistem sosial. Ketika hubungan tersebut dipersepsikan lemah, individu cenderung mengevaluasi kondisi di dalam negeri secara negatif dan memandang migrasi sebagai alternatif yang lebih menguntungkan. Dengan demikian, persepsi meritokrasi berfungsi sebagai dasar kognitif dalam membentuk kecenderungan untuk bermigrasi. Temuan ini juga didukung oleh penelitian John dan Bless (2025) yang menunjukkan bahwa keyakinan terhadap keadilan sistem sosial memengaruhi cara individu menilai ketidaksetaraan dan mengambil keputusan. Ketika kepercayaan terhadap keadilan menurun, individu cenderung mencari lingkungan yang dianggap lebih sesuai dengan nilai dan usahanya.

Selain itu, karakteristik Generasi Z yang cenderung kritis, adaptif, dan memiliki sensitivitas tinggi terhadap isu keadilan dan transparansi (Francis & Hoefel, 2018), turut memperkuat hubungan tersebut. Orientasi terhadap nilai keadilan serta kecenderungan untuk mengevaluasi sistem secara rasional membuat Generasi Z lebih responsif terhadap ketidaksesuaian antara usaha dan hasil. Kondisi tersebut mendorong individu untuk mencari lingkungan yang dianggap lebih mampu memberikan penghargaan secara adil terhadap kompetensi, termasuk melalui migrasi ke luar negeri.

Di sisi lain, kontribusi persepsi meritokrasi yang relatif terbatas menunjukkan bahwa intensi migrasi merupakan fenomena yang bersifat multidimensional. Dengan demikian, persepsi terhadap meritokrasi tidak dapat dipandang sebagai satu-satunya determinan, melainkan sebagai salah satu faktor dalam dinamika yang lebih kompleks, yang kemungkinan melibatkan aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan. Selai itu, dalam penelitian ini distribusi responden masih terbatas pada partisipan yang berasal dari wilayah Pulau Jawa, sehingga keterwakilan populasi Generasi Z di Indonesia secara keseluruhan masih terbatas. Oleh karena itu, generalisasi hasil penelitian perlu dilakukan secara hati-hati dengan mempertimbangkan variasi karakteristik populasi.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi meritokrasi di Indonesia memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap intensi migrasi ke luar negeri pada Generasi Z. Individu dengan persepsi yang lebih rendah terhadap implementasi sistem meritokrasi cenderung memiliki intensi migrasi yang lebih tinggi, sedangkan persepsi yang lebih positif berkaitan dengan rendahnya intensi migrasi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa bagaimana individu memaknai keadilan dan berbasis kompetensi dalam sistem sosial turut berperan dalam membentuk kecenderungan untuk mencari peluang di luar negeri. Meskipun demikian, kontribusi persepsi meritokrasi dalam menjelaskan intensi migrasi masih terbatas, sehingga menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang juga memengaruhi keputusan tersebut. Dengan demikian, persepsi terhadap sistem meritokrasi dapat dipahami sebagai salah satu faktor yang berperan dalam intensi migrasi pada Generasi Z, namun tidak berdiri sendiri dalam menjelaskan fenomena tersebut.

REFERENSI

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I. (2012). Martin Fishbein's legacy: The reasoned action approach. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 640(1), 11-27.
- Akın, M. Ş., & Karadaş, E. (2023). Reasons Behind the Migration of Highly Qualified Employees from Türkiye: The Case of Software Developers and Engineers. *Journal of Economy Culture and Society*, 68, 97-110.
- Astuti, R. D. (2023). Keputusan migrasi di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Ekonomi Dan Keuangan*, 2(1), 29-35.
- Bartolini, L., Gropas, R., & Triandafyllidou, A. (2017). Drivers of highly skilled mobility from Southern Europe: Escaping the crisis and emancipating oneself. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(4), 652-673.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Demak. (2021, January 21). Hasil Sensus Penduduk Tahun 2020. Badan Pusat Statistik Kabupaten Demak. <https://demakkab.bps.go.id/id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020.html>

- Bada Biancorosso, S., & Trevisani, M. (2017). Lack of Meritocracy in Italy. An Economic and Social Cost. *Deams Research Paper Series*, 2.
- Buana, M. S. (2025). Dilema sistem merit sebagai instrumen pencegahan korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam pengisian jabatan di Pemerintahan Daerah. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(5), 2390-2396.
- Dibeh, G., Fakih, A., & Marrouch, W. (2018). Decision to emigrate amongst the youth in Lebanon. *International Migration*, 56(1), 5-22.
- Dibeh, G., Fakih, A., & Marrouch, W. (2019). Labor market and institutional drivers of youth irregular migration in the Middle East and North Africa region. *Journal of Industrial Relations*, 61(2), 225-251.
- Etling, A., Backeberg, L., & Tholen, J. (2020). The political dimension of young people's migration intentions: Evidence from the Arab Mediterranean region. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(7), 1388-1404.
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). True Gen': Generation Z and its implications for companies. *McKinsey & Company*, 12(2), 1-10.
- Hoong, L. C., & Soon, D. (2012). A study on emigration attitudes of young Singaporeans (2010), 4742.
- International Organization for Migration. (2025). *IOM Indonesia year in review 2024*.
- John, M., & Bless, H. (2025). Seeing is believing: Believing in a just world reduces perceived inequality. *Frontiers in Psychology*, 16, 1531682.
- Milasi, S. (2020). What drives youth's intention to migrate abroad? Evidence from International Survey Data. *IZA journal of Development and Migration*, 11(1), 809-850.
- Mu'Aafi, D. (2024). *Jejak nepotisme: Mengurai benang kusut ketidakadilan*. Jejak Pustaka.
- Musanti, N. W. I. (2019). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat Berwirausaha Penduduk Migran dalam Usaha Kecil di Singaraja* [Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha].
- Nur, N. (2025). *Analisis penawaran tenaga kerja usia muda di Indonesia = Analysis of young labor supply in Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Prasetyawan, A. (2016). Analisis pengaruh investasi asing langsung, investasi portofolio, dan remitansi terhadap nilai tukar rupiah di Indonesia Periode 2008-2015. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(1).
- Reynolds, J., & Xian, H. (2014). Perceptions of meritocracy in the land of opportunity. *Research in Social Stratification and Mobility*, 36, 121-137.
- Rivero Fuentes, M. E., Hare, T., & Miller-Graff, L. (2024). Between a rock and a hard place: Multisystem resilience and Honduran youth migration intentions. *International Migration*, 62(2), 53-65.

- Sarbaini, S., Zukrianto, Z., & Nazaruddin, N. (2022). Pengaruh tingkat kemiskinan terhadap pembangunan rumah layak huni di Provinsi Riau menggunakan metode analisis regresi sederhana. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 1(3), 131-136.
- Setiawan, H., Handra, H., & Ariyanto, E. (2023). Remitansi internal dan konsumsi: Implikasi bagi kesejahteraan rumah tangga di Indonesia. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 1362-1367.
- Shatila, K., Yela-Aránega, A., & Sánchez-Marín, G. (2024). Nepotism and turnover intention in middle eastern family firms: Examining the mediating influence of individual and organizational factors. *European Journal of Family Business*, 14(2), 172-187.
- Skorodziyevskiy, V., Chandler, J. A., Chrisman, J. J., Daspit, J. J., & Petrenko, O. V. (2024). The family business CEO: A review of insights and opportunities for advancement. *Journal of Small Business Management*, 62(6), 2965-3015.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta
- Suharto, R. B., & SE, S. (2020). *Teori Kependudukan*. Rv Pustaka Horizon.
- Testaverde, M., Moroz, H., Hollweg, C. H., & Schmillen, A. (2017). *Migrating to opportunity: Overcoming barriers to labor mobility in Southeast Asia*. World Bank Publications.
- Van Mol, C. (2016). Migration aspirations of European youth in times of crisis. *Journal of youth studies*, 19(10), 1303-1320.
- Wiederkehr, V., Bonnot, V., Krauth-Gruber, S., & Darnon, C. (2015). Belief in school meritocracy as a system-justifying tool for low status students. *Frontiers in Psychology*, 6, 1053.