

BRAIN DRAIN DI INDONESIA¹June Cahyaningtyas²

Abstract

This research analyses the issue of brain drain in Indonesia. The analysis is focused upon the inquiries on the motives behind the decision made by skilled labors to work abroad. With the focus being taken, the research tried to look whether there is or there is no correlation between the conceptions of brain drain with the rationale that lies behind the decision to work outside. Thus, this research aimed at confirming the context of the hypothetical arguments through the first hand experience. Moreover, this research wanted to find out the mechanism through which the skilled labor migration has continually been preceding from Indonesia.

To go over this purpose, this research used the interpretation method from the online ethnography research techniques, via the unstructured interview (directly or indirectly) with informants, also observation on the discourse developed within the internet-based community network of academicians and researchers that seek to find opportunities of earning education, doing researcher, or vacancy abroad in beasiswa mailing list. The informants of the research are those who have been living or are planning to go abroad as skilled labors.

Key words: brain drain, international migration, online ethnography

1 Artikel ini merupakan naskah publikasi dari penelitian dengan judul yang sama, yang didanai Direktorat Pendidikan Tinggi melalui skema Dosen Muda pada tahun anggaran 2009.

2 Dosen, Jurusan Ilmu Hubungan Internasional, FISIP UPN "Veteran" Yogyakarta, Jl. Babarsari 2 Tambakbayan, Yogyakarta. E-mail: june.cahya@gmail.com.

Pendahuluan

Brain drain merupakan bagian dari proses migrasi internasional. Secara negative, brain drain bisa dilihat sebagai "pelarian" tenaga-tenaga terampil (terdidik dan/atau ahli) ke luar negeri. Penelitian awal mengenai brain drain telah dilakukan IMF pada 1998, yang menemukan bahwa jumlah brain drain dari negara berkembang ke negara-negara maju (Organization for Economic Cooperation and Development/OECD) hingga tahun 1990 adalah 12,9 juta orang, dengan 7 juta orang ke Amerika Serikat dan 5,9 juta orang ke negara-negara OECD lainnya, termasuk Eropa. Angka itu senilai dengan 30% dari seluruh populasi tenaga terdidik (dengan indikator pencapaian pendidikan tinggi) di negara-negara berkembang berpindah ke negara-negara maju. Berdasarkan kawasan, total hilangnya potensi tenaga ahli di negara-negara berkembang akibat brain drain pada 1990 diperkirakan sebagai berikut: Amerika Tengah 15%, Afrika 6%, Amerika Latin 3%, dan Asia 5%. Mengingat studi ini dilakukan dengan tahun rujukan 1990 atau era pra-globalisasi, maka

pada era globalisasi atau pasca 1990 jumlah ini diperkirakan terus meningkat.

Hingga kini, tidak ada angka pasti yang bisa memperkirakan berapa persen jumlah manusia terampil dan terdidik Indonesia yang ada di luar negeri, namun median pelarian tenaga kerja di Asia sebesar 5% bisa diramalkan sebagai perkiraan kasar jumlah pelarian tenaga terdidik dan ahli Indonesia ke luar negeri (KOMPAS, 6 Juni 2007). Jumlah 5% dikatakan cukup signifikan di tengah terpanasnya sumber daya manusia Indonesia yang disertai dengan kecilnya alokasi anggaran pendidikan (11,8% pada APBN 2006), rendahnya alokasi anggaran riset dan teknologi (hanya 0,18%, atau kurang dari angka minimal ideal menurut standar UNDP, yakni 1% dari produk domestik bruto). Sementara itu, bila dibandingkan dengan negara-negara di Afrika, angka 5% barangkali tidak terlalu signifikan, namun tidak ada catatan resmi yang bisa mendukung persentase itu maupun besar kecilnya kualitas yang dikandung dari persentase itu. Artinya, masih diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai kebenaran kuantitas maupun kualitas dari angka 5% tersebut.

Laporan investigatif GATRA (10 Oktober 2003) menyebutkan bahwa Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) telah kehilangan 27 penelitiannya menjadi karyasiswa di luar negeri, sedangkan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT), tercatat 40 karyasiswa yang bermasalah. Sebagaimana dikutip GATRA, Prof. Dr. Sa'ryo Sumantri Brodjonegoro, yang pada saat itu menjabat sebagai Dirjen Pendidikan Tinggi, menyatakan bahwa tidak ada angka yang pasti mengenai banyaknya dosen dan peneliti yang tidak kembali setelah disekolahkan dengan biaya negara di Malaysia. Kenyataan ini selaras dengan yang terjadi di Institut Teknologi Bandung (ITB), di mana sepanjang 2000-2003, ITB telah kehilangan 11 orang dosennya. Secara formal, 26 dosen telah menyatakan mengundurkan diri dari ITB untuk menerima tawaran kerja di luar negeri. Di Universitas Gadjah Mada (UGM), sepanjang 1990-2003, sekitar 50 dosen dan peneliti UGM tercatat mengundurkan diri. Kebanyakan dari mereka telah menyandang gelar doktor. Fenomena yang sama juga dijumpai di universitas di daerah. Di Universitas Lampung, misalnya, selama 1993-2003, 10 orang dosen yang belajar ke luar negeri tidak kembali.

Di Indonesia, Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Kesehatan SDM Kesehatan (PPSDM Kesehatan) melaporkan bahwa jumlah terbesar Tenaga Kesehatan Profesional Indonesia (TKPI) yang telah bekerja di luar negeri mulai 1989 sampai dengan 2003 adalah perawat, yakni 97,48% dari total sebanyak 2494 orang. Di satu sisi, hal ini menunjukkan bahwa kualitas perawat di Indonesia sudah sedemikian baik sehingga mampu memenuhi persyaratan diterima bekerja di luar negeri. Namun, di sisi lain, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masyarakat di dalam negeri menerima pelayanan keperawatan dari tenaga perawat dengan kualitas yang berbeda. Lebih lanjut, rasio jumlah perawat Indonesia per 100.000 penduduk masih jauh di bawah negara tetangga, seperti Filipina, Malaysia, atau Thailand. Di Indonesia, terdapat 44 perawat per 100.000, dibandingkan dengan 135 perawat di Malaysia, 442 perawat di Filipina, atau 162 perawat di Thailand untuk angka perbandingan yang sama (<http://www.fiana-peni.or.id/perawat/brain-drain.html>).

Berbagai alasan di atas mendukung

konsep mengenai istilah *brain drain* sebagai pelarian tenaga ahli ke luar negeri, di mana konsekuensi yang muncul dari hal tersebut adalah lemahnya pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sosial akibat perangnya sumber daya manusia unggul yang bernilai kapital dalam konsep ekonomi (makro). Meski terdapat pandangan positif mengenai fenomena *brain drain* sebagai investasi jangka panjang yang dibuat oleh negara melalui kemungkinan terjadinya *remittance* dalam konteks *brain gain*, melalui fenomena *brain circulation*. Tesis ini tidak diarahkan untuk memverifikasi satu pandangan di atas pandangan lainnya, melainkan untuk melihat ada-tidaknya korelasi antara konsep *brain drain* dengan alasan yang melatarbelakangi para pelakunya itu sendiri. Penelitian ini, karenanya, bermaksud mengkonfirmasi kebenaran yang selama ini dinyatakan secara hipotesis melalui sudut pandang pelaku (orang pertama). Fokus penelitian ini adalah isu *brain drain* di Indonesia.

Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif eksploratif, dengan fokus kajian pada upaya mengenali karakteristik permasalahan *brain drain* di Indonesia. Sumber data yang digunakan untuk keperluan ini adalah data primer (untuk mengetahui faktor-faktor subjektif yang mendorong terjadinya *brain drain*) dan data sekunder (untuk mengetahui faktor-faktor obyektif yang mendorong terjadinya *brain drain*).

Koleksi data untuk keperluan penelitian ini awalnya dilakukan melalui wawancara dengan media internet (akses Yahoo Messenger), dalam lingkup etnografis. Namun keterbatasan waktu dan kurang kondisinya interaksi dengan nara sumber akibat lemahnya dukungan infrastruktur (jaringan internet) yang mampu diakses peneliti, memunculkan dorongan untuk mencapai sumber data dengan teknik yang berbeda. Teknik tambahan yang kemudian dilakukan adalah dengan melakukan wawancara tidak langsung (melalui e-mail dan jaringan sosial facebook), serta observasi terhadap wacana yang berkembang di jaringan mailing list beasiswa. Kedua teknik tambahan ini bermanfaat dalam memberikan sumbuhan data yang berguna dalam proses

penarikan inferensi melalui teknik interpretasi.

Konsep inferensi umumnya digunakan dalam jenis penelitian interpretatif. Konsep ini menyatakan bahwa perilaku manusia melebihi apa yang ditampilkannya, sehingga tindakan manusia tidak merefleksikan makna secara aktual, kecuali karena faktor inferensi atau pemberian makna terhadap tindakan tersebut (Neuman, 1997: 347). Penekanan atas inferensi dalam kajian berbasis etnografis, dimaksudkan untuk mengarahkan penelitian ini untuk mencari tahu dan mendeskripsikan norma-norma yang terlihat (*explicit knowledge*) maupun tidak terlihat (*tacit knowledge*) yang dimiliki oleh populasi yang diteliti.

Pembahasan

Faktor-Faktor yang Mendorong Terjadinya Brain drain di Indonesia

Wickramasekara (2002) dari *International Labor Organization* (ILO) menyatakan, kebanyakan negara asal (*sending countries*) tidak memiliki sistem dokumentasi komprehensif yang mampu memonitor arus migrasi sumber daya manusia dari negaranya ke luar negeri. Jika pun ada, angka-angka itu tetap tidak mampu membedakan kualitas sumber daya manusia yang hilang melalui emigrasi. Sebaliknya, negara-negara tujuan memiliki catatan yang lebih komprehensif mengenai kedatangan imigran terdidik dan dan ke negaranya. Hal ini dimungkinkan melalui sistem pendokumentasian aplikasi visa pelajar, visa pekerja, maupun izin kewarganegaraan yang terhimpun melalui kantor perwakilan kedutaan besar di luar negeri maupun Kantor Keimigrasian di negaranya. Ketiadaan data yang komprehensif yang dimiliki negara-negara asal menyebabkan sulitnya memprakarsai suatu kebijakan *return migration* (penarikan kembali tenaga-tenaga ke dalam negeri).

Ketiadaan catatan ini pula yang dialami penulis ketika berkunjung ke empat instansi yang telah ditetapkan di awal sebagai sampel. Dari BPPT, penulis mendapat informasi bahwa instansi tersebut, dalam satu tahun terakhir, telah membentuk satu divisi khusus yang menangani permasalahan *brain drain*. Meski tidak memperoleh jumlah pasti dari BPPT tentang jumlah pegawainya yang pindah ke luar negeri, tapi salah seorang staf di bagian Pusat

Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Internal (Pusbodiklatern) BPPT menyatakan, tidak kurang dari 5 orang pegawai yang setiap tahunnya memutuskan untuk keluar dari instansi tersebut. Keputusan itu biasanya dilakukan lewat salah satu dari dua cara yang tersedia: (a) tidak kembali, segera setelah masa studi di luar negeri selesai, atau (b) keluar negeri, setelah sempat kembali bekerja ke BPPT namun mengalami kekecewaan atas ketidakberdayaan mengembangkan keahlian baru yang diperolehnya dari studi di luar negeri karena terbatasnya fasilitas penelitian dan/atau tunjangan kesejahteraan yang mampu disediakan BPPT.

Salah seorang staf BPPT yang berhasil diwawancarai menyatakan penyebabnya atau ketidakmampuan BPPT memfasilitasi kebutuhan penelitian dan pengembangan rekayasa teknologi di tanah air. Sebagai salah satu dari tujuh instansi independen yang dulu pernah dibentuk pemerintah untuk menjadi pusat riset di bidang rekayasa teknologi untuk mendukung industri, BPPT tidak bisa mengembangkan dirinya dengan baik, karena ketidakjelasan visi yang dikandung BPPT dengan lingkup kewenangan yang masih dimilikinya pasca sukresi pemerintahan pasca Habibie. Ketidakjelasan visi ini tampak dari tidak adanya orientasi yang jelas dari pemerintah untuk pengembangan riset dan rekayasa teknologi yang mendukung bidang-bidang industri di tanah air, sebagaimana dulu pernah digariskan pemerintah bagi BPPT.

Nara sumber lain yang diminta keterangan bahkan menyatakan, pembentukan departemen baru yang bersifat lintas sektoral, justru berpotensi memecah belah kekuatan organisasional instansi-institusi independen pemerintah karena personel pegawainya diangkat dari berbagai bidang yang tidak terkoneksi secara langsung. Selain itu, dimasukkannya berbagai institusi baru maupun lama, bersama BPPT dan LIPI, ke dalam daftar lembaga pemerintah non-departemen, di luar pendirian lembaga-lembaga baru dengan kewenangan yang juga bersifat khusus dan relatif independen, sedikit banyak mengaburkan orientasi pemberian makna status khusus itu sendiri, di samping potensi terjadinya tumpang tindih batas kewenangan dari berbagai institusi yang ada.

Sejumlah ketidakpoduan pengambilan

kebijakan pemerintah, pada akhirnya, berdampak pada mengaburnya visi pembangunan jangka panjang yang dilaksanakan pemerintah dari satu kabinet ke kabinet lainnya. Pada gilirannya, hal ini juga menciptakan ketidakpercayaan akan kemampuan pemerintah mengakomodasi kebutuhan inovasi dan investasi di dalam negeri yang sejatinya bersinergi dengan pengembangan potensi ekonomis nasional. Tak heran jika kemudian kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah dinilai tidak populer, parsial, dan menempatkan isu politik pemerintahan atasupun kabinetnya di atas pemeliharaan visi pembangunan yang terarah dan berjangka panjang. Pada akhirnya, evaluasi ini berakhir dengan timbulnya kekecewaan dan ketidakpercayaan di antara para tenaga ahli yang bekerja di lembaga-lembaga departemen non-pemerintah terhadap komitmen pemerintah.

Selain kebijakan yang dinilai bersifat parsial dan penuh muatan politik, rendahnya komitmen pemerintah terlihat secara konkrit dari di antaranya, rendahnya alokasi dana untuk penelitian dan rekayasa teknologi, kurangnya penyediaan sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan penelitian dan rekayasa teknologi, serta lemahnya keberpihakan pemerintah dalam menyediakan payung kebijakan yang diperlukan dalam mendukung pengembangan penelitian dan rekayasa teknologi di dalam negeri.

Rendahahnya alokasi dana untuk pengembangan penelitian di Indonesia menjadi tidak ukur pertama dan utama dari rendahnya komitmen pemerintah terhadap pengembangan penelitian di tanah air. Para tenaga ahli di BPPT mengaku bahwa sumber pembiayaan dan pelaksanaan proposal proyek atau agenda penelitian datang dari jalur lembaga non-profit pemerintahan luar negeri, seperti *Asian International Cooperation Agency* (AICA) atau *Canadian International Cooperation Agency* (CIDA). Sedikit sekali anggaran yang difokuskan pemerintah untuk membantu merealisasikan gagasan atau temuan baru di bidang rekayasa teknologi yang diteliti BPPT maupun LIPI.

Kurangnya penyediaan sarana dan prasarana yang menunjang penelitian dan rekayasa teknologi terlihat dari sedikitnya pembangunan infrastruktur baru di bidang-bidang kajian mutakhir seperti aerodinamika, aerospasika dan nuklir, di Indonesia. Beberapa pusat penelitian

yang dibentuk di bawah status lembaga pemerintah non-departemen yang bersifat independen tidak mengalami pengembangan dan penambahan peralatan, perlengkapan, dan bahan-bahan baru, yang mampu mendorong pertumbuhan dan pengembangan penelitian di bidangnya.

Sementara itu, lemahnya keberpihakan pemerintah dalam menyediakan payung kebijakan yang diperlukan dalam mendukung pengembangan penelitian dan rekayasa teknologi di dalam negeri mewujudkan secara luas hingga meninggalkan pengaruh yang tidak kecil, bahkan cenderung kontraproduktif. Alih-alih menjadi payung yang mampu menjamin keamanan dan kesejahteraan para tenaga ahli, perangkat peraturan dan kebijakan yang dibuat pemerintah justru dinilai sebagai salah satu penghambat kemajuan karir dan kreativitas para pekerja ahli.

Pemerintah, misalnya, dianggap tidak memperhatikan kepentingan kesejahteraan dan kepuasan dalam bekerja bagi para tenaga ahli yang bekerja di BPPT maupun lembaga pemerintah non-departemen lainnya. Hal ini tampak dari lamanya rendahnya pendapatan dan tunjangan yang diperoleh dan bekerja sebagai ahli di institusi negara (sebagai pegawai negeri). Selain itu, tampak pula dari lamanya masa kerja untuk dapat meraih jenjang jabatan dan karir yang mapan di dalam negeri dan lamanya masa tunggu untuk dapat memperoleh penilaian fungsional yang diperlukan agar dapat meraih jenjang jabatan yang lebih tinggi. Lamanya waktu yang dibutuhkan untuk pengurusan kenaikan pangkat dan golongan, misalnya, menjadi salah satu hal yang melemahkan semangat untuk berkarya. Hal ini disadari oleh para peneliti maupun para dosen yang akhirnya memilih jalan pragmatis, melakukan penelitian untuk mencari nilai/kredit, bukan melakukan penelitian karena kebutuhan dan tuntutan profesional. Birokrasi menjadi inti dari permasalahan yang terjadi di sini.

Status lembaga pemerintah non-departemen juga menyisakan masalah bagi kebanyakan pekerjanya. Alih-alih independen, status itu di mata para pekerja justru dinilai tidak independen. Pada gilirannya, pekerja melihat bahwa pemerintah memberikan sedikit sekali kepercayaan untuk mengembangkan diri mereka secara profesional sebagai actor-aktor pelaku riset yang unggul di bidangnya. Bila dibandingkan

dengan situasi di masa lalu, lembaga-lembaga ini justru memiliki kebebasan lebih untuk berkreasi, terutama karena teknologi menjadi bagian dari jargon pembangunan di masa Orde Baru. Di masa Orde Baru optimisme akan pengembangan teknologi dalam negeri tampak dari wacana mengenai alih teknologi, teknologi tepat guna, dan teknologi sebagai pendukung gerak pertumbuhan ekonomi bangsa.

Pasca Orde Baru, disadari bahwa teknologi tidak lagi menjadi satu paket dengan wacana pembangunan nasional. Hal ini terutama tampak dari tantangan yang banyak dihadapi oleh pemerintahan Habibie yang dinilai teknokratis, jauh dari agenda pembangunan real di masyarakat. Pada akhirnya, seiring waktu bergulir dan suksesi antarpemerintahan terjadi di negeri ini, pembangunan tidak lebih menjadi wacana politik praktis, sarat dengan penunggaran kepentingan dari berbagai golongan di masyarakat. Secara berangsur-angsur pula, wacana pembangunan berlatar ekonomi melepaskan diri dari sangkut paut wacana pengembangan teknologi.

Dilihat dari kacamata kaum ahli, pengaruh Habibie semasa pemerintahan Soeharto, baik sebagai menteri maupun sahabat Soeharto, serta kehadiran Habibie sebagai presiden Indonesia, sempat menumbuhkan keyakinan sesaat bahwa Indonesia akan memiliki panglima yang kuat untuk merealisasikan visi teknologi negara ini. Orientasi Habibie pada pengembangan produk-produk unggulan dalam berbagai penelitian dan rekayasa teknologi menjadi karakter atas keyakinannya bahwa teknologi mampu menumbuhkan daya saing bangsa secara ekonomi dan, secara luas, mampu mengawal upaya meraih keamanan bangsa. Visi Habibie akan teknologi diterima sebagai sebatas kepercayaan di antara institusi-institusi berbasis penelitian ilmu pengetahuan terapan. Namun, sejarah bangsa ini memperlihatkan bahwa visi ini lemah di hadapan kuasa politik kekuasaan. Lemahnya birokrasi mengasaskan karakter Indonesia sebagai negeri birokrasi dengan politik sebagai rajanya.

Mekanisme Terjadinya *Brain drain* di Indonesia

Dalam konteks Indonesia, beberapa kawasan di mana terdapat negara-negara maju yang kerap dijadikan sebagai tujuan *brain*

drain adalah kawasan Amerika Utara (negara Amerika Serikat dan Kanada), kawasan Eropa (negara Inggris, Perancis, Jerman, dan Belanda), kawasan Eurasia (negara Rusia), kawasan Asia (negara Malaysia, Singapura, Jepang, China), kawasan Timur Tengah (negara Qatar, Kuwait, dan Uni Emirat Arab), dan kawasan Pasifik (negara Australia dan Selandia Baru).

Meski tidak diperoleh suatu catatan resmi mengenai kategorisasi bidang keahlian dari fenomena *brain drain* di Indonesia pada negara-negara tertentu yang menjadi tujuannya, namun data tambahan diperoleh peneliti dari beberapa wawancara tidak terstruktur dengan pelaku *brain drain*. Berdasarkan data tidak resmi ini, peneliti mengetahui bahwa afiliasi identitas agama (muslim) dan budaya (Melayu) menjadikan Malaysia sebagai salah satu negara tujuan dari para ahli Indonesia yang beragama muslim. Mereka melihat kedekatan hubungan budaya dan agama menjadi rasional dari keputusannya. Salah seorang pelaku *brain drain*, misalnya, menyatakan pesimisannya pada bangsa Indonesia, di mana identitas Melayu dan muslim gagal melahirkan semangat kebangkitan agar negeri ini bisa maju. Keputusannya untuk bekerja dan tinggal (membawa keluarganya) ke Malaysia, karenanya, menjadi keputusan yang bisa dibenarkan, karena pada dasarnya ia adalah seorang anak suku bangsa Melayu dan seorang pengikut muslim, sehingga di mana pun ia mengabdikan (apakah di Indonesia atau di Malaysia), ia sama-sama membaktikan dirinya untuk kemajuan bangsa Melayu dan agama Islam.

Menurutnya, beberapa pegawai BPPT saat ini banyak yang bekerja sebagai dosen di universitas berbasis sains dan/atau teknologi di Malaysia, dan dalam waktu kurang dari delapan tahun mereka telah menjadi profesor dengan dasar ketekunan dan loyalitas profesionalnya. Ia membandingkan dengan kondisi yang sangat berbeda dengan di Indonesia. Selain bekerja di BPPT, narasumber ini menyatakan bahwa dirinya telah lima tahun terakhir bekerja tambahan sebagai dosen di salah satu universitas swasta di Jakarta. Berbeda dengan para mantan koleganya yang telah berhasil dalam jalur profesional di dunia kependidikan di Malaysia, ia mengakui bahwa sulit untuk mendapatkan pengakuan di tengah-tengah koleganya di kampus tempatnya bekerja.

jintrukarena dianggap sebagai tenaga kerja non-organik, sehingga terlepas dari kenyataan bahwa ia adalah seorang peneliti di BPPT, statusnya tidak lebih sebagai pengajar honorer. Dengan status sebagai pengajar honorer, ia tidak berhak gaji, tunjangan, dan preferensi karir yang sama seperti tenaga pengajar organik di kampusnya. Lebih menyedihkan lagi, mesurannya, loyalitas, dedikasi dan profesionalisme itu sering kali hanya diukur dari kemampuannya menyedekakan waktu sebaratan di kampus selama lima hari kerja, tanpa memandang proses (profesionalitas) dan hasil (profesional) yang diperoleh dari apa yang dilakukan seorang tenaga pengajar dalam mendukung tujuan tri dharma perguruan tinggi mengajar, meneliti, dan mengayarkan diri untuk masyarakat.

Melihat kenyataan ini, sejumlah pegawai BPPT dengan rasional yang sama (afiliasi budaya dan agama) menjadikan Malaysia sebagai tempat tujuannya. Kemudian, jaringan yang kuat dari sesama pegawai BPPT menyediakan dukungan bagi perpindahan tenaga-tenaga ahli Indonesia ke Malaysia. Kondisi ini tidak hanya terjadi di BPPT, tetapi juga di LIPI. Di Malaysia, para pegawai BPPT dan LIPI banyak yang bertransformasi menjadi tenaga pengajar di institusi-institusi pendidikan tinggi di Malaysia.

Mekanisme paling umum yang memperantarai terjadinya *brain drain* di Indonesia sesungguhnya adalah pengalaman kuliah dengan memperoleh beasiswa maupun pengalaman meneliti dan bekerja profesional (misalnya sebagai asisten profesor) di institusi di luar negeri. Beberapa kasus yang peneliti amati dari wacana yang berjalan di mailing list beasiswa memperlihatkan tren ini. Salah seorang pelaku *brain drain* yang aktif mengisi diskusi dalam mailing list beasiswa, misalnya, pernah mendapatkan kesempatan kuliah di Belanda. Setelah menamatkan studinya dari sebuah universitas di kota Bandung, minatnya yang luas pada bidang teknologi internet dan politik membawanya pada bidang penelitian yang menantang melalui berbagai kegiatan konferensi internasional. Berbagai presentasi yang dilakukannya sejak masih menempuh pendidikan pascasarjana di Belanda pada akhirnya membuka jalan yang lebih lebar baginya untuk mendiskusikan gagasannya dengan berbagai

ahli dari berbagai dunia, hingga menerbitkan kesempatan untuk mengajar di salah satu universitas di Amerika Serikat.

Di luar bidang pendidikan, kesempatan perawat Indonesia untuk bekerja di luar negeri terbuka lebar di negara-negara dengan populasi mamula yang besar, seperti di Belanda. Salah seorang nara sumber penelitian ini adalah seorang perawat yang menamatkan studi keperawatan di universitas ternama di Indonesia. Ia sempat menjadi seorang dosen honorer di almamaternya, di samping bekerja dan mendalami bidang keperawatan terhadap mantan pengguna obat-obat terlarang. Setelah memperoleh kesempatan beasiswa pelatihan keperawatan ke Belanda untuk bidang yang ditekuninya selama satu tahun, ia memanfaatkan waktu perpanjangan visa yang dimilikinya untuk bekerja sebagai perawat profesional yang khusus menangani korban-korban penyalahgunaan obat terlarang di salah sebuah rumah sakit di Belanda. Kegiatan ini membawanya pada karir baru dan kesempatan lebih luas lagi peningkatan kepausan diri dan kesejahteraan keluarganya.

Sementara itu, dari pihak privat, salah seorang narasumber mengaku bahwa pengalamannya bekerja di salah satu sub-direktori lembaga internasional PBB mendekatkannya pada kultur baru yang menantang, di mana perbedaan budaya berjalan bersamaan dengan penemuannya atas definisi kerja, sebagai individu maupun sebagai tim, secara profesional. Kesempatan untuk mendalami bidang kebencanaan di Inggris dan pengalaman melakukan penelitian tesis di sebuah institusi luar negeri mendorong minatnya pada kegiatan penelitian sebagai salah satu opsi pekerjaan setelah menamatkan gelar master. Harapan itu berhasil diwujudkan saat ia direkrut bekerja sebagai seorang peneliti junior di salah satu lembaga penelitian di Singapura. Dengan pekerjaannya tersebut, ia memiliki kesempatan untuk melakukan penelitian dan *outreach* dengan sekolah-sekolah dan kaum bisnis Singapura terkait upaya pendidikan populer dan mitigasi bencana alam. Ia mengaku merasa puas dengan apa yang telah diperolehnya, karier di samping luangnya pengalaman, tuntutan atas kompetensi membuatnya tergagah untuk terus mengasah intelektualitasnya. Pemerintah Singapura sebagai penyandang dana dari kegiatan

institusi tempatnya bekerja juga memfasilitasinya dengan berbagai insentif finansial maupun insentif intelektual. Ia menilai dukungan penuh pemerintah terhadap aktivitas penelitian tampak dari tidak adanya perbedaan yang ia alami secara kelembagaan sebagai pekerja asing di instansi milik pemerintah Singapura.

Masih dari kelompok privat, salah seorang nara sumber yang kini bekerja untuk sebuah perusahaan alat berat di Prancis menyatakan bahwa dirinya mengawali karirnya sebagai desainer alat-alat berat melalui beasiswa Erasmus Mundus. Ia menerima beasiswa tersebut pada tahun 2006, dan setelah menamatkan gelar masternya selama satu tahun ia merasa sayang untuk kembali ke Indonesia mengingat kesempatannya untuk mengembangkan diri jauh lebih terbuka di Prancis. Meski tidak banyak orang Asia (tidak ada rekan dari Indonesia yang bekerja di perusahaan tersebut), namun ia menganggap tidak ada perbedaan perlakuan sama sekali. Perusahaan bertindak adil dengan seluruh karyawannya. Ia sendiri mendapatkan pekerjaan itu melalui proses seleksi terbuka, segera setelah ia menamatkan tesisnya.

Dari sejumlah pengalaman nara sumber yang diungkap di atas, terlihat bagaimana kesempatan untuk berinteraksi dengan dunia luar, khususnya melalui beasiswa, relatif memberikan mereka kebebasan untuk menestakan pilihan atas karir dan hidup mereka dengan preferensi utama ke luar negeri. Sejumlah faktor yang dinilai menjadi penghambat kemajuan di dalam negeri pada akhirnya dapat dikompensasikan dengan terbukanya kesempatan baru untuk berkembang, secara personal, intelektual dan sosial di negara lain. Kebanyakan pekerja melihat secara positif manfaat dari keberadaan mereka di luar negeri sebagai pekerja ahli asal Indonesia.

Meski tidak eksplisit menyatakan nilainya untuk berkontribusi melalui remittance finansial, mereka menganggap bahwa kehadiran mereka di pos-pos pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus di luar negeri menuntut kerja keras. Dari kerja keras itulah komitmen mereka dibangun terhadap Indonesia. Hal ini dikarenakan mereka menjadi inisiatif dari wajah bangsa Indonesia itu sendiri, sehingga seluruh aspek profesionalisme dan *soft skill* yang mereka tampilkan menunjukkan seperti apakah Indonesia itu sebenarnya.

Mereka juga tidak ragu memandang bahwa mereka bertindak sebagai broker bagi sumber daya manusia Indonesia, karena mereka memiliki kesempatan untuk mengundang, menarik, dan melibatkan tenaga-tenaga ahli dalam negeri melalui penyebaran peluang terjan dalam lingkungan penelitian ataupun pekerjaan di luar negeri maupun kesempatan bekerja sama. Dengan apropriasi atas peran ini, alih-alih memandang diri mereka sebagai makelar dari sebuah mekanisme pelarian sumber daya manusia Indonesia yang unggul bagi proses pembangunan bangsa, mereka secara tidak langsung memandang diri mereka sebagai agen, pelaku aktif, diplomasi Indonesia di luar negeri.

Kesimpulan

Faktor terjadinya *brain drain* di Indonesia beragam. Nara sumber yang berlatar belakang privat mengakui bahwa kesempatan yang lebih luas untuk mengembangkan diri, insentif finansial, dan lingkungan kerja yang kondusif memberikan kepuasan yang lebih bagi mereka untuk memutuskan tinggal dan bekerja di luar negeri.

Sementara itu, nara sumber yang berlatar belakang negeri (PNS) mengakui bahwa jaminan atas peningkatan karir, insentif finansial, kemahyran dukungan pemerintah dan/atau institusi untuk mengembangkan diri melalui kegiatan penelitian dan studi, hambatan birokrasi di dalam negeri, serta lingkungan kerja yang kondusif untuk pengembangan diri secara optimal menjadi faktor pendorong dan penarik untuk bekerja di luar negeri.

Brain drain di Indonesia umumnya terjadi setelah seseorang memperoleh kesempatan berinteraksi studi di luar negeri. Hal ini tampak dari beberapa kasus nara sumber yang telah diwawancarai, baik yang berlatar belakang pegawai negeri maupun yang berlatar privat. Dari pihak privat, interaksi yang pernah dijalani sebagai tenaga kerja di organisasi asing membawanya menyelami dunia kerja dengan budaya organisasi yang mapan, prosedur kerja yang teratur, dan etos kerja yang tinggi. Konsep profesionalisme lahir dari pengalaman interaksi ini. Kesempatan lebih luas untuk berinteraksi secara langsung ke negeri asing pada akhirnya membuka jalan untuk berkarya di luar negeri dan, pada sebagian kasus,

membangun kehidupan yang dianggap lebih sejahtera dan prospektif di masa depan.

Sementara itu, dari pihak pegawai negeri, para tenaga ahli yang bekerja untuk instansi pemerintah kerap membangun jaringan yang kuat dengan rekan-rekan yang telah berpindah ke luar negeri. Tidak adanya pelaporan, pengawasan, dan penelusuran data kepegawaian yang terstruktur di instansi negeri atas keluarnya pegawai menyebabkan *brain drain* menjadi fenomena klasik yang terus terjadi, tanpa terlihat adanya antisipasi. Bercermati dari hal ini, BPPT mulai mencoba dibentuknya sebuah tim khusus yang menginvestigasi pegawai-pegawai non-aktif yang diindikasikan melakukan pelanggaran tidak kembali ke institusi pasca pelanganya pegawai dari kegiatan karya siswa.

Daftar Pustaka

- Alhamari, A. (2008). Mengubah 'Brain drain' Menjadi 'Brain Gain'. [Diakses 13 Februari 2008]. <http://www.strategisnasionalindonesia.com/>
- Baser, T., Epstein, G., Gang, Ira N. (2000). What are Migration Networks? In: *The Institute for the Study of Labour (IZA), Discussion Paper No. 2000*.
- Commander, S., Chanda, R., Kargasierni, M, dan Winters, L. A. (2004). Must Skilled Migration Be a *Brain drain*? Evidence from the Indian Software Industry. In: *The Institute for the Study of Labour (IZA), Discussion Paper No. 1442*.
- Fair, P. M. (2007). *Brain drain dan Sumber Daya Manusia Indonesia: Studi Analisa terhadap Reversed Brain drain di India*. In: *Konferensi Internasional Pelajar Indonesia (KIPI), Sidney, Australia, 9 September 2007*. [Diakses 13 Februari 2008]. <http://www.jurnalbakom.blogspot.com/202007/2009/brain-drain-di-indonesia.htm>
- Hajari, E. D. (2008). Menyiapkan Perawat yang Siap Berkompetisi di Era Pasar Global. [Diakses 18 Februari 2008]. <http://www.iza.ppti.or.id/perawat/brain-drain.html>
- Hamdani, D. (2003). *Brain drain dan Masa Depan Indonesia*. In: *Laporan Utama GATRA, 10 Oktober 2003*.
- KOMPAS, 18 Desember 2007.
- Neuman, W. L. (1997). *Second Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches, 3rd Edition*. Boston: Allyn and Bacon.
- Niimi, Y. dan Orden, C. (2006). Remittances: Causes and Linkages. In: *World Bank Paper Series*.
- Wickramasekara, P. (2002). Perspectives on Labour Migration: Policy Responses to Skilled Migration: Retention, Return, and Circulation. In: *Forum Suisse pour l'Etude des Migrations et de la Population, Neuchatel, Switzerland, 7-8 November 2002*.