

## BRAIN DRAIN INDONESIA DAN DAMPAKNYA BAGI INDONESIA

Fivien Muslihatinningsih<sup>1</sup>, Zainuri<sup>2</sup>, \*Edy Santoso<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember<sup>1,2,3</sup>  
email [fivien.feb@unej.ac.id](mailto:fivien.feb@unej.ac.id), [zainuri.feb@unej.ac.id](mailto:zainuri.feb@unej.ac.id), [edysantoso@unej.ac.id](mailto:edysantoso@unej.ac.id)  
corresponding author\*

---

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk:  
14 Maret 2022

Tanggal Revisi:  
20 Maret 2022

Tanggal Diterima:  
26 Maret 2022

Publikasi On line:  
28 Maret 2022

### Abstract

*The purpose of this study is to analyze the effect of per capita income and the level of security in Singapore, Thailand and Malaysia on the brain drain of Indonesia and to find out how the impact of brain drain on Indonesia. The research method used is descriptive quantitative and uses panel data regression analysis. Based on the model specification test that has been carried out using the Chow test and the Hausman test, both suggest using the fixed effect model. The results show that the per capita income of Singapore, Malaysia and Thailand has a negative and significant effect on Indonesia's brain drain. The income of the destination area is a pull factor for the occurrence of brain drain, but if the government has increased domestic wages, it can reduce brain drain. The level of security in Singapore, Thailand and Malaysia has a negative and insignificant effect on brain drain in Indonesia, although the level of security is high in these countries, it does not necessarily guarantee legal protection for Indonesian workers who work there. If the brain drain continues, it will have a bad impact on Indonesia. Indonesia will lack a highly educated, expert or skilled workforce, so that Indonesia will be left far behind other countries in terms of economy, social and knowledge. For this reason, policies that support the development of domestic human resources are needed.*

**Keyword:** Brain Drain, Per Capita Income, National security

### Abstrak

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh pendapatan perkapita dan tingkat keamanan negara Singapura, Thailand dan Malaysia terhadap brain drain Indonesia serta untuk mengetahui bagaimana dampak brain drain terhadap Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan menggunakan analisis regresi data panel. Berdasarkan uji spesifikasi model yang telah dilakukan dengan menggunakan uji chow dan uji hausman keduanya menyarankan untuk menggunakan fixed effect model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendapatan perkapita Singapura, Malaysia dan Thailand berpengaruh negatif dan signifikan terhadap brain drain Indonesia. Pendapatan daerah tujuan menjadi faktor penarik terjadinya brain drain, namun jika pemerintah telah meningkatkan upah dalam negeri, maka dapat menurunkan brain drain. Tingkat keamanan negara Singapura, Thailand dan Malaysia berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap brain drain di Indonesia, meskipun tingkat keamanan tinggi di negara tersebut, namun belum tentu dapat memberikan jaminan perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia yang bekerja disana. Jika brain drain terus terjadi, akan berdampak buruk bagi Indonesia. Indonesia akan kekurangan tenaga kerja berpendidikan tinggi, berketrampilan atau berkeahlian, sehingga Indonesia akan tertinggal jauh dengan negara lain baik dari segi ekonomi, sosial dan pengetahuan. Untuk itu diperlukan kebijakan yang mendukung pengembangan sumberdaya manusia dalam negeri.*

**Key Words:** Brain Drain, Pendapatan perkapita, keamanan negara.

---

## PENDAHULUAN

Jumlah penduduk Indonesia sangat banyak, dan kondisi ini menunjukkan bahwa Indonesia menjadi negara keempat terbesar setelah China, India dan Amerika Serikat dengan jumlah penduduk yang besar. Jumlah penduduk yang besar ini tidak diimbangi dengan jumlah lapangan pekerjaan sehingga memicu terjadinya pengangguran dan migrasi penduduk keluar negeri untuk mencari pekerjaan. Migrasi merupakan proses perpindahan penduduk dari satu wilayah ke wilayah lainnya. Menurut Teori *Neoclassical Economy* (Douglas S. Massey *et al* (1993) dalam Wahyudi (2015) penyebab terjadi migrasi penduduk karena adanya perbedaan upah antara negara asal dengan negara tujuan. Penduduk tidak akan melakukan migrasi jika tidak ada perbedaan pendapatan atau perbedaannya hanya sedikit. Migrasi yang dilakukan oleh penduduk yang berpendidikan atau

berketerampilan sering disebut sebagai fenomena Brain Drain. Menurut Faiz (2007) alasan seseorang melakukan migrasi internasional karena terdapat faktor pendorong dan penariknya. Faktor pendorong Brain Drain antara lain: Tingkat pendapatan yang rendah dan kurangnya fasilitas dan prasarana penelitian, faktor kenyamanan kerja yang rendah dan kebebasan berkarya yang terbatas. Selain itu, adanya keinginan untuk memperoleh pengakuan dan kualifikasi yang tinggi dibandingkan negara asal, ekspektasi karir yang lebih baik daripada di negara asal, kondisi politik dalam negeri dan diskriminasi jabatan. Faktor penarik brain drain antara lain: prospek kehidupan ekonomi yang lebih baik, lebih banyak fasilitas pendidikan, penelitian dan teknologi yang tersedia, kesempatan kerja dan pengalaman kerja yang lebih tinggi dan tingginya budaya akademis di negara tujuan. Sedangkan menurut penelitian Teguh dan Faizal (2020) menjelaskan perbedaan kondisi geografis dan etnis tertentu menjadi faktor penentu atas preferensi untuk melakukan migrasi sebagai bagian dari norma sosial ekonomi mereka. Norma sosial dalam suatu kelompok etnis mempengaruhi pengambilan keputusan dari individu-individu dalam kelompok. Individu yang berasal dari kelompok etnis yang mempunyai budaya produktif dan *mobile* mempunyai kemungkinan untuk melakukan migrasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang diluar kelompok etnis tersebut, namun jika individu tersebut hidup di kelompok etnis masyarakat yang mayoritas tidak *mobile* maka individu tersebut akan sama dengan masyarakat mayoritas. Sedangkan hasil penelitian Mas'ad et al., (2018) yang menyebabkan orang melakukan migrasi internasional dipengaruhi oleh faktor sosial, faktor pendidikan dan faktor ekonomi. Brain Drain merupakan fenomena yang sudah banyak terjadi di berbagai negara, baik di negara maju maupun negara-negara berkembang. Negara yang mengalami fenomena Brain Drain antara lain: Cina, India, Rusia, Yunani, dan Malaysia. Keempat negara tersebut merupakan negara yang tingkat migrasinya tinggi, dimana yang melakukan migrasi tersebut adalah tenaga kerja intelektual. Menurut Asmara (2021) terjadinya persaingan internasional pada suatu perusahaan atau negara, maka untuk mempertahankan eksistensinya perusahaan atau negara akan melakukan penarikan, *talent* yang berkualitas akan dipertahankan bahkan akan membuka lowongan atau merekrut *talent* baru jika perlu dibuka juga untuk warga negara lain demi keuntungan dan kemajuan perusahaan atau negara tersebut. Menurut Literatur klasik tahun 1950-an sampai tahun 1980-an negara yang menerima tenaga kerja berkualitas dari luar negeri akan diuntungkan sedangkan negara yang mengirimkan tenaga kerja tersebut telah kehilangan SDM yang berkualitas. Menurut pendapat Rospriandana (2015) *the talent's brain drain* pada umumnya menjadi tantangan bagi negara berkembang. Kondisi ekonomi dan kehidupan yang keras di negara asal, tidak dihargainya kapabilitas yang dimiliki sebagai seorang ahli, menjadi alasan seorang individu melakukan migrasi dari negara berkembang menuju negara maju yang dianggap mampu mengapresiasi prestasi atau kapabilitasnya. Disisi lain, permintaan terhadap tenaga kerja berkualitas dari negara maju juga tinggi karena negara maju banyak dihadapkan pada situasi penuaan populasi (*ageing population*). Untuk menghindari arus Brain Drain besar-besaran maka negara harus bertindak. Menurut hasil penelitian Yunitasari et al., (2021) Peran negara diperlukan untuk menyediakan pekerjaan yang dapat menyerap pekerja berpendidikan baik dalam hal jumlah maupun pendapatan yang disediakan. Salah satu contoh dari fenomena Brain Drain terjadi dari Malaysia ke Singapura. Pekerja profesional Malaysia lebih suka ke Singapura karena upah diberikan dua sampai empat kali lebih tinggi daripada di Malaysia. Menurut penelitian Anggi Kurniawati & Sukamdi (2015) migran asal Malaysia memilih negara-negara di Asia Tenggara sebagai negara tujuan migrasinya. Negara tujuan para migran asal Malaysia antara lain, Brunai Darussalam, Singapura, Filipina dan Thailand. Migran asal Malaysia lebih banyak memilih ke Singapura, dengan jumlah migran sebesar 1.060.628 jiwa. Negara Indonesia harus mengambil langkah strategis supaya fenomena Brain Drain di Malaysia tidak sampai terjadi di Indonesia. Indonesia bisa belajar dari pengalaman negara India. Menurut Elisa (2017) negara India mampu membalik kondisi, dari Brain Drain yang merugikan dirubah menjadi menguntungkan. Ditanamkannya jiwa nasionalisme pada warga negaranya adalah salah satu cara yang digunakan oleh pemerintah India. Menanamkan jiwa nasionalisme pada warga negaranya telah berhasil merubah perekonomian India menjadi lebih baik. Selain itu negara juga harus meminimalisir penyebab terjadinya Brain Drain dengan meningkatkan dana penelitian dan meningkatkan pendapatan bagi kaum intelektual. Di Indonesia, banyak terjadi migrasi internasional yang dilakukan oleh tenaga kerja yang tidak mendapat pekerjaan atau tidak mendapat peluang kerja didalam negeri. Migrasi ini dilakukan oleh tenaga kerja intelek maupun yang bukan intelek. Menurut data world bank (2017), Lebih dari 86 persen pekerja migran Indonesia disominasi dari Pulau Jawa dan Nusa Tenggara dan secara total didominasi dari Jawa Timur, namun pekerja migran dari Nusa Tenggara Barat sangat berperan dalam ketenagaakerjaan lokal disana. Mayoritas (sebesar 70 persen) terjadi perbaikan ekonomi pada keluarga pekerja migran. Data survei menunjukkan upah bersih per bulan yang diterima para pekerja migran rata-rata sebesar Rp

3,7 juta (USD 281), meingkat tiga kali lipat dari upahnya ketika belum bermigrasi. Berdasarkan hasil Susenas Maret 2019 (BPS, 2020) terjadi peningkatan migrasi internasional di Indonesia. Provinsi yang paling tinggi penduduknya yang melakukan migrasi keluar adalah provinsi DKI Jakarta, dan mayoritas yang melakukan migrasi keluar berasal dari kelompok umur bekerja (20 – 39 tahun) yang merupakan kelompok umur yang cenderung lebih produktif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh pendapatan perkapita dan tingkat keamanan negara Singapura, Thailand dan Malaysia terhadap brain drain Indonesia. Selain itu juga untuk mengetahui bagaimana dampak brain drain terhadap Indonesia.

## TINJAUAN PUSTAKA / KAJIAN TEORITIS

### Teori Migrasi Internasional

Fenomena berpindahnya tenaga ahli menuju negara maju dengan istilah brain drain pertama kali digunakan oleh British Royal Society yaitu peristiwa ledakan para ilmuwan dari Inggris yang berpindah menuju Amerika Serikat dan Kanada yang terjadi pada sekitar tahun 1950an dan 1960an Krasulja et al., (2016). Menurut Teori *Neoclassical Economy* (Douglas S. Massey et al (1993) dalam Wahyudi, 2015) penyebab terjadi migrasi penduduk karena adanya perbedaan upah antara negara asal dengan negara tujuan. Penduduk tidak akan melakukan migrasi jika tidak ada perbedaan pendapatan atau perbedaannya hanya sedikit. Mekanisme pasar kerja juga mempengaruhi terjadinya migrasi internasional. Peran institusi menentukan terjadinya migrasi internasional. Menurut Teori *Segmentation of Labour Market* yang dikemukakan oleh Castles dan Miller (2009) dalam Wahyudi (2015), faktor institusi serta ras dan gender merupakan faktor yang penting dalam segmentasi pasar kerja. Penyebab terjadinya migrasi pekerja secara internasional ini karena permintaan tenaga kerja berkualitas dari negara penerima juga tinggi. Selain itu, pembukaan lowongan kerja oleh majikan di negara penerima ataupun dari pemerintah negara penerima merupakan salah satu penyebab terjadinya Brain Drain. Menurut teori *Historical-Structure* (dalam Wahyudi, 2015) terjadinya migrasi internasional yang dilakukan tenaga kerja salah satunya penyebabnya karena adanya peran agensi manusia. Selain itu, teori *Historical-Structure* menjelaskan dalam migrasi internasional tenaga kerja karena adanya isu migrasi tidak beraturan (*irregular immigration*), faktor keamanan bagi migran dan dampak migrasi bagi organisasi negara kawasan, misalnya Uni Eropa dan politik migrasi antar tenaga kerja. Selanjutnya, Van Hear, Bakewell & Long (2012), dalam Noveria (2017) menjelaskan bahwa migrasi disebabkan oleh empat faktor yang mempengaruhi. Pertama adalah faktor dasar yang menjadi penentu terjadinya migrasi (*predisposing factors*), faktor tersebut adalah perbedaan struktur ekonomi daerah asal dan daerah tujuan yang disebabkan oleh masalah kebijakan politik ekonomi makro. Kedua, adalah faktor langsung yang menyebabkan individu melakukan migrasi (*proximate factors*), faktor tersebut antara lain menurunnya kondisi perekonomian daerah asal, terjadi konflik sosial, menurunnya tingkat keamanan dan tidak terpenuhinya hak asasi manusia. Ketiga adalah faktor pemicu, yang menyebabkan semakin cepatnya peningkatan jumlah migrasi tenaga kerja (*precipitating factors*), faktor pemicu migrasi tenaga kerja adalah kurangnya lapangan kerja sehingga pengangguran meningkat, rendahnya fasilitas kesehatan, pendidikan, dan fasilitas sosial lainnya. Keempat, faktor antara (*mediating factors*), yaitu faktor yang mendorong, menghambat, mempercepat, memperlambat, mengurangi atau memperkuat terjadinya migrasi. Faktor antara ini antara lain, tersedianya fasilitas sarana dan prasarana transportasi yang berkualitas, fasilitas komunikasi dan perkembangan teknologi informasi.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, menjelaskan fakta-fakta yang rasional dan akurat. Data yang digunakan adalah data sekunder tentang data migrasi tenaga kerja intelektual, pendapatan perkapita negara tujuan dan tingkat konflik politik dan sosial negara tujuan.

### Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi data panel. Analisis data panel dilakukan melalui tiga pendekatan, fixed effect model (FEM) common effect model (CEM), dan random effect model (REM). Untuk pemilihan model terbaik dilakukan uji Chow dan uji Hausman (Basuki & Prawoto, 2016); (Faisol, 2020). Model regresi data panel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan variabel independen yaitu pendapatan perkapita dan tingkat keamanan negara dari konflik sosial dan politik dan variabel dependen yaitu brain drain. Model regresi data panel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$BD = \beta_0 + \beta_1 PK_1 + \beta_2 TAN_2 + \mu_{it}$$

Dimana

BD = brain drain dari Indonesia menuju negara Thailand, Singapura dan Malaysia

PK = pendapatan perkapita Thailand, Singapura dan Malaysia selaku negara tujuan

TAN = Tingkat kemanan suatu negara dari konflik sosial dan politik Thailand, Singapura dan Malaysia selaku negara tujuan

$\mu$  = error term

it = data panel

$\beta_0$  = parameter konstan / intercept

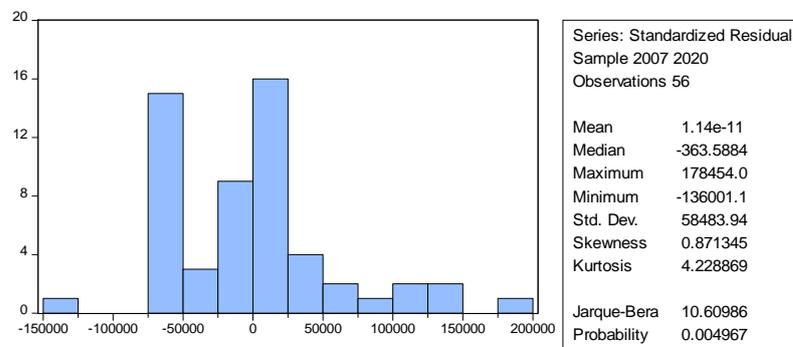
$\beta_1, \beta_2$  = koefisien dari variabel independen yaitu x1 dan x2

## HASIL PENELITIAN

Untuk mendapatkan model regresi terbaik dalam analisis data panel, digunakan tiga pendekatan, yaitu *fixed effect model* (FEM) *common effect model* (CEM), dan *rondum effect model* (REM) (Basuki & Prawoto, 2016). Berdasarkan hasil uji spesifikasi model yang telah dilakukan, dengan menggunakan uji chow dan uji hausman kedua hasil uji tersebut menyarankan untuk menggunakan *fixed effect model*. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik pada data, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Sebelum dilakukan pengujian data pendapatan perkapita di log-kan karena perbedaan angka dan satuan dengan variabel keamanan negara.

### 1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual data yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Normalitas dapat dilihat dengan menggunakan uji *jarque-berra test*.



Sumber : data primer diolah, 2021

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil histogram diatas, diketahui bahwa nilai Jarque-Bera (J-B) memiliki nilai lebih besar daripada t tabel sebesar 2,20099 maka data tidak berdistribusi normal. Sedangkan nilai probabilitas J-B sebesar 0,0049 kurang dari 0,05 maka residual berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji model regresi apabila terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel-variabel bebas sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel bebas itu secara individu terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui terdapat multikolinearitas atau tidak dapat dilakukan dengan pengujian koefisien korelasi (r) antar variabel independen. Apabila koefisien korelasi cukup tinggi, di atas 0,85 maka diduga terdapat multikolinearitas dalam model. Sebaliknya, apabila koefisien korelasi rendah dibawah 0,85 maka diduga model regresi tidak mengandung unsur multikolinearitas (Widarjono, 2013).

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Keamanan Negara	Pendapatan Per Kapita
Pendapatan Per Kapita	1	-0,243387
Keamanan Negara	-0,243387	1

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,85 yang berarti bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan penggunaan data dan mempunyai varian yang sama, pengujian dilakukan dengan menggunakan uji white. Berdasarkan hasil uji, data yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Value	df	Prob
LR test summary	106,6462	4	0,0000

Sumber : data primer yang diolah, 2021

### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah kesalahan pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi atau berkorelasi. Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson	0,411761
Durbin Watson Upper	1,6430
Durbin Watson Lower	1,4954
4-du	2,3570
4-dL	2,5046

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai durbin Watson pada penelitian ini sebesar 0,411761 yang berada diantara 0 dan du. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak ada autokorelasi.

Hasil uji statistik, menunjukkan secara simultan variabel pendapatan per kapita (X1) dan tingkat keamanan negara dari konflik sosial dan politik (X2) berpengaruh signifikan terhadap brain drain Indonesia yang ditunjukkan nilai probabilitas F sebesar 0,000. Sedangkan untuk uji parsial menunjukkan nilai probabilitas variabel pendapatan perkapita 0,0175 dan variabel keamanan negara 0,8935. Berdasarkan hasil uji tersebut menunjukkan variabel pendapatan perkapita berpengaruh signifikan terhadap brain drain Indonesia, sedangkan variabel keamanan negara tidak berpengaruh signifikan terhadap brain drain Indonesia. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,635714 atau 63,5714%. Batas nilai  $R^2$  adalah  $0 < R^2 < 1$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel brain drain Indonesia dipengaruhi oleh pendapatan per kapita (x1) dan tingkat keamanan Negara dari konflik sosial dan politik (x2) sebesar 63,5714%. Sedangkan 36,43% lainnya, dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel penelitian. Hasil regresi data panel ditunjukkan pada model berikut:

$$Y = 96.670,98 - 1,427694(X1) - 1.712,629(X2) + et$$

Berdasarkan model analisis regresi data panel diatas, maka dapat dijabarkan sebagai berikut : Nilai konstanta 96.670,98 menunjukkan jika pendapatan perkapita dan keamanan negara konstan, maka brain drain dari Indonesia sebesar 96.670 jiwa. Nilai koefisien Pendapatan perkapita -1,427694 menunjukkan jika pendapatan perkapita di Singapura, Thailand dan Malaysia meningkat per US \$ akan menurunkan brain drain sebesar 1 jiwa. Nilai koefisien tingkat keamanan negara sebesar -1.712,629 menunjukkan jika keamanan negara Singapura, Thailand dan Malaysia meningkat setiap nilai skornya akan menurunkan brain drain sebesar 1.712 jiwa.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pendapatan Perkapita Terhadap Brain Drain

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pendapatan perkapita berpengaruh negatif dan signifikan terhadap brain drain di Indonesia. Menurut teori migrasi *Neoclassical Economy* (Douglas S. Massey *et al* (1993) dalam Wahyudi, 2015) penyebab terjadi migrasi penduduk karena adanya perbedaan upah antara negara asal dengan negara tujuan. Penduduk tidak akan melakukan migrasi jika tidak ada perbedaan pendapatan atau perbedaannya hanya sedikit. Dari sisi faktor pendorong, jika pendapatan perkapita negara asal (Indonesia) tinggi maka akan menurunkan jumlah brain drain penduduk Indonesia. Begitu pula dari sisi faktor penarik, jika pendapatan negara tujuan tinggi, maka akan meningkatkan brain drain dari Indonesia. Menurut laman website databoks.katadata.co.id (2021) penempatan pekerja migran Indonesia pada bulan agustus 2021 mencapai 5.222 orang, dimana angka ini mengalami peningkatan sebesar 8,74% jika dibandingkan dengan bulan sebelumnya yaitu sebesar 4.802 orang pekerja migran. Tujuan utama dari pekerja migran ini adalah Taiwan, Jepang, Italia, Singapura, dan Polandia. Hasil penelitian Noveria (2017) menjelaskan bahwa kesempatan kerja yang terbatas di daerah asal menjadi penyebab migrasi penduduk, selain itu adanya tingkat upah yang berbeda antara daerah asal dan daerah tujuan (diluar negeri) menjadi faktor penarik mantan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk bekerja kembali diluar negeri, utamanya ke negara yang pernah ditujunya.

Pendapatan per kapita suatu Negara menjadi salah satu faktor pendorong seseorang ataupun kelompok untuk melakukan migrasi. Hal ini disebabkan karena rendahnya tingkat upah di daerah asal imigran yang berakibat dengan kondisi ekonomi di daerah asal yang tidak stabil. Rendahnya tingkat upah tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup, sehingga masyarakat akan melakukan migrasi ke negara yang memiliki upah tinggi. Daerah/Negara tujuan diasumsikan memiliki tingkat pendapatan nasional dan pendapatan per kapita yang tinggi. Selain itu, pendapatan per kapita atau GDP suatu negara juga berhubungan dengan kesejahteraan negara tersebut. Hasil penelitian Yuniarto (2012) menjelaskan migrasi pekerja Indonesia ke Taiwan, dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mendorongnya bermigrasi. Faktor pendorong tersebut antara lain, rendahnya kondisi ekonomi (kesulitan ekonomi) di daerah asal, tingkat persaingan kerja yang tinggi karena rendahnya lowongan kerja, dan rendahnya tingkat upah di Indonesia. Kondisi tersebut menjadi faktor utama yang menyebabkan tenaga kerja Indonesia bermigrasi ke Taiwan meskipun diantara mereka ada yang tidak memiliki keahlian, persiapan yang matang, bahkan tidak mempunyai dokumen yang lengkap. Sebagian besar para pekerja ini melakukan migrasi dari Indonesia karena tergiur pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan jika bekerja di Indonesia.

Jika banyak penduduk melakukan migrasi keluar negeri, terutama jika yang melakukannya adalah penduduk yang berpendidikan tinggi, berkecakupan dan berkeahlian maka dapat mengancam keberlangsungan perekonomian Indonesia sendiri. Indonesia akan mengalami kekurangan tenaga kerja terdidik dan terlatih. Untuk itu perlu adanya strategi-strategi dan kebijakan yang tepat untuk mencegah peningkatan brain drain yang disebabkan oleh alasan ekonomi. Salah satunya kebijakan yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan upah bagi pekerja berpendidikan tinggi, khususnya bagi yang berkecakupan dan berkeahlian. Hasil penelitian Muslihatinningsih *et al.*, (2020) menjelaskan upah minimum berpengaruh negatif terhadap migrasi internasional, artinya jika upah mengalami peningkatan pada daerah asal, maka akan dapat menurunkan jumlah migrasi internasional penduduk. Kondisi dilapang menunjukkan bahwa upah minimum provinsi selalu dinaikkan oleh pemerintah setiap tahunnya disesuaikan dengan tingkat kebutuhan hidup masyarakat, dan berdasarkan fakta dilapang, terjadi penurunan migrasi internasional dari tahun ke tahun.

### Pengaruh Keamanan Negara Terhadap Brain Drain

Hasil analisis data menunjukkan bahwa keamanan negara berpengaruh negatif dan signifikan terhadap brain drain di Indonesia, jika keamanan negara tujuan meningkat justru menurunkan brain drain dari Indonesia. Kondisi ini dapat disebabkan keamanan negara tidak menjadi jaminan bagi tenaga kerja asal Indonesia untuk mendapatkan pengakuan hukum di negara tujuan. Maka perlindungan dari negara Indonesia menjadi penting bagi tenaga kerja migran. Jaminan perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan kewajiban bagi pemerintah baik tenaga kerja yang bekerja di dalam negeri maupun yang bekerja di luar negeri. Menurut Solechan *et al.*, (2020) pemerintah Indonesia telah berusaha semaksimal mungkin memberikan perlindungan kerja terhadap pekerja migran Indonesia melalui kebijakan dan program pengelolaan migrasi tenaga kerja dengan tujuan

migrasi tenaga kerja terjadi secara aman dan adil. Peningkatan daya tawar pekerja migran Indonesia merupakan salah satu bentuk perlindungan pekerja migran sehingga pekerja migran akan mendapatkan posisi kerja yang baik dan terjamin keamanannya.

Menurut teori *Historical-Structure* (dalam Wahyudi, 2015) terjadinya migrasi internasional yang dilakukan tenaga kerja salah satunya penyebabnya karena adanya peran agensi manusia. Selain itu, teori *Historical-Structure* menjelaskan dalam migrasi internasional tenaga kerja karena adanya isu migrasi tidak beraturan (*irregular immigration*), faktor keamanan bagi migran dan dampak migrasi bagi organisasi negara kawasan, misalnya Uni Eropa dan politik migrasi antar tenaga kerja. Setiap negara mempunyai interpretasi yang berbeda tentang standar perburuhan internasional. Perbedaan tersebut disebabkan adanya perbedaan kondisi politik, ekonomi, dan sosial setiap negara sehingga tidak mampu megeneralisasi dalam suatu interpretasi yang sama. Penelitian (Solechan et al., 2020) negara harus memberikan perlindungan kepada pekerja migran untuk memberikan rasa aman dan nyaman ketika bekerja keluar negeri. Perlindungan tersebut harus diberikan mulai sebelum bekerja, selama bekerja sampai selesai bekerja saat akan pulang ke tanah air. Pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja migran harus diawasi dan benar-benar ditegakkan. Penegakan perlindungan kerja bagi tenaga kerja migran berupa pemberian sanksi administratif dan pidana bagi lembaga penyalur tenaga kerja migran jika tidak memenuhi prosedur perlindungan tenaga kerja.

Masyarakat yang merasa negara asalnya memiliki ketidaktoleransian pada perbedaan pendapat dan politik di lingkungannya, maka mereka akan melakukan migrasi ke daerah atau negara lain karena merasa tertekan atau terancam. Misalnya perbedaan pendapat dan pemikiran dengan masyarakat pada umumnya, masalah perbedaan pilihan politik berkaitan dengan tokoh yang didukung, iklim politik yang tidak kondusif atau masalah lain yang menimbulkan rasa tidak nyaman. Kondisi ini dapat menyebabkan orang tersebut merasa tertekan sehingga memutuskan untuk melakukan migrasi menuju daerah yang dianggapnya sepemikiran atau sependapat dengannya. Hasil penelitian Haris (2016) menjelaskan meningkatnya kondisi sosial, ekonomi dan politik serta mejaga kestabilannya merupakan prioritas kebijakan pemerintah. Terjadinya stabilitas ekonomi dan politik yang memadai, maka akan dapat menjadi dasar integrasi perekonomian, sosial dan politik baik ditingkat regional maupun nasional. Cara yang dapat ditempuh oleh pemerintah untuk menciptakan kestabilan ekonomi, sosial dan politik adalah dengan melakukan akselerasi yang seimbang antara pembayaran upah sebagai bentuk pembagian keuntungan pihak pengguna jasa pekerja dengan kondisi riil yang ada.

### **Dampak dan Strategi untuk Mengurangi Brain Drain**

Jika suatu negara banyak mengalami fenomena brain drain, maka negara tersebut akan mengalami kekurangan tenaga kerja terdidik, terlatih dan berketrampilan. Jika kondisi tersebut dibiarkan, maka akan berdampak pada masalah ekonomi negara. Jika banyak penduduk melakukan migrasi keluar negeri, terutama jika yang melakukannya adalah penduduk yang berpendidikan tinggi, berketrampilan dan berkeahlian maka dapat mengancam keberlangsungan perekonomian Indonesia sendiri. Indonesia akan mengalami kekurangan tenaga kerja terdidik dan terlatih. Menurut Elisa (2017) *Brain drain* yang terjadi besar-besaran menjadi suatu hal yang ditakutkan oleh negara berkembang. *Brain Drain (human capital flight)* adalah peristiwa perpindahan para kaum intelektual, peneliti, ilmuan dan cendekia dari dalam negeri ke luar negeri dengan negara tujuannya adalah negara yang lebih maju dari negara asalnya. Fenomena brain drain ini memberikan kerugian bagi negara asal penduduk yang bermigrasi, karena hasil-hasil temuan atau penelitian penduduk akan diakui dan dipatenkan oleh negara tujuan. Menurut Rachmawati et al., (2019) Pada tahun 2018 melakukan penelitian di Kabupaten Sumba Barat Daya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pengiriman tenaga kerja dari Indonesia (PMI) terus mengalami peningkatan dari waktu ke waktu, termasuk di Sumba Barat Daya juga mengalami peningkatan migrasi internasional penduduk. Kondisi sumber daya manusia Sumba Barat Daya yang masih cukup rendah menjadi permasalahan dan penghambat untuk dapat memperoleh pekerjaan yang baik, kondisi tersebut menjadi penyebab PMI asal Sumba Barat Daya kalah bersaing dengan PMI dari wilayah lain.

Dampak *brain drain* banyak dirasakan oleh negara-negara berkembang karena banyak warganya yang bermigrasi keluar negeri. Menurut Elisa (2017) *Brain drain* di negara India telah terjadi selama 30 tahun. Penduduk India yang berkualitas termasuk golongan ilmuan dan pemuda banyak yang melakukan migrasi menuju ke negara yang lebih maju. Fenomena *brain drain* besar-besaran dialami India pada tahun 1960-an.

Banyak penduduk muda India yang merupakan lulusan dari perguruan tinggi bergengsi seperti Indian Institute of Technology (IITS) yang bermigrasi ke Amerika Serikat, Kanada dan Inggris. Pada tahun 90-an, merupakan puncak fenomena *brain drain* di India, Amerika Serikat sebagai negara penerima migrasi penduduk telah menerima penduduk yang bermigrasi dua kali lipat dari tahun-tahun sebelumnya. Mayoritas penduduk India yang bermigrasi ke Amerika Serikat bekerja di bidang teknologi komunikasi. Dari fenomena *brain drain ini*, Amerika Serikat sebagai negara penerima telah mendapatkan keuntungan yang sangat besar, mencapai US\$ 4 Miliar. Sebaliknya, India sebagai negara yang mengalami *brain drain* telah banyak mengalami kerugian karena kehilangan tenaga kerja yang berkualitas.

Belajar dari negara India, dimana banyak warga negaranya yang melakukan migrasi keluar negeri karena budaya yang konservatif yang masih kental dengan sistem kasta. Bagi masyarakat India yang berasal dari kasta bawah, meskipun memiliki kepandaian tidak mudah untuk mendapat peluang belajar ataupun berkembang jika dibandingkan dengan masyarakat yang berada pada kasta yang lebih tinggi. Menurut Rospriandana (2015) masyarakat kasta bawah di India mendapat perlakuan yang tidak adil dalam memperoleh hak hidup, salah satunya hak untuk memperoleh pendidikan. Selain itu, faktor SARA juga menjadi penghalang bagi masyarakat yang ingin berkembang. Karena kondisi tersebut, kaum tidak terpandang bertekad pergi merantau untuk menjadi lebih maju. Dari golongan tersebut, lahir tokoh-tokoh mendunia yang berasal dari India.

Berdasarkan pengalaman dari India tersebut, kini Indonesia juga banyak mengirimkan anak mudanya pergi belajar ke luar negeri, dengan harapan akan kembali ke Indonesia untuk membangun Indonesia. Hal tersebut merupakan strategi dalam investasi sumberdaya manusia. Namun, kebijakan mengirim penduduk belajar keluar negeri harus diimbangi dengan kebijakan mewajibkan warga negaranya untuk pulang kembali ke Indonesia jika telah selesai studinya. Selain itu, harus banyak memberi dukungan kepada warga negara yang telah kembali pulang ke Indonesia dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Rospriandana (2015) menjelaskan dalam karya ilmiahnya "Jika Indonesia mampu membiayai pengiriman manusia berotak moncer ke luar negeri tapi tidak mampu membiayai fasilitas penelitian dan pendidikan tinggi dalam negeri, berarti mungkin memang benar orang pintar di Indonesia tidak dihargai". Untuk mencegah fenomena *brain drain*, maka diperlukan kebijakan khusus dalam pengembangan pendidikan dan pengetahuan. Menurut Elisa (2017) untuk mengurangi dampak negatif dari adanya fenomena *brain drain*, perlu ditingkatkan jiwa nasionalisme. Penanaman jiwa nasionalisme ternyata mampu membawa India kearah yang lebih baik dan fenomena *brain drain* menjadi menguntungkan bagi negara India. India telah menekankan jiwa nasionalisme yang tinggi pada warganya, sehingga dengan ditanamkannya jiwa nasionalisme ini mampu membuat India membangun perekonomian negara yang rendah menjadi lebih baik.

## SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendapatan perkapita Singapura, Malaysia dan Thailand berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *brain drain* Indonesia. Pendapatan per kapita suatu Negara menjadi salah satu faktor pendorong seseorang ataupun kelompok untuk melakukan migrasi. Pendapatan daerah tujuan menjadi faktor penarik terjadinya *brain drain*, namun jika pemerintah telah meningkatkan upah dalam negeri, maka dapat menurunkan *brain drain*. Tingkat keamanan negara Singapura, Thailand dan Malaysia berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *brain drain* di Indonesia. Hal ini karena, meskipun tingkat keamanan tinggi di negara tersebut, namun belum tentu dapat memberikan jaminan perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia yang bekerja disana.

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. Untuk itu diperlukan kebijakan yang mendukung pengembangan sumberdaya manusia dalam negeri, pemberian insentif yang layak untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menanamkan jiwa nasionalisme yang tinggi bagi warga negaranya untuk membangun negara yang lebih maju.

## DAFTAR PUSTAKA

Anggi Kurniawati, L., & Sukamdi. (2015). Indonesia's migration and remittances flows in the context of southeast asia's countries in 2010. *Jurnal Bumi Indonesia*, 4(1).

- Anomsari. 2020. The Impacts Of International Migration On Development In Indonesia: A Literature Review. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Pembangunan (JIEP)*. Vol 20, No 2 (2020) DOI: <https://doi.org/10.20961/jiep.v20i2.42197>
- Asmara, I. J. (2021). Intellectual Migration: Brain Drain, Brain Gain, and Brain Circulation. *LIPI-20210115*, 2002. <http://lipi.go.id/publikasi/intellectual-migration-brain-drain-brain-gain-and-brain-circulation/39249>
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- BPS. 2020. Profil Migran Hasil Survei Sosial Ekonomi Nasional 2019. <https://www.bps.go.id/publication/2020/12/02/725d484ca73434e95d4d4b9d/profil-migran-hasil-survei-sosial-ekonomi-nasional-2019.html> akses 20 des 2021
- databoks.katadata.co.id. 2021. Penempatan Pekerja Migran Indonesia Naik 8,74% pada Agustus 2021. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/10/11/penempatan-pekerja-migran-indonesia-naik-874-pada-agustus-2021> diakses 24 maret 2022.
- Cahyaningtyas. June. 2011. Brain Drain di Indonesia. *Paradigma. Jurnal Masalah Sosial, Politik dan Kebijakan*. Vol. 15, No. 2. DOI: <https://doi.org/10.31315/paradigma.v15i2.2448>
- Anggi Kurniawati, L., & Sukamdi. (2015). Indonesia's migration and remittances flows in the context of southeast asia's countries in 2010. *Jurnal Bumi Indonesia*, 4(1).
- Asmara, I. J. (2021). Intellectual Migration: Brain Drain, Brain Gain, and Brain Circulation. *LIPI-20210115*, 2002.
- Elisa, I. (2017). *Ancaman Brain Drain Jika Kaum Intelektual Menetap di Negara Maju*.
- Faiz, P. M. (2007). *BRAIN DRAIN DAN SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA : Studi Analisa terhadap Reversed Brain Drain di India*. September, 7–9.
- Faisol, A. S. (2020). *Aplikasi penelitian keuangan dan ekonomi syariah dengan* (K. Mufidati (ed.)). Cahaya Abadi.
- Haris, A. (2016). Migrasi Internasional, Jaminan Perlindungan, Dan Tantangan Ekonomi Global. *Populasi*, 12(1), 3–20. <https://doi.org/10.22146/jp.12272>
- Krasulja, N., Vasiljevic-Blagojevic, M., & Radojevic, I. (2016). Brain-drain: The positive and negative aspects of the phenomenon. *Ekonomika*, 62(3), 131–142. <https://doi.org/10.5937/ekonomika1603131k>
- Mas'ad, M., Nizaar, M., & Aini, F. (2018). Mengidentifikasi Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Migrasi Internasional Di Desa Mekar Damai Kecamatan Praya Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2015. *Paedagogia | FKIP UMMat*, 7(1), 31. <https://doi.org/10.31764/paedagogia.v7i1.178>
- Muslihatinningsih, F., Sinaga, J. P., & Istiyani, N. (2020). Migrasi Migrasi Internasional Penduduk Pulau Jawa Menjadi Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 9(2), 106–115. <https://doi.org/10.23960/jep.v9i2.100>
- Noveria, M. (2017). Migrasi Berulang Tenaga Kerja Migran Internasional: Kasus Pekerja Migran Asal Desa Sukorejo Wetan, Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 12(1), 25. <https://doi.org/10.14203/jki.v12i1.255>
- Rachmawati, L., Noveria, M., Aswatini, & Jogaswara, H. (2019). Migrasi Tenaga Kerja Internasional: Investasi Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Daya Saing. *LIPI-20190103*.
- Solechan, S., Utami, T. R., & Azhar, M. (2020). Upaya Meningkatkan Jaminan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Administrative Law and Governance Journal*, 3(1), 153–161. <https://doi.org/10.14710/alj.v3i1.153-161>
- Sukses, D. M. (2015). *Matagaruda institute*. 1–30.
- Wahyudi, R. (2015). *Mengenal Teori-Teori Migrasi Pekerja Internasional*. II(1990), 1–15.
- Yuniarto, P. R. (2012). Dari Pekerja ke Wirausaha: Migrasi Internasional, Dinamika Tenaga Kerja, dan Pembentukan Bisnis Migran Indonesia di Taiwan. *Jurnal Kajian Wilayah*, 3(1), 73–102.
- 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. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v23i1.26749>
- Haris, A. (2016). Migrasi Internasional, Jaminan Perlindungan, Dan Tantangan Ekonomi Global. *Populasi*, 12(1), 3–20. <https://doi.org/10.22146/jp.12272>
- Krasulja, N., Vasiljevic-Blagojevic, M., & Radojevic, I. (2016). Brain-drain: The positive and negative aspects of the phenomenon. *Ekonomika*, 62(3), 131–142. <https://doi.org/10.5937/ekonomika1603131k>

- Mas'ad, M., Nizaar, M., & Aini, F. (2018). Mengidentifikasi Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Migrasi Internasional Di Desa Mekar Damai Kecamatan Praya Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2015. *Paedagogia | FKIP UMMat*, 7(1), 31. <https://doi.org/10.31764/paedagogia.v7i1.178>
- Muslihatinningsih, F., Sinaga, J. P., & Istiyani, N. (2020). Migrasi Migrasi Internasional Penduduk Pulau Jawa Menjadi Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 9(2), 106–115. <https://doi.org/10.23960/jep.v9i2.100>
- Noveria, M. (2017). Migrasi Berulang Tenaga Kerja Migran Internasional: Kasus Pekerja Migran Asal Desa Sukorejo Wetan, Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 12(1), 25. <https://doi.org/10.14203/jki.v12i1.255>
- Rachmawati, L., Noveria, M., Aswatini, & Jogaswara, H. (2019). Migrasi Tenaga Kerja Internasional: Investasi Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Daya Saing. *LIPI-20190103*. <http://lipi.go.id/publikasi/migrasi-tenaga-kerja-internasional-investasi-sumber-daya-manusia-dan-peningkatan-daya-saing/27074>
- Rospriandana, Naufal. 2015. Brain Drain. Melihat & Belajar dari India. *Mata Garuda Institute Bulletin*. *Matagaruda institute*. 1–30. Edisi 5, Desember 2015. [https://issuu.com/matagarudainstitute/docs/mata\\_garuda\\_institute\\_bulletin\\_edis](https://issuu.com/matagarudainstitute/docs/mata_garuda_institute_bulletin_edis)
- Solechan, S., Utami, T. R., & Azhar, M. (2020). Upaya Meningkatkan Jaminan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Administrative Law and Governance Journal*, 3(1), 153–161. <https://doi.org/10.14710/alj.v3i1.153-161>
- Teguh, D dan Faizal, R.M. 2020. Intragenerational Economic Mobility In Indonesia: A Transition From Poverty To The Middle Class In 1993–2014. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, Vol. 56, No. 2, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1080/00074918.2019.1657795>
- Wahyudi, R. (2015). *Mengenal Teori-Teori Migrasi Pekerja Internasional*. II(1990), 1–15. <https://buruhmigran.or.id/2015/08/18/mengenal-teori-teori-migrasi-pekerja-internasional/>
- World Bank. *Pekerja Global Indonesia: Antara Peluang dan Resiko*. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/820641511876199851/pdf/121691-WP-P159694-PUBLIC-IndonesiasGlobalWorkersJugglingOpportunitiesRisks-BAHASA-INDONESIAN.pdf>. Diakses 20 Des 2021
- Anggi Kurniawati, L., & Sukamdi. (2015). Indonesia's migration and remittances flows in the context of southeast asia's countries in 2010. *Jurnal Bumi Indonesia*, 4(1).
- Asmara, I. J. (2021). Intellectual Migration: Brain Drain, Brain Gain, and Brain Circulation. *LIPI-20210115*, 2002.
- Elisa, I. (2017). *Ancaman Brain Drain Jika Kaum Intelektual Menetap di Negara Maju*.
- Faiz, P. M. (2007). *BRAIN DRAIN DAN SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA : Studi Analisa terhadap Reversed Brain Drain di India*. September, 7–9.
- Haris, A. (2016). Migrasi Internasional, Jaminan Perlindungan, Dan Tantangan Ekonomi Global. *Populasi*, 12(1), 3–20. <https://doi.org/10.22146/jp.12272>
- Krasulja, N., Vasiljevic-Blagojevic, M., & Radojevic, I. (2016). Brain-drain: The positive and negative aspects of the phenomenon. *Ekonomika*, 62(3), 131–142. <https://doi.org/10.5937/ekonomika1603131k>
- Mas'ad, M., Nizaar, M., & Aini, F. (2018). Mengidentifikasi Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Migrasi Internasional Di Desa Mekar Damai Kecamatan Praya Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2015. *Paedagogia | FKIP UMMat*, 7(1), 31. <https://doi.org/10.31764/paedagogia.v7i1.178>
- Muslihatinningsih, F., Sinaga, J. P., & Istiyani, N. (2020). Migrasi Migrasi Internasional Penduduk Pulau Jawa Menjadi Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 9(2), 106–115. <https://doi.org/10.23960/jep.v9i2.100>
- Noveria, M. (2017). Migrasi Berulang Tenaga Kerja Migran Internasional: Kasus Pekerja Migran Asal Desa Sukorejo Wetan, Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 12(1), 25. <https://doi.org/10.14203/jki.v12i1.255>
- Rachmawati, L., Noveria, M., Aswatini, & Jogaswara, H. (2019). Migrasi Tenaga Kerja Internasional: Investasi Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Daya Saing. *LIPI-20190103*.
- Solechan, S., Utami, T. R., & Azhar, M. (2020). Upaya Meningkatkan Jaminan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Administrative Law and Governance Journal*, 3(1), 153–161. <https://doi.org/10.14710/alj.v3i1.153-161>
- Sukses, D. M. (2015). *Matagaruda institute*. 1–30.
- Wahyudi, R. (2015). *Mengenal Teori-Teori Migrasi Pekerja Internasional*. II(1990), 1–15.
- Yuniarto, P. R. (2012). Dari Pekerja ke Wirausaha: Migrasi Internasional, Dinamika Tenaga Kerja, dan

Pembentukan Bisnis Migran Indonesia di Taiwan. *Jurnal Kajian Wilayah*, 3(1), 73–102.

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. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v23i1.26749>

Yogi S. dan Dudy H. 2017. Kebijakan Migrasi Lintas Negara Pemerintah Indonesia (Studi Kasus Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia Ke Malaysia). *Jurnal Wacana Kinerja*, Vol. 20, No. 2. November 2017. DOI: [10.31845/jwk.v20i2.20](https://doi.org/10.31845/jwk.v20i2.20)