



Analisis Dilema Dalam Pengambilan Keputusan Terkait *Brain Drain* Dalam Konteks Etika Publik Dan Bisnis Di Indonesia

Bimo Bagaskara Indiputera, Fabio Kynan Raditya, Naila Nurul Fitri,
Timothy Inan Pongsapan

Universitas Indonesia

Abstract

Received: 07 Juli 2024
Revised: 12 Juli 2024
Accepted: 20 Juli 2024

Artikel ini meneliti bagaimana fenomena brain drain yang berlangsung di Indonesia, dengan menyoroti dilema etika yang dialami oleh para tenaga kerja profesional berpendidikan tinggi dalam menentukan pilihan untuk melakukan migrasi ke negara maju. Mempertimbangkan tanggung jawab terhadap negara asal, pertimbangan moral, dan kepentingan pribadi, penelitian ini mengkaji dampak dan implikasi dari kebijakan pemerintah terkait brain drain terhadap pengembangan sumber daya manusia di Indonesia. Penelitian ini juga menjelaskan dampak dari keputusan individu terkait brain drain terhadap pertumbuhan sektor bisnis dan ekonomi di Indonesia, serta bagaimana perusahaan memiliki tanggung jawab etis terhadap pengembangan sumber daya manusia lokal. Artikel ini bertujuan untuk menyediakan pemahaman yang mendalam mengenai dilema moral yang terkait dengan fenomena brain drain di Indonesia dan mengidentifikasi langkah-langkah etis yang dapat diambil oleh berbagai pemangku kepentingan untuk mengatasi tantangan ini. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan fokus pada jenis kajian pustaka, memanfaatkan analisis mendalam terhadap literatur terkait untuk mendukung argumentasi dan temuan dalam artikel ini.

Dilema, Pengambilan Keputusan, Brain Drain, Etika Publik, Etika Bisnis, Indonesia

Keywords:

(*) Corresponding Author: nailaanf12@gmail.com, timothyinan@gmail.com, fabiokynan@gmail.com, bagaskarabim@gmail.com.

How to Cite: Indiputera, B., Raditya, F., & Fitri, N. (2024). Analisis Dilema Dalam Pengambilan Keputusan Terkait Brain Drain Dalam Konteks Etika Publik Dan Bisnis Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(14), 378-389. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13564935>

PENDAHULUAN

Aktivitas migrasi sumber daya manusia yang berpendidikan atau berkemampuan tinggi dari suatu negara ke negara lainnya. Aktivitas migrasi ini biasa dikenal dengan sebutan brain drain. Kita percaya bahwa setiap tempat di dunia memerlukan tenaga kerja yang terbaik. Namun, dalam fenomena brain drain ini, orang-orang dengan kompetensi tinggi seperti insinyur, ilmuwan, tenaga kesehatan, dan sebagainya, lebih tertarik untuk meninggalkan negara asalnya (negara berkembang) ke negara maju yang memiliki standar hidup dan kualitas hidup yang lebih baik, seperti gaji yang lebih tinggi, akses terbuka terhadap teknologi terkini, dan politik yang lebih stabil.

Kita menyadari bahwa setiap manusia memiliki hak yang sama untuk memperoleh kehidupan yang lebih layak sebagaimana yang sudah dideklarasikan oleh Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia. Akan tetapi, hal ini menjadi masalah untuk pembangunan jangka panjang negara yang masih berkembang. Negara-negara ini telah membelanjakan uang untuk pendidikan dan pelatihan profesional kesehatan muda. Ini menunjukkan hilangnya sumber daya yang signifikan saat

orang-orang ini bermigrasi, dengan negara penerima mendapat manfaat langsung dari tidak mengeluarkan biaya untuk pendidikan mereka.

Banyak negara, berdebat tentang bagaimana migrasi dan pembangunan berkaitan, termasuk Indonesia. Selama tahun 2023, dari 35.536 penerima beasiswa Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) yang telah menyelesaikan pendidikan yang didanai oleh negara, sebanyak 413 orang memutuskan untuk tidak kembali ke Indonesia. Ketidakmauan mereka disebabkan oleh fakta bahwa mereka dapat memperoleh kesejahteraan dan karir yang lebih baik di luar negeri daripada di Indonesia. Secara umum, setiap penerima harus membayar denda kompensasi. Namun, beberapa penerima menolak untuk membayar, sehingga negara mengalami kerugian fiskal. Indonesia adalah salah satu negara dengan pekerja migran terbanyak di Asia Tenggara. 1.763.154 orang Indonesia meninggalkan negara untuk bekerja di luar negeri antara tahun 2014 dan 2019 (BNP2TKI 2019, 2020). Pengiriman uang ke Indonesia mencapai total US\$65.074 juta antara tahun 2013 dan 2017 (Bank Indonesia, 2020), memberikan pendapatan bagi pekerja migran dan keluarga mereka. Statistik menunjukkan bahwa Indonesia telah menjadi salah satu negara dengan pengiriman uang dan pekerja migran yang paling banyak dalam sepuluh tahun terakhir. Media Indonesia sering menyebut pekerja migran sebagai "pahlawan devisa" karena penghasilan tahunan mereka.

Berdasarkan perspektif etika bisnis dan etika publik, tren brain drain dari negara berkembang ke negara maju mengundang pertanyaan penting mengenai tanggung jawab moral dan implikasi ekonomi yang ditimbulkannya. Walaupun setiap individu memiliki hak untuk mengembangkan kualitas hidupnya, migrasi tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi dari negara asalnya dapat berdampak signifikan terhadap pembangunan jangka panjang negara tersebut.

Di satu sisi, individu yang melakukan emigrasi berusaha mencari peluang yang lebih baik dan lebih layak secara ekonomi di luar negeri, yang selaras dengan prinsip kebebasan individu dalam mengembangkan karir dan kesejahteraan pribadi mereka. Namun, dari perspektif bisnis dan etika publik, ada pertimbangan etis terkait dengan investasi yang telah dilakukan negara dalam pendidikan dan pelatihan profesional para migran ini. Negara berkembang sering kali mengalokasikan sumber daya yang signifikan untuk mendidik dan melatih tenaga kerja yang berkualitas, dan kepergian mereka dapat dianggap sebagai hilangnya investasi tersebut.

Berkaitan dengan masalah ini, ada tanggung jawab moral bagi penerima beasiswa yang memutuskan untuk tidak kembali ke negara asalnya setelah menyelesaikan pendidikan yang didanai negara. Meskipun keputusan ini mungkin didasarkan pada motif pribadi yang sah, seperti peluang karir dan kesejahteraan yang lebih baik, ada pertanyaan moral tentang kewajiban mereka terhadap negara yang telah membiayai pendidikan mereka.

Selain itu, dari perspektif etika bisnis, ada implikasi mengenai tanggung jawab perusahaan di negara penerima. Meskipun perpindahan tenaga kerja berkualitas tinggi dapat memberikan manfaat dalam hal inovasi dan pertumbuhan ekonomi bagi negara penerima, perusahaan-perusahaan tersebut juga memiliki tanggung jawab etis untuk tidak secara sengaja mengambil keuntungan dari fenomena brain drain yang merugikan negara asal.

Dengan demikian, meskipun migrasi tenaga kerja berkualitas tinggi dapat memberikan manfaat bagi individu dan negara penerima, ada juga pertimbangan etika dan tanggung jawab moral yang harus dipertimbangkan dalam hal dampaknya terhadap negara asal dan tanggung jawab bisnis perusahaan di negara penerima.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, penulis merumuskan pertanyaan berikut:

1. Bagaimana dilema etika mempengaruhi para tenaga ahli dalam pengambilan keputusan terkait brain drain di Indonesia, terutama dalam konteks tanggung jawab terhadap negara asal, pertimbangan moral, dan kepentingan pribadi?
2. Sejauh mana kebijakan pemerintah terkait brain drain mencerminkan tanggung jawab etika terhadap pembangunan sumber daya manusia di Indonesia, dan apa dampak kebijakan tersebut terhadap keputusan para tenaga ahli?
3. Bagaimana keputusan para tenaga ahli terkait brain drain mempengaruhi sektor bisnis dan ekonomi Indonesia, dan sejauh mana perusahaan memiliki tanggung jawab etika terhadap pembangunan sumber daya manusia lokal?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana dilemma etika mempengaruhi para tenaga ahli dalam pengambilan keputusan terkait brain drain di Indonesia, terutama dalam konteks tanggung jawab terhadap negara asal, pertimbangan moral, dan kepentingan pribadi.

Untuk mengetahui sejauh mana kebijakan pemerintah terkait brain drain mencerminkan tanggung jawab etika terhadap pembangunan sumber daya manusia di Indonesia, dan apa dampak kebijakan tersebut terhadap keputusan para tenaga ahli.

Untuk mengetahui bagaimana keputusan para tenaga ahli terkait brain drain mempengaruhi sektor bisnis dan ekonomi Indonesia, dan sejauh mana perusahaan memiliki tanggung jawab etika terhadap pembangunan sumber daya manusia lokal.

TINJAUAN LITERATUR

Definisi, Teori, dan Siklus Brain Drain

Istilah brain drain awalnya muncul dari British Royal Society untuk merujuk eksodus para ilmuwan dan ahli teknologi Inggris ke Amerika Serikat dan Kanada pada tahun 1950-an dan 1960-an (Cervantes dan Guellec, 2002). Brain drain kini digunakan untuk merujuk kepada fenomena migrasi individu yang berpendidikan tinggi dan terampil dari negara asal ke negara lain. Fenomena ini terjadi ketika para profesional meninggalkan negara berkembang untuk mencari peluang dan kondisi kehidupan yang lebih baik di negara maju. Maka, apa penyebab orang mencari peluang untuk memperoleh kesejahteraan dan kehidupan yang layak? Terdapat tiga teori utama yang dapat digunakan untuk meninjau penyebab terjadinya brain drain, yakni:

a. Teori Inisiasi Migrasi

Pekerja berpendidikan tinggi dan terampil memilih pindah ke negara lain karena tawaran gaji yang lebih besar di negara tersebut. Pekerjaan atau keterampilan yang pekerja miliki juga belum tentu berada di negara asalnya. Selain itu, pertimbangan manfaat dan biaya (cost and benefit) juga memengaruhi seorang pekerja.

b. Teori Keberlangsungan Migrasi

Setiap pekerja melakukan investasi melalui pendidikan tinggi (menyelesaikan S-1 dan S-2), maka investasi tersebut dimanfaatkan dengan mengambil peluang career trajectory dalam jangka panjang di negara lain yang menawarkannya.

c. Teori Dual Labor Market

Pasar tenaga kerja terdiri dari dua kelompok, yaitu high skill dan low skill. Sumber daya manusia yang memiliki high skill pada dasarnya memiliki kesempatan yang lebih tinggi untuk memperoleh gaji yang lebih besar sehingga berpindah ke negara yang lebih baik.

Selain itu, brain drain sebagai suatu fenomena atau kebijakan, dapat dilihat dari siklusnya.

a. Occupational Migration

Berpindah ke luar negeri karena menyadari kepemilikan kemampuan akademik yang lebih baik sehingga terjadi brain drain.

b. Brain Drain

Fase brain drain banyak dianggap sebagai fase terakhir. Hal tersebut disalahpahami karena siklus tidak berhenti di sini karena masih ada fase return migration.

c. Return Migration

Dari sekian banyak scholar asal Indonesia di luar negeri, hanya karena masalah waktu setelah menempuh studi maupun karir, pulang kembali ke Indonesia.

Etika Bisnis

Etika atau yang disebut “ethikos” dalam bahasa Yunani, merupakan cabang utama filsafat yang mempelajari nilai yang menjadi studi mengenai standar dan penilaian moral. Etika diterapkan di berbagai aspek kehidupan, salah satunya adalah aspek bisnis. Menurut Dr. H. Budi Untung dalam bukunya “Hukum dan Etika Bisnis”, etika bisnis adalah sebuah pengetahuan mengenai tata cara ideal pengaturan dan pengelolaan bisnis yang memperhatikan norma dan moralitas yang berlaku secara universal dan ekonomis atau sosial. Penerapan norma dan moralitas ini merujuk kepada maksud dan tujuan kegiatan dalam bisnis.

Dalam etika bisnis, berlaku berbagai prinsip yang harus dipatuhi oleh pelaku bisnis yakni:

- a. Prinsip Otonomi: kemampuan mengambil keputusan dan bertindak berdasarkan kesadaran tentang apa yang baik untuk dilakukan
- b. Prinsip Kejujuran: kejujuran adalah kunci keberhasilan dari bisnis

- c. Prinsip Keadilan: kepemilikan hak-hak yang sama bagi seluruh pelaku bisnis
- d. Prinsip Saling Menguntungkan: semua pihak berusaha untuk saling menguntungkan
- e. Prinsip Integritas Moral: penjagaan integritas nama bisnis

Tidak hanya prinsip-prinsip yang harus diperhatikan, etika bisnis juga memiliki tiga pendekatan utama yaitu: pertama, utilitarian approach yang mengingatkan setiap pelaku bisnis untuk memikirkan apa saja manfaat dan risiko saat memulai sebuah tindakan usaha. Kedua, individual rights approach yang menitikberatkan menghormati segala hak yang dimiliki oleh masing-masing individu. Terakhir, justice approach yang membuat keputusan memiliki strata atau kedudukan setara, dan berlaku adil atau sama ketika melayani.

Etika Publik

Kegiatan publik juga tidak terlepas dengan kehadirannya etika. Etika publik didefinisikan sebagai refleksi mengenai standar atau norma yang menentukan baik/buruk, benar/salah perilaku, tindakan dan keputusan dalam rangka mengarahkan kebijakan publik menjalankan tanggung jawab pelayanan publik (Haryatmoko, 2011). Dari definisi tersebut, fokus etika publik mencakup tiga hal, yakni pelayanan publik yang berkualitas, dimensi reflektifnya, dan modalitas etika (menjembatani norma moral dengan tindakan faktual).

Etika publik bukan hanya sekadar konsep, melainkan juga meliputi dimensi. Haryatmoko menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi etika publik, yakni:

- a. Dimensi Tujuan: bertujuan untuk memperoleh kesejahteraan umum melalui sarana pelayanan publik yang berkualitas dan relevan.
- b. Dimensi Sarana: pembangunan infrastruktur etika melalui penciptaan regulasi, ketentuan, dan aturan yang merujuk kepada asas akuntabilitas, transparansi, pertanggungjawaban, dan keadilan pelayanan publik.
- c. Dimensi Tindakan: pengelola publik dituntut untuk menjaga serta memiliki integritas publik yang didefinisikan sebagai penilaian kualitas seseorang atau organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku di tempat.

Dilema dalam Pengambilan Keputusan

Tentu dalam kehidupan, kita pernah berada di situasi dilematis, yakni situasi di mana kita dihadapkan oleh pemilihan antar opsi A atau B. Pengambilan keputusan terkait opsi A atau B harus dilandaskan oleh kriteria-kriteria normatif yang memenuhi standar etis atau dorongan moral. Menurut Rusworth M. Kidder (2009) dalam bukunya "How Good People Make Tough Choices: Resolving the Dilemmas of Ethical Thinking", beliau beropini bahwa terdapat sembilan langkah utama dalam pengujian keputusan yakni:

- a. Mengenali nilai-nilai yang saling bertentangan
- b. Menentukan pelaku dalam situasi tersebut
- c. Mengumpulkan fakta
- d. Pengujian benar atau salah
- e. Pengujian paradigma benar-benar

- f. Mengedepankan prinsip resolusi
- g. Investigasi opsi trilemma
- h. Memilih keputusan
- i. Refleksi terhadap keputusan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif sebagai kerangka utama dengan fokus pada jenis kajian pustaka. Kami menggunakan pendekatan kajian pustaka karena metode ini memberikan penjelasan dan penggambaran terhadap konsep, teori, serta data-data yang sudah diteliti di artikel-artikel resmi yang sudah dipublikasikan. Tujuan dari pengkajian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang kerangka konseptual dan teoritis yang mendasari fenomena brain drain seiring dengan mengidentifikasi hubungan yang relevan.

Dalam penentuan kajian pustaka, kami melakukan identifikasi topik dan tujuan dari penelitian ini agar mendapatkan variabel yang tepat. Kemudian penelitian ini diawali oleh pengamatan fenomena brain drain di lingkungan sekitar dan mulai menyaring artikel yang berkualitas dan relevan untuk penelitian ini. Selanjutnya, kami melakukan ekstraksi dan analisis informasi agar mendapatkan pemahaman yang mendalam. Kemudian kami menggabungkan hasil ekstraksi dan analisis informasi tersebut menjadi sintesis temuan dan menyusun semua kerangka pada penelitian ini. Selanjutnya, kami melakukan ekstraksi dan analisis informasi agar mendapatkan pemahaman yang mendalam. Kemudian kami menggabungkan hasil ekstraksi dan analisis informasi tersebut menjadi sintesis temuan dan menyusun semua kerangka pada penelitian ini.

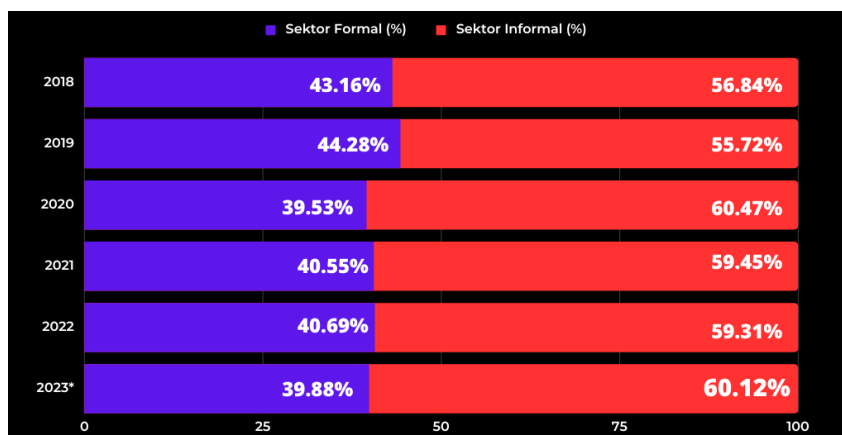
PEMBAHASAN

Dilema Etika Individu dalam Konteks Brain Drain di Indonesia

Sebuah gambaran yang kompleks dilukiskan oleh dilema etika individu dalam konteks brain drain di Indonesia, di mana para profesional—terutama mereka yang memiliki gelar sarjana—dipaksa untuk membuat keputusan yang sulit antara meraih cita-cita pribadi mereka untuk berkembang di luar negeri atau melaksanakan kewajiban mereka terhadap negara. Dalam hal menerapkan pengetahuan dan kemampuan yang diperoleh untuk memajukan pembangunan di tanah air, mereka merasa berkewajiban secara moral mengingat investasi finansial yang sudah negara keluarkan untuk membiayai pendidikannya. Namun, alasan utama di balik kepergian mereka dari Indonesia adalah keinginan untuk mengejar karir dan kehidupan yang lebih baik di negara-negara yang lebih makmur.

Menurut Silmy Karim, Direktur Jenderal Imigrasi, setiap tahunnya setidaknya 1.000 pelajar Indonesia mendapatkan izin menetap di Singapura. Fenomena ini semakin diperparah dengan adanya penawaran khusus dari pemerintah Singapura untuk talenta-talenta terbaik Indonesia. Kekhawatiran akan terjadinya brain drain semakin meningkat seiring dengan menurunnya kualitas lapangan kerja di Indonesia. Tidak tersedianya lapangan pekerjaan yang memadai bagi talenta terbaik dapat menjadi alasan bagi Generasi Z, yang dominan di pasar tenaga kerja baru, untuk mencari posisi di luar negeri. Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa proporsi lapangan kerja informal semakin mendominasi, dan jumlah

pengangguran juga meningkat. Persentase pekerjaan formal terhadap informal adalah 39,88% dan 60,12% pada tahun 2023, yang mengindikasikan tren peningkatan pekerjaan informal.



Grafik 1. Proporsi Pekerja di Indonesia (Sakernas Februari 2023)

Sumber: BPS

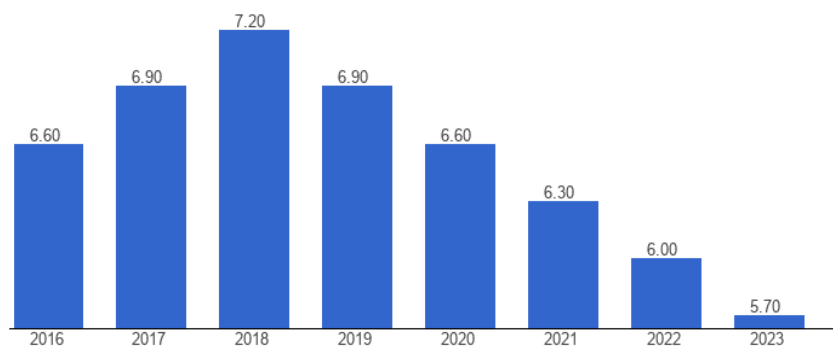
Karena tidak ada cukup banyak pekerjaan formal yang tersedia di dalam negeri, generasi muda—terutama generasi Z—dapat merasa terdorong untuk mencari peluang di luar negeri. Akibatnya, dilema moral yang dihadapi setiap orang tidak hanya merupakan cerminan dari kewajiban mereka untuk memajukan pembangunan nasional, tetapi juga akibat volatilitas ekonomi di negara asal dan daya tarik peluang yang ada di negara-negara maju. Fenomena tersebut di atas menjadi bukti bahwa untuk mengurangi brain drain diperlukan strategi yang komprehensif dan tidak hanya memperhitungkan moralitas pribadi, tetapi juga kondisi lapangan kerja dan daya tarik secara global.

Tanggung Jawab Etika dalam Kebijakan Pemerintah terhadap Brain Drain

Teori Migrasi Ekonomi Neoklasik (Douglas S. Massey et al., 1993) dalam Wahyudi, (2015) menyatakan bahwa perbedaan upah antara negara asal dan negara tujuan merupakan penyebab utama terjadinya migrasi penduduk. Jika hanya terdapat sedikit atau tidak ada perbedaan pendapatan sama sekali, penduduk tidak akan melakukan migrasi. Terkait faktor pendorong, jumlah tenaga kerja yang keluar dari Indonesia akan berkurang jika negara asal, yaitu Indonesia, memiliki pendapatan per kapita yang lebih tinggi. Sama halnya dengan faktor penarik, akan terjadi brain drain yang lebih besar dari Indonesia jika negara tujuan memiliki pendapatan yang tinggi. Penelitian Noveria (2017) pun memberikan bukti bahwa alasan di balik migrasi penduduk adalah kurangnya kesempatan kerja di tempat asal.

Oleh karena itu, perlu untuk menerapkan kebijakan dan strategi yang tepat untuk menghentikan peningkatan brain drain yang disebabkan oleh masalah ekonomi. Menaikkan kompensasi bagi pekerja berpendidikan tinggi, terutama yang memiliki pengalaman dan keterampilan, merupakan salah satu kebijakan yang dapat diterapkan. Hasil penelitian Muslihatinningsih dkk. (2020) menjelaskan bahwa upah minimum berpengaruh negatif terhadap migrasi internasional, artinya jika upah meningkat di daerah asal, maka akan menurunkan jumlah migrasi

internasional penduduk. Menurut fakta yang diperoleh dari lapangan, terjadinya penurunan migrasi internasional dari tahun ke tahun adalah hasil implikasi dari pemerintah yang menaikkan upah minimum provinsi setiap tahunnya sesuai dengan standar hidup masyarakat. Berikut grafik penurunannya yang bersumber dari Global Economy (penyedia data ekonomi mancanegara).



Grafik 2. Indeks Human Flight dan Brain Drain di Indonesia

Sumber: Global Economy

Melalui kebijakan-kebijakannya, pemerintah dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pengendalian laju brain drain. Hasil studi Haris (2016) menunjukkan bahwa prioritas kebijakan utama pemerintah adalah menjaga stabilitas lingkungan sosial, ekonomi, dan politik. Memberikan upah yang lebih tinggi bagi pekerja berpendidikan tinggi dapat mengurangi insentif ekonomi untuk bermigrasi sekaligus menjaga stabilitas ekonomi nasional.

Sejalan dengan itu, diperlukan juga penyelidikan yang mendetail mengenai berbagai aspek intoleransi dalam lingkungan politik dan sosial di negara asal. Kunci untuk menghentikan brain drain adalah menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga mendorong para ahli untuk tetap tinggal di Indonesia. Untuk mengatasi faktor pendorong migrasi non-ekonomi, pemerintah dapat memusatkan upayanya untuk meningkatkan lingkungan sosial dan politik serta menerapkan kebijakan yang inklusif.

Di samping itu, Rancangan Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 menyoroti pentingnya pengembangan sumber daya manusia sebagai fokus utama dari visi pembangunan jangka panjang. Salah satu syarat terpenting untuk mencapai tujuan Indonesia menjadi negara maju pada tahun 2045 adalah penciptaan lapangan kerja yang berkualitas tinggi. Dalam hal ini, pemerintah harus mempersiapkan diri untuk menghadapi kesulitan-kesulitan yang akan datang, terutama kemungkinan dampak dari AI, yang dapat membahayakan kelangsungan berbagai kategori pekerjaan.

Dengan mempertimbangkan semua aspek ini, penanganan brain drain bukan hanya masalah ekonomi semata, melainkan juga menyangkut aspek-aspek etika dan kebijakan yang holistik. Pemerintah perlu menjalankan peran sebagai fasilitator dan penggerak utama untuk menciptakan solusi berkelanjutan yang tidak hanya mempertimbangkan kebutuhan ekonomi tetapi juga nilai-nilai moral dan tanggung jawab terhadap kemajuan bangsa.

Dampak Keputusan Tenaga Ahli terhadap Bisnis dan Ekonomi Indonesia

Fenomena brain drain yang semakin meluas tidak hanya memberikan dampak terhadap kekurangan tenaga kerja di berbagai sektor pekerjaan, namun juga merugikan sektor bisnis dan ekonomi Indonesia secara signifikan. Salah satu dampak utama yang paling dirasakan adalah kekurangan tenaga kerja di berbagai sektor pekerjaan. Hal ini kemudian berdampak pada penurunan kualitas dalam layanan-layanan sosial seperti kesehatan atau pendidikan yang memerlukan tenaga-tenaga ahli, seperti para akademisi, guru, dan dokter, tetapi kebutuhan tersebut sulit untuk dipenuhi karena para ahli tersebut telah beramai-ramai meninggalkan negara. Masalah kurangnya tenaga kesehatan menjadi masalah dunia dan akan semakin memburuk pada tahun 2030 dengan kekurangan tenaga kesehatan sebesar 10 juta orang, khususnya di negara berpenghasilan rendah dan menengah, termasuk Indonesia. Di berbagai daerah terpencil dan perbatasan masih terdapat kekurangan tenaga kesehatan, bahkan membutuhkan banyak tenaga dokter, perawat, ahli gizi, dan apoteker.

Selain penurunan kualitas layanan sosial, brain drain juga dapat menyebabkan hilangnya investasi pendidikan. Investasi pendidikan ahli merupakan salah satu investasi termahal bagi suatu negara, baik dari segi waktu, sumber daya, dan tentunya uang, sebagai contoh di Indonesia, pendidikan mengambil porsi sebesar Rp612,2 triliun dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) di mana Rp139 triliun disisihkan secara khusus untuk pembiayaan beasiswa dan pelatihan bagi 7.000 ahli pada tahun 2023. Menggunakan perhitungan sederhana, bila satu saja ahli yang dilatih dalam program ini tidak membawa kontribusi balik bagi Indonesia dan malah menerapkan keahlian mereka bagi perkembangan negara lain, bisa dikatakan negara akan mengalami kerugian hingga hampir Rp2 miliar. Selain itu, pada tahun 2023, terhitung 413 dari 35.536 penerima beasiswa Lembaga Pengelolaan Dana Pendidikan (LPDP) enggan kembali ke Indonesia meskipun telah lama menyelesaikan pendidikan yang dibiayai negara. Biasanya, terdapat denda ganti rugi yang perlu dibayar oleh setiap penerima, tetapi beberapa dari penerima menolak untuk membayar denda tersebut, membuat negara rugi secara fiskal.

Dalam keseluruhan, keputusan para tenaga ahli untuk meninggalkan Indonesia membawa dampak serius terhadap sektor bisnis dan ekonomi. Perluasan kualitas layanan sosial dan perlindungan investasi pendidikan menjadi tantangan utama yang harus diatasi oleh kebijakan pemerintah untuk merespons tantangan brain drain ini secara efektif.

Kendati demikian, mengatasi dampak brain drain juga sangat bergantung pada tanggung jawab etika perusahaan. Pelaku bisnis dapat memainkan peran strategis dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja lokal dengan menyediakan pelatihan dan peluang pengembangan karier. Selain itu, perusahaan dapat membantu masyarakat setempat menjadi lebih berdaya dengan mendanai inisiatif infrastruktur, kesehatan, dan pendidikan di daerah sekitar lokasi operasi mereka. Meningkatkan kolaborasi dengan universitas-universitas terdekat juga dapat membantu meningkatkan aksesibilitas pendidikan dan menawarkan beasiswa kepada siswa yang layak. Perusahaan dapat mendorong retensi karyawan setempat dalam jangka panjang dengan menawarkan jalur mobilitas karier yang jelas dan peluang kerja yang menarik. Melalui implementasi tanggung jawab etika ini, perusahaan dapat memainkan peran positif dalam mendukung pembangunan

sumber daya manusia lokal, mengurangi dampak negatif brain drain, dan menciptakan dampak positif pada perkembangan komunitas dan negara secara keseluruhan.

PENUTUP

Kesimpulan

Sebagai kesimpulan, dilema etis yang dihadapi setiap individu dalam konteks brain drain di Indonesia memberikan gambaran yang rumit, di mana para profesional—khususnya mereka yang memiliki gelar sarjana—harus memutuskan antara meneruskan cita-cita mereka untuk berkembang di luar negeri dan menjalankan kewajibannya terhadap negara sendiri. Selain menyebabkan kekurangan tenaga kerja di sejumlah industri, pilihan mereka untuk pergi dari Indonesia secara serius dapat merugikan sektor bisnis dan ekonomi. Kebijakan pemerintah dan tanggung jawab sosial perusahaan seharusnya dapat mengatasi fenomena ini, yang merupakan tantangan besar.

Namun, kewajiban moral pemerintah untuk mengatasi brain drain harus dapat mempertimbangkan faktor politik, sosial, dan ekonomi. Insentif ekonomi untuk bermigrasi dapat dikurangi dengan kebijakan yang mendorong upah yang lebih tinggi untuk pekerja berpendidikan tinggi dan mendorong stabilitas ekonomi. Pemerintah juga harus berkonsentrasi untuk menciptakan iklim sosial dan politik yang membuat para ahli betah tinggal di Indonesia. Mengingat bagaimana keputusan tenaga ahli dapat memengaruhi ekonomi dan bisnis, perusahaan secara moral dituntut untuk mendukung pertumbuhan sumber daya manusia regional. Melalui program pelatihan, beasiswa, dan proyek-proyek CSR, perusahaan dapat membantu meningkatkan kualifikasi tenaga kerja lokal dan mengurangi dampak negatif dari brain drain. Keterlibatan aktif perusahaan dalam membangun infrastruktur, mendukung pendidikan, dan menciptakan lapangan kerja lokal merupakan kunci untuk mengatasi tantangan ini.

Secara umum, mengelola dilema etis individu, kebijakan pemerintah, dan tanggung jawab etika perusahaan merupakan langkah-langkah penting dalam upaya mengurangi dampak brain drain. Untuk memastikan keberlanjutan pertumbuhan ekonomi Indonesia dan mendorong pengembangan sumber daya manusia lokal, tentunya diperlukan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan.

Rekomendasi

Penyelidikan lebih lanjut mengenai elemen psikologis dan sosial yang memengaruhi pilihan orang ketika dihadapkan pada teka-teki moral yang terkait dengan brain drain sangat disarankan. Wawasan yang lebih kaya tentang dinamika ini dapat diperoleh melalui kajian lanjutan tentang fungsi media sosial, persepsi masyarakat, dan tekanan sosial. Selain itu, penelitian dapat mencakup wilayah geografis yang lebih luas untuk mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang bagaimana fenomena brain drain berdampak pada berbagai lapisan masyarakat di Indonesia.

Pemerintah dan pelaku usaha, di antara stakeholder lainnya, disarankan untuk meningkatkan kolaborasi dalam merumuskan kebijakan yang memfasilitasi retensi dan kemajuan tenaga kerja lokal. Berinvestasi lebih banyak dalam pendidikan dan pelatihan, serta membentuk aliansi antara sektor publik dan swasta, dapat menjadi solusi yang bermanfaat. Perusahaan juga diharapkan untuk meningkatkan inisiatif

CSR mereka, tidak hanya dengan mempromosikan pendidikan lokal dan pengembangan keterampilan, tetapi juga dengan menumbuhkan budaya tempat kerja yang inklusif dan memotivasi karyawan untuk terus berkontribusi pada pembangunan bangsa. Secara umum, untuk mengembangkan solusi yang komprehensif dan tahan lama untuk mengatasi dampak dari brain drain di Indonesia, berbagai pihak harus berkolaborasi dan mengambil langkah-langkah proaktif.

DAFTAR PUSTAKA

Anomsari, E. T. (2020, November). The Impacts of International Migration on Development in Indonesia: A Literature Review. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Pembangunan*, 20(2).

Budi Untung, H. (2012). *Hukum dan Etika Bisnis: Dilengkapi studi kasus dan UU*. (1st ed). Andi: Yogyakarta

Carrington, W. J., & Detragiache, E. (1998, July). How Big Is The Brain Drain? International Monetary Fund Working Paper.

Cervantes, M. and Guellec, D. (2002) 'The Brain Drain: Old Myths, New Realities', *OECD Observer* 7 May. <https://doi.org/10.1787/15615529>.

Dodani, S., & LaPorte, R. E. (2005). Brain Drain from Developing Countries: How Can Brain Drain Be Converted into Wisdom Gain? *Journal of the Royal Society of Medicine*, 98(11), 487-491. <https://doi.org/10.1177/014107680509801107>.

Firdaus, A. (2023, April 28). Pakar: Kekurangan tenaga kesehatan jadi masalah dunia, termasuk RI. *Antara News*. <https://www.antarane.ws.com/berita/3510987/pakar-kekurangan-tenaga-kesehatan-jadi-masalah-dunia-termasuk-ri>

Haris, A. (2016). Migrasi Internasional, Jaminan Perlindungan, Dan Tantangan Ekonomi Global. *Populasi*, 12(1).

Kamalina, A. R. (2023, February 6). Anggaran Meningkat, Target Penerima Beasiswa LPDP Naik Jadi 7.000 Orang pada 2023. *Bisnis.com*. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20230206/9/1625042/anggaran-meningkat-target-penerima-beasiswa-lpdp-naik-jadi-7000-orang-pada-2023>

Khoiriyah, R. (2023, July 31). Ada Fenomena Brain Drain, Tenaga Ahli Pilih Hijrah ke Negara Lain. *Bloomberg Technoz*. <https://www.bloombergtechnoz.com/detail-news/11363/ada-fenomena-brain-drain-tenaga-ahli-pilih-hijrah-ke-negara-lain/2>

Kidder, R. M. (2009). *How good people make tough choices: resolving the dilemmas of ethical living*. New York, Harper.

Magnis-Suseno, F. (2011). *Haryatmoko, Etika Publik untuk Integritas Pejabat Publik dan Politisi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011, 217 hl. **DISKURSUS - JURNAL FILSAFAT DAN TEOLOGI STF DRIYARKARA**, 10(2), 261-263. Retrieved from <https://journal.driyarkara.ac.id/index.php/diskursus/article/view/196>

Miko. (2021, 17 May). Aspek Etika Bisnis di Indonesia Sebagai Bentuk Dasar dalam Berbisnis. <https://koinworks.com/blog/aspek-etika-bisnis-di-indonesia-sebagai-bentuk-dasar-dalam-berbisnis/#Definisi-Etika-Bisnis>.

Muslihatinningsih, F., & Sinaga, J. P. (2020, Juli). Migrasi Internasional Penduduk Pulau Jawa Menjadi Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 9(2).

Muslihatinningsih, F., Zainuri, & Santoso, E. (2022, Maret 28). Fenomena Brain Drain Indonesia dan Dampaknya Bagi Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomi*, 7(1).

Noveria, M. (2017). Migrasi Berulang Tenaga Kerja Migran Internasional: Kasus Pekerja Migran Asal Desa Sukorejo Wetan, Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 12(1).

OECD Development Centre. (2007). *The Brain Drain and Negative Social Effects: When Is the Home Country Hurt? Policy Coherence for Development*. <https://doi.org/10.1787/9789264026100-en>

The Global Economy. (2023). Indonesia human flight and brain drain. [TheGlobalEconomy.com](https://www.theglobaleconomy.com/Indonesia/human_flight_brain_drain_index/).

https://www.theglobaleconomy.com/Indonesia/human_flight_brain_drain_index/

Wahyudi, R. (2015, August 18). Mengenal Teori-Teori Migrasi Pekerja Internasional. Pusat Sumber Daya Buruh Migran. <https://buruhmigran.or.id/2015/08/18/mengenal-teori-teori-migrasi-pekerja-internasional/>