

## PROSES BRAIN DRAIN DALAM PERSPEKTIF TEKNOLOGI PENDIDIKAN

Zainal Abidin Arief

Teknologi Pendidikan, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Email: [drzainal.abidinrief@gmail.com](mailto:drzainal.abidinrief@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan penelitian Brain drain adalah dapat dipahami sebagai migrasi para pakar sumber daya manusia dan ilmuwan yang memiliki talenta tinggi dan terlatih ke negara lain. Proses timbulnya brain drain dalam perspektif Teknologi Pendidikan disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal yang bersangkutan berkaitan dengan tingkat fasilitas dan kesejahteraan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan etik artinya menganalisis perilaku sosial kemudian membandingkan dengan budaya lain yang lebih obyektif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer melalui wawancara dengan teknik in-deep, sedangkan data sekunder sebagai data awal. Hasil penelitian dikaji dan dianalisis melalui Focus Group Discussion (FGD). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam dan komprehensif tentang penyebab terjadi brain drain, sehingga dapat ditemukan akar masalah yang kemungkinan berkaitan dengan faktor kesejahteraan maupun fasilitas. Bahkan mungkin faktor individu yakni masalah perkawinan. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab terjadinya brain drain adalah kebutuhan materi dan aktualisasi diri untuk memperoleh kehidupan masa depan yang lebih baik.

**Keyword:** brain drain dan kebutuhan aktualisasi diri.

### Latar Belakang

Brain drain dalam perspektif teknologi pendidikan diartikan sebagai migrasinya sumber daya manusia dan ilmuwan yang memiliki talenta tinggi ke negara lain. Hal ini menarik untuk dikaji karena timbulnya gejala “Brain Drain” disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal, antara lain pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan. Apabila dianalisis penyebab terjadinya brain drain dan dikaitkan dengan teori Hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow, ada beberapa alasan yang perlu mendapat perhatian diantaranya kebutuhan materi dan kebutuhan aktualisasi diri. Kedua kebutuhan inilah merupakan kebutuhan materi yang ada pada

posisi paling dasar sedangkan kebutuhan aktualisasi diri berada pada posisi paling atas.

Sedangkan dalam perspektif teknologi pendidikan diartikan bakwa Teknologi Pendidikan adalah studi dan praktek etis untuk memfasilitasi pembelajaran dan meningkatkan kinerja dengan menciptakan, menggunakan, dan mengelola, proses teknologi tepat guna dan sumber daya. Sementara pelaku brain drain adalah peserta didik sebagai sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan kepakaran ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek) merupakan potensi intelektual yang harus diselamatkan dan diberdayakan untuk kepentingan bangsa dan negara karena merupakan salah satu unsur utama dalam mengatasi ancaman non militer, karena setiap orang di Indonesia berhak meningkatkan kualitas hidupnya melalui upaya pendidikan dan pemanfaatan IPTEK, namun hasil dari pendidikan tersebut yang berupa keahlian harus dapat diaplikasikan disamping untuk kepentingan individu, juga untuk kepentingan peradaban dan kesejahteraan bangsa dan Negara.

## Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah Ibukota Negara Jakarta, dimana seluruh kantor pusat departemen dan lembaga tinggi Negara berada. Hampir dari semua departemen pernah dan sedang mengirimkan sumberdaya manusianya untuk belajar ke luar negeri dalam rangka studi lanjut maupun mendalami suatu bidang ilmu melalui program pelatihan. Sedangkan waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan dari bulan September, Oktober dan Nopember 2018. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis yaitu menekankan analisis penentuan kesadaran Nasional dan Focus Group Discussion (FGD). Wawancara mendalam untuk memperoleh informasi dari pengalaman responden yang bersangkutan. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai atau pejabat pada beberapa departemen dan Lembaga Tinggi Negara yang pernah dikirim ke luar negeri dan pejabat atau pimpinan SDM suatu institusi yang mengirimkan SDM ke

luar negeri. Sedangkan sampel dipilih sebanyak 100 orang terdiri dari 70 orang pegawai departemen dan 30 orang pejabat atau pimpinan institusi/ lembaga Negara yang mengirimkan SDM ke luar negeri. Penentuan sampel dilakukan mengingat bahwa penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan dan analisis data dikumpulkan melalui data sekunder yaitu data demografi/data statistik yang sudah dipublikasikan. Analisis data yang digunakan adalah content analysis (analisis isi) dengan cara melihat temuan dari data yang telah diringkas dalam bentuk matriks. Analisis isi dilakukan dengan cara mengelompokkan temuan berdasarkan tema-tema yang ada.

Dari hasil wawancara mendalam dan FGD akan dibuatkan transkrip. Penulisan transkrip dibuat dengan format menyediakan kolom kosong di sebelah kanan untuk memberikan catatan-catatan peneliti sehubungan dengan transkrip tersebut. Setelah dibuatkan transkrip kemudian dibaca ulang supaya peneliti lebih memahami masalah yang ada. Selanjutnya dari transkrip tersebut dibuat ringkasan fakta-fakta yang ditemukan dan ditulis di sebelah kanan kolom. Tema-tema yang muncul didaftar dan dicoba untuk mencari keterkaitan satu sama lain. Untuk melihat hasil secara keseluruhan maka dibuat dalam bentuk matrik agar memudahkan untuk melihat temuan-temuan yang diperoleh. Validasi data dalam penelitian ini adalah dengan triangulasi sumber dan metode. Validasi data dengan triangulasi sumber dilakukan karena dalam penelitian ini menggunakan informan dari berbagai sumber yaitu mereka yang pernah dikirim keluar negeri untuk belajar, serta tokoh masyarakat. Validasi data juga menggunakan FGD.

## Hasil dan Pembahasan

### a) Karakteristik Informan

Secara deskriptif hasil penelitian Brain Drain terhadap para informan yang berjumlah 15 orang dengan berbagai karakteristik sebagai berikut: (1) jenis kelamin perempuan terdiri dari lima orang, sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak sepuluh orang dengan latar belakang pendidikan (2) strata tiga (doktor) sebanyak tiga belas orang, strata dua (magister) sebanyak 4 orang,

dan diploma empat satu orang, (3) status perkawinan pada umumnya sudah menikah, hanya satu orang saja yang belum menikah, (4) Instansi asal yang diwawancarai adalah terdiri dari BATAN lima orang, BPPT satu orang, DIKNAS dua orang, DEPKES dua orang, DEPTAN satu orang, UI satu orang, LIPI satu orang, dan DEPLU dua orang. Secara keseluruhan deskripsi data penelitian Brain Drain dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Informan

No Infrm	P/L	Status	Status Pddk	Instansi	Jabatan
X1	L	Menikah	S3	BATAN	KapusTeknologiAkselerator
X2	L	Menikah	S3	BATAN	KepalaKelompok
X3	P	Menikah	S3	BATAN	PENELITI
X4	L	Menikah	S3	BATAN	Kapus (es2)
X5	L	Menikah	S3	BATAN	KasubditpengelLimbah
X6	L	Menikah	S3	BPPT	PENELITI
X7	L	Menikah	S3	Diknas	KPS Prodi S2
X8	P				
X9	P	Menikah	S3	DEPTAN	PENELITI BALIT TERNAK
X10	P	Menikah	S3	UI	Guru Besar
X11	L	Menikah	S2	LIPI	TIDAK ADA JABATAN
X12	L	Menikah	S3	Depdiknas	Koordinator PTS Wilayah III
X13	L	Menikah	S2	Depkes	Dosen
X14	L	Menikah	S3	Deplu	Diplomat

No Infrm	P/L	Status	Status Pddk	Instansi	Jabatan
X15	L	Menikah	S3	Deplu	Diplomat

b) Tema Pengalaman di Luar Negeri

Berdasarkan analisis pengalaman di luar negeri para pakar iptek, ilmuwan yang memiliki talenta tinggi dan terlatih ke negara lain, ketika menyelesaikan studinya tidak ada masalah sama sekali, baik dari segi keuangan maupun dari lingkungan sosial budaya dapat menyesuaikan dengan lingkungannya. Mereka pada umumnya dapat menyelesaikan studi dengan baik, untuk lebih jelasnya berikut matrik pengalaman di luar negeri.

Tabel 2. Matrik Pengalaman di Luar Negeri

No Infrm	Negara Tujuan	Jenj Pend	Lama Belajar	Bidang Ilmu	Sponsorship
1.	Jerman	S2/S3	7 th	Teknologi Reaktor	Pemerintah Indonesia
2.	Jepang	S2/S3	6 th + 6 bl	Keselamatan Reaktor Nuklir	STAID BPPT dan Japan Foundation
3.	Jepang	S2/S3	7 th	Teknik Nuklir	World Bank
4.	Perancis	S2/S3	6 th	Fisika Nuklir	World Bank
5.	Jepang	S2	3 th	Teknik Sipil	STAID

6.	Jepang	S1,S2, S3	10 th	Elektronik a&kompin formatika	STAID
7.	USA	S2,S3	6 thn	Agronomi /Soil	IBRI/USDA
8.	UK	D4	1thn	Midwifery	World Bank
9.	Australia/Malaysia	S2, S3	2 th/ 3th	Peternakan	Pemerintah Indonesia
10.	Philipina	S3	3 th	Public Health	World Bank
11.	Jepang	S1	5 th	FISIKA	MONBUSHO
12.	USA	S3	4 th	Public Health	STAID
13.	Singapore	S2	2 th	Public Health	World Bank
14.	Philipina	S3	5 th	Politik	Deplu
15.	Philipina	S3	5 th	Politik	Deplu

c) Tema Pengalaman Kembali ke Instansi Semula

Seluruh informan menjawab masalah biaya tidak ada masalah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, para sponsorship yang membiayai parapegawai dari beberapa departemen di Indonesia yang belajar keluar negeri menyediakan biaya yang cukup untuk keperluan belajar keluar negeri. Informan dari Departemen Pertanian memberikan informasi bahwa ilmu yang diperoleh benar-benar teraplikasikan, karena bekerja di Departemen Pertanian dan bidang ilmunya adalah ilmu bercocok tanam

(agronomy). Jadi, dampaknya sangat positif. Sementara itu Fasilitas yang diberikan sangat bagus karena di jaman orde baru untuk Eseleon 2 sangat baik. Sarana komunikasi, transportasi, dan kesejahteraan sangat memadai. Selain itu untuk berkreasi dan berinovasi sangat memungkinkan, karena memperoleh fasilitas pemberian kredit usaha tani dan nelayan dari pihak perbankan. Sedangkan tidak tercapainya menjadi eselon 1 bukan karena tidak fit dan proper namun pesaing melalui jalur KKN ketika itu sangat marak yang seharusnya diberantas.

Sementara informan dari Deplu memberikan informasinya bahwa ilmu yang dipelajarinya sangat bermanfaat dan teraplikasikan, karena bekerja di DEPLU sesuai bidang ilmunya yaitu Ilmu Politik. Jadi, dampaknya sangat positif. Memang eselon yang lebih tinggi tidak tercapai, hal ini disebabkan karena terbentur aturan harus mengikuti sesdilu, padahal yang ikut sesdilu itu mereka yang lulusan S-1 sedangkan mereka sudah S-3. Jadi tidak ada penghargaan sama sekali. Oleh karena itu mereka lebih baik pindah ke instansi lain yang dapat memberikan fasilitas dan penghargaan yang layak. Tidak tercapai menjadi eselon yang lebih tinggi, bukan karena tidak fit dan proper namun pesaing melalui jalur KKN yang seharusnya diberantas dan aturan tidak mendukung.

d) Tema Instansi yang Mengirim SDM

a. Adanya penyebab terjadinya Brain Drain migrasi ke luar Negeri

Berdasarkan matriks analisis data penelitian terdapat adanya brain drain para pakar iptek, ilmuwan yang memiliki talenta tinggi dan terlatih ke negara lain. Pada umumnya mereka disebabkan karena instansi pengirim kurang memberikan penghargaan dan kesempatan terhadap mereka yang sudah menyelesaikan studinya di luar negeri. Brain Drain disamping menimbulkan dampak positif yaitu terjadinya aliran iptek dan kerjasama riset dan pendidikan, SDM Indonesia memperoleh kemampuan yang lebih tinggi namun juga menimbulkan dampak negatif, yaitu berkurangnya kapasitas produksi karena berkurangnya tenaga ahli, dan penelitian yang dilakukan kemungkinan tidak sesuai dengan persoalan dalam negeri. Untuk

itu pemerintah harus menyikapi secara bijaksana dengan mengeleminir dampak negatif dan mendayagunakan dampak positif, sehingga fenomena brain drain dapat ditekan. Berdasarkan matrik brain drain dari informan 10 orang yang kembali ke Indonesia hanya 5 orang (25%) saja sisanya 10 orang (75%) terjadi migrasi ke luar negeri. Semua ini disebabkan berbagai macam alasan, namun pada umumnya karena alasan kesejahteraan dan penghargaan. Jika dianalisis lebih jauh penyebab terjadinya brain drain dan dikaitkan dengan teori "Hierarchy of Needs" kebutuhan yang dikemukakan Maslow, maka terdapat beberapa alasan yang perlu mendapatkan perhatian yakni kebutuhan materi dan kebutuhan aktualisasi diri. Hal tersebut didorong keinginan untuk memperoleh kehidupan jaminan sosial dan masa depan yang lebih baik.

Tabel 3. Matrik Brain Drain (Migrasi)

No Infrm	Jen Kel L/P	Status Perkw	Pend Akhir	Instansi	Kembalike Indonesia	
					Ya	Tidak
X1	L	Menikah	S3	BATAN		X
X2	L	Menikah	S3	BATAN		X
X3	P	Menikah	S3	BATAN		X
X4	L	Menikah	S3	BATAN	X	
X5	L	Menikah	S3	BATAN		X
X6	L	Menikah	S3	BPPT		X
X7	L	Menikah	S3	Diknas	X	
X8	P	Tidak	D4	Depkes	X	
X9	P	Menikah	S3	DEPTAN	X	
X10	P	Menikah	S3	UI		X



No Infrm	Jen Kel L/P	Status Perkw	Pend Akhir	Instansi	Kembali ke Indonesia	
					Ya	Tidak
X11	L	Menikah	S2	LIPI		X
X12	L	Menikah	S3	Depdiknas		X
X13	L	Menikah	S2	Depkes	X	
X14	L	Menikah	S3	Deplu		X
X15	L	Menikah	S3	Deplu		X
TOTAL					5	10

b. Adanya faktor internal SDM brain drain migrasi ke luar Negeri

Timbulnya gejala brain drain salah satunya disebabkan oleh faktor internal. Faktor internal dalam hal ini adalah status perkawinan, ingin mencari pengalaman. Namun demikian hanya ada satu orang yang belum menikah dan satu orang pula untuk mencari pengalaman. Bila dikaitkan dengan perspektif kesadaran bela Negara (rasa kebangsaan/nasionalisme) yang merupakan salah satu komponen pembangunan pertahanan negara, maka timbul pertanyaan, apakah individu-individu pelaku brain drain ini kurang memiliki kesadaran terhadap bela negara atau bahkan pemerintah sendiri kurang memberikan peluang pada warga negaranya untuk maju dan berkembang mengaktualisasikan diri meningkatkan kesejahteraan yang lebih baik? Dalam perspektif kajian teoritis bahwa perilaku manusia didasari oleh motivasi yang ada dalam dirinya. Dalam konteks brain drain, terlebih dahulu akan dikaji dari sisi motivasi mengapa hal itu dilakukan oleh SDM bersangkutan, kemudian dikaitkan dengan aktivitas kerja yang dilakukan, yakni motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat A. Maslow bahwa seorang individu di dalam dirinya ada motif, motivasi, dan motivasi kerja. Menurut Abraham Spiering dalam Mangku negara (2002:93), seseorang individu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari

dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Seiring dengan itu, William J. Stanton dalam Mangkunegara (2002:93), menyatakan bahwa motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi pada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Sedangkan Filmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2002:93), mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Jadi timbulnya gejala brain drain salah satunya disebabkan oleh faktor internal. Faktor internal dalam hal ini adalah selain status perkawinan, ingin mencari pengalaman juga adanya kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi pada tujuan individu dalam mencapai rasa puas yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu.

e) Pengalaman Subyek Penelitian Belajar di Luar Negeri.

Merujuk para teori Weber yang dijadikan sebagai salah satu dasar acuan penelitian ini, bahwa tindakan manusia didasari oleh stimulus yang datang pada dirinya. Stimulus tersebut dalam diri individu berkembang menjadi pengalaman hidup, persepsi, pemahaman, dan penafsiran. Empat hal tersebut berpotensi mengubah tindakan seseorang yang berupa sebuah keputusan. Dalam konteks brain drain, keputusan individu untuk berpindah tempat bekerja dimungkinkan oleh pengalaman individu tersebut dalam menjalani aktivitas belajar di luar negeri sekaligus memiliki kesempatan bekerja di luar waktu studi, sebagaimana penuturan informan yang belajar di Jepang berikut ini:

“...saya bekerja secara part time di saat liburpanjang, di musim panas. Secara financial honor yang saya peroleh lebihrendah jika dibandingkan mahasiswa Jepang sendiri. Tetapi bagi saya pengalaman belajar dengan orang Jepang sangat berharga. Saya dapat mempelajari budayanya, dan yang terutama etos kerja orang Jepang sangat tinggi.”

Pernyataan ini membuktikan teori Weber, bahwa pengalaman membentuk persepsi seseorang tentang suatu hal yang dialaminya. Namun dalam penelitian ini, tidak semua SDM Indonesia yang dikirim keluar negeri memiliki pengalaman bekerja sambil belajar. Informan yang belajar di Negara Eropa tidak memiliki kesempatan bekerja di luar waktu belajar. Demikian juga dengan informan yang dikirim belajar di USA. Berikut penuturannya:

”.. saya tidak dapat bekerja di USA sambil belajar. Visa saya kan visa Student. Bukan Visa kerja. Di Amerika ndak bisa itu kerja cara begitu. Bisa kerja informal mungkin, tapi bisa ketangkap di sana. Pokoknya ndak mungkin bagi saya kerja waktu itu.”

Masalah SDM Indonesia yang bekerja sambil belajar di luar negeri yang memberi peluang pengalaman bagi bersangkutan untuk merasakan hal-hal lain yang memberi kepuasan dapat dianalisis dari dua kemungkinan. Yaitu: pertama adalah ketidak cukupan dana belajar oleh sponsorship/pihak penyandang dana, dan kemungkinan berikutnya adalah kemauan individu bersangkutan untuk mendapat tambahan uang dengan cara bekerja memanfaatkan kesempatan belajar di luar negeri. Berikut adalah penuturan semua informan:

”..kalau masalah biaya, kita tidak ada masalah. Negara bertanggung jawab untuk itu. Cukup-lah.”

Sedangkan salah satu informan yang berkarya sebagai dosen menyatakan pengalamannya sebagai berikut:

” ...bekerja di USA bukan uangnya yang mau saya peroleh. Beasiswa saya cukup, kok. Tapi saya tersanjung ketika diminta Profesor saya menjadi

asisten. Itu luar biasa buat saya. Bayangkan, orang Asia mengajar orang bule. Hebat kan? Haha.....”

Dari ungkapan ini menunjukkan bahwa uang bukanlah motivasi utama yang membuat seseorang mengambil suatu tindakan. Jika hal ini dikaitkan dengan teori kebutuhan Abraham Maslow, maka benar adanya bahwa kebutuhan aktualisasi diri menempati urutan paling atas dalam piramida kebutuhan manusia. Ketika kebutuhan-kebutuhan di bawahnya sudah terpenuhi, maka kebutuhan aktualisainya yang dikejar. Dalam kasus Brain Drain SDM Indonesia, dimungkinkan bahwa yang menjadi faktor Internal bukanlah uang, melainkan kepuasan batin oleh aktualisasi diri yang terpenuhi.

Kondisi di negara-negara maju memang jauh berbeda dengan keadaan Indonesia dengan segala aspek sosio budayanya. Di negara Eropa dan Amerika, serta di Jepang dan Singapore sebagai negara Asia yang sudah maju, selain SDM dihargai secara finansial, sistem layanan publik, jaminan sosial dan Social Security dijamin. Hal-hal itu tentu menarik bagi sebagian SDM Indonesia yang terbiasa dengan gaji yang rendah, sektor layanan publik yang buruk, dan kondisi keamanan yang tidak stabil. Berikut jawaban salah satu informan ketika padanya ditanyakan perihal tertarik tidaknya ia untuk bekerja di luar negeri setelah selesai tugas belajar.

” ...jujur saja. Saya tertarik. Di UK semuanya serba teratur, disiplin. Kehidupan sosialnya juga menyenangkan. Meski saya muslim tidak ada diskriminasi. Justru mereka telah siapkan tempat sholat untuk kita. Jika waktunya kami sholat mereka memberikan kesempatan. Juga tidak ada orang fanatik. Kita mau pake jilbab, mereka mau pake bikini, tak ada urusan. Kami masing-masing. Ini yang bener-bener hidup toleransi dan saling

menghargai. Justru di UK ini ya, yang namanya Pancasila diamalkan. Bukan dihapuskan. Hehe....”

Tetapi ketika ditanyakan kenapa dia tidak menjadi SDM yang Brain Drain, berikut pernyataannya:

” Saya ikatan dinas, Pak. Jadi tak mungkin lah mengingkari tugas dari instansi Depkes yang selama ini telah membesarkan saya. Sebagai bidan gaji saya tinggi di UK tak ada apa-apa dibandingkan di sini. Tapi saya masih punya hati.”

Jawaban di atas mengindikasikan adanya jiwa ke Indonesiaan yang telah tertanam kuat dalam dirinya. Hal ini dimungkinkan oleh adanya penanaman karakter semasa sekolah, juga dimungkinkan oleh aspek kepribadian yang bersangkutan. Pernyataan ini semakin menegaskan teori Motivasi, bahwa motif seseorang-lah yang mendasari tindakannya. Maka dalam kasus SDM brain drain Indonesia ke luar negeri, hanya yang bersangkutan-lah yang paling tahu apa motif di balik tindakannya itu. Hal ini tercermin dari jawaban semua informan ketika ditanyakan apakah mengetahui atau memiliki teman yang brain drain ke luar negeri, berikut ungkapannya:

“ ....ya, ada. Banyak. Tetapi saya tidak tau pasti alasannya. Pasti mereka sendiri yang paling tau. Mungkin karena ada prospek ya, gaji gede. Hidup terjamin. Tapi kalau saya ya, karena lingkungan kerja yang sangat-sangat bertolak belakang dari apa yang saya bayangkan di sana. Jujur saja, sangat-sangat tidak profesional dan tidak fair.”

Apapun alasan yang dapat dijadikan justifikasi seorang PNS Indonesia yang dikirimkan ke luar negeri dan tidak kembali adalah sebuah pelanggaran disiplin sebagaimana yang tertuang di dalam PP No.30 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam konteks pertahanan negara, tindakan Brain Drain ke negara lain dari Indonesia pantas diwaspadai, karena setiap warga negara Indonesia memiliki informasi yang dapat dimanfaatkan oleh

negara lain. Brain Drain memang memiliki sisi positif dan negatif. Sisi positif Brain Drain tersebut belum dapat kita kalkulasi, tetapi contoh dampak negatif Brain Drain dari Malaysia ke Indonesia adalah kejahatan teroris seperti yang telah kita alami selama beberapa tahun terakhir ini.

- f. Pengalaman Subyek Penelitian kembali bekerja di Instansi Asal setelah belajar di luar negeri.

Pengalamannya bekerja kembali ke instansi asal dapat diungkapkan informan dengan baik, tentang perasaannya mendapat perlakuan dari atasan, sikapnya terhadap sarana kerja yang berbeda, sistem imbalan yang belum berubah, keterbatasan berkreasi dan berinovasi, sampai dengan harapan pada jabatan yang lebih tinggi. Kondisi mereka dapat menjadi potret bagi SDM lain yang masih berada di luar negeri untuk menentukan pilihan tindakan. Mungkin menjadi Brain Drain, atau kembali.

Berikut petikan ungkapan informan ketika ditanya tentang relevansi bidang keilmuan yang dipelajari dengan bidang tugasnya di Indonesia:

” ..ya, tentu saja relevan. Ilmu yang kami dapat dapat diaplikasikan secara baik. Kami dulu dikirim oleh pemerintah berdasarkan kebutuhan, sesuai dengan latar belakang pendidikan saya di S1, dan sesuai dengan bidang tugas saya di tempat kerja.”

Namun rupanya tidak semua institusi mengirimkan SDM yang tepat. Hal itu justru menimbulkan rasa frustrasi bagi SDM yang bersangkutan sebagaimana diungkapkan berikut:

” Pengiriman ke luar negeri tuh terkesan hanyalah ”proyek” mengenai teknologi di Indonesia, kita hanya membeli dan membeli. Pengadaan, proyek, komisi. Terkesan Indonesia itu yang dibutuhkan adalah ”makan” buka ”ide” kalau pun ada ide itu hanya ”makan”..

Apakah berdampak positif bagi kemajuan instansi?

” kalau instansi maju atau tidak bukan karena saya ya, itu kerjaan kolektif dan banyak faktornya. Tapi kalau pengalaman di luar negeri itu membuat saya berpikir positif, iya.”

SDM lain berpendapat kebalikan:

”..weh, sama sekali tidak positif!”

Adaptasi adalah proses yang harus dijalani oleh SDM yang kembali ke instansi asal untuk memulai kehidupan baru dan berkarya di instansi yang dulu ditinggalkan. Seorang individu akan mudah beradaptasi dengan keadaan baru, dan bagi individu tertentu mungkin akan mengalami kesulitan berkaitan dengan sarana kerja yang ada, dan beberapa aspek kerja lainnya. Berikut petikan jawaban informan ketika ditanyakan tentang minimnya sarana kerja di Indonesia untuk mengembangkan teknologi dan bidang keilmuan yang digdalaminya:

” Kalau masalah itu ya tentu jauh untuk dibandingkan dengan negara dimana saya belajar. Kita kan lain. Ini Indonesia, negara yang tak putus dirundung bencana. Jadi prioritas utama adalah untuk tanggap bencana yang silih berganti. Kami tidak menuntut.

Beragamnya jawaban informan, dan kadang kontradiktif satu dengan lainnya mengarah kepada kepuasan SDM dalam suatu perusahaan yang didasari oleh teori motivasi ekspektasi, atau teori harapan. Seseorang yang menaruh harapan besar akan kecewa dengan keadaan yang tidak sesuai dengan harapan dan uasahnya. Sedangkan orang dengan kepribadian yang lebih flrksibel dapat menerima keadaan dan dapat eraa puas dengan

keadaannya. Mereka yang puas memandang dari sisi yang berbeda sesuai dengan watak dan karakternya.

Berikut jawaban informan atas harapan individu sebagaimana teori Expectancy yang dikemukakan oleh Victor Froom, ketika ditanyakan apakah informan menginginkan jabatan yang lebih tinggi setelah selesai studi di luar negeri?

”.....tidak. Tak harus punya jabatan. Bagi saya, dapat menyebar luaskan ilmu saya dengan mengajar di beberapa PTS di Jakarta saya sudah cukup puas.”

Informan yang lain menjawab berbeda:

” Saya tidak menginginkan jabatan. Saya tidak tersisih. Namun tak sanggup hidup di lingkungan yang demikian. Tanda tangan kuitansi kosong dan sebagainya bukanlah hal yang menyenangkan.”

Sedangkan informan yang lain menyampaikan:

” Saya tidak mengharapkan posisi struktural, yang saya harapkan adalah kebebasan berkreasikan dalam arti mendapatkan kepuasan kerja di dalam meneliti. Sehingga dapat mengikuti state of the art dari kompetensi saya. Tapi banyak sekali kendala terutama dalam hal budget, ketidak-tentuan target pemerintah yang erat kaitannya dengan target insititusi. Itu membuat saya frustrasi amat sangat.”

Kebutuhan hidup setiap manusia sebagaimana hierarki Maslow, memang sama jenisnya. Tetapi tidak semua individu menempatkan kebutuhan masing-masing sebagaimana piramida Maslow. Kepribadian seseorang sesuai dengan karakternya mendominasi sikap dan pandangannya tentang profesi, cara hidup dan yang tercermin dari perilakunya. Dalam konteks ini, penyebab orang memutuskan untuk berlari atau tetap pada komitmen kepada negeri sendiri sangat bervariasi alasannya.



## Kesimpulan

Berdasarkan fakta dan data di lapangan yang kami peroleh melalui kegiatan wawancara mendalam dengan informan dan pendapat ahli tentang brain drain melalui FGD, maka simpulan dari penelitian ini adalah Fenomena brain drain adalah fenomena SDM dunia sebagai akibat adanya globalisasi dan kemajuan teknologi informasi terkini. Brain drain tidak hanya dialami oleh Indonesia, tetapi juga terjadi di negara-negara lain di dunia, khususnya di kawasan Asia. Bagi Indonesia, dalam konteks kesadaran bela negara, brain drain merupakan ancaman non militer yang perlu diantisipasi dampak negatifnya. Di Indonesia sebagian SDM kasus brain drain ke negara lain didorong oleh faktor internal yakni: 1) ketidak puasan individu terhadap imbalan finansial; 2) terhambatnya aktualisasi diri individu akibat sistem organisasi institusi dimana dia bekerja; 3) keterbatasan sarana dan prasarana yang kurang mengakomodir tersalurkannya kemampuan intelektualnya secara optimal; 4) budaya organisasi di institusi yang cenderung paternalistik; 5) adanya karakter individu yang dominan mempengaruhi keputusannya.

- 1) Faktor eksternal yang menstimulus individu SDM Indonesia bermigrasi ke luar negeri adalah: 1) imbalan finansial yang besar; 2) aktualisasi diri individu lebih terbuka dengan bekerja di luar negeri; 3) tingkat keamanan di luar negeri lebih terjamin; 4) kehidupan privacy individu lebih terjamin; 5) profesionalitas yang sesuai dengan standar internasional.



## Daftar Pustaka

- Creswell, John W.1998. Qualitative Inquiry and Research Design, Choosing among  
Five Tradition. California: Sage Publication.
- Dedy Mulyana, 2001. Metodologi penelitian Kualitatif. Paradigma Baru Ilmu  
Komunikasi dan Ilmu Sosial lainnya. Bandung Rosda Karya.
- FX.Oerip Poerwopoespito, 2000. Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan.  
Jakarta: Gramedia.
- Gerungan, W.A. 2004. Psikologi Sosial, Bandung: PT. Refika Aditama.
- HD Bastaman, 1999. Psikologi dengan Islam. Yayasan Insan Kmil.
- Huberman, A. Michael & Miles B.Mathew. 1992. Analisi Data Kualitatif.  
Rohendi Rohidi, Jakarta: UI Press.
- Ilyas, Yaslis, 2001. Kinerja (Teori, penilaian dan penelitian). Depok: FKM  
Universitas Indonesia.
- Kuntjaraningrat ,1991. Metode-Metode Penelitian Masyarakat, Jakarta, PT.  
Gramedia Pustaka Utama.
- Laporan Akhir Kegiatan Tentang Tenaga Pakar Teknologi Pengetahuan dan  
Pendayaannya (Braian Drain). Dephankam, 2008.
- Miller, Gerald, R. Steinberg, Mark.1975. Between People, New Analysis Of  
Interpersonal Communication. Science Research Assosiation Inc.
- Moleong, Lexy. 2000. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung  
:RemajaRosdaKarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 1998. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta:  
Rineka Cipta.
- Pabundu Tika, Moh, 2005. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja  
Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai  
Negeri Sipil.
- Sarwono, Solita, 2004. Sosiologi Kesehatan. Yogyakarta: Gajah Mada  
University Press.
- Siagian, Sondang ,.2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka  
Cipta.
- , 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi  
Aksara.



-----, 1983. Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta: Gunung Agung.

Soehartono, Irawan. 2002. Metode Penelitian Sosial. Bandung. Pt.Remaja Rosda Karya.

Soemarno, Soedarsono, 2002. Character Building Membentuk Watak. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo

Soekanto, Soerjono. 2002. Sosiologi Sebuah Pengantar, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono, 2005. Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung: CV.Alfabeta.

Timpe, A.Dale, 1992. Seri Ilmu dan Seri Bisnis Kinerja. Alih Bahasa oleh Sofyan Cikmat. Jakarta: Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.