

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk mengatasi permasalahan pengangguran di suatu negara, salah satu cara yang bisa diambil yakni melalui migrasi internasional tenaga ahli. Sejak tahun 1970-an, Filipina juga telah aktif mengirim pekerjanya ke seluruh dunia hingga pada titik migrasi internasional menjadi bagian dari budaya masyarakat Filipina (Commission on Filipinos Overseas, t.thn.). Masyarakat Filipina merasa bahwa kurangnya lapangan pekerjaan di Filipina menjadi alasan mereka untuk bekerja di luar negeri. Hal ini juga berkaitan dengan remitansi yang didapatkan, yang dimana remitansi merupakan transfer pendapatan pekerja dari negara destinasi ke negara asal (Sari, 2018). Sehingga, semakin tingginya angka migrasi, remitansi juga naik sebesar 12% sejak tahun 1995 hingga 2015 (OECD/Scalabrini Migration Center, 2017, hal. 44). Dengan kenaikan tersebut, Filipina menjadi negara dengan perekonomian yang berkembang.

Jumlah *Overseas Filipino Workers* (OFW) selalu bertambah tiap tahunnya, dari total 7.383.122 pada tahun 2000, hingga mencapai angka 10.238.614 pada tahun 2013 (OECD/Scalabrini Migration Center, 2017, hal. 44). Pada tahun 2015, ada sebanyak 5.3% dari total populasi negara Filipina merupakan seorang emigran di negara lain (OECD/Scalabrini Migration Center, 2017). Pekerja-pekerja tersebut tersebar di negara-negara destinasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. 1 Statistik Emigran di Filipina tahun 2015

Negara destinasi	Persentase Emigran
Amerika Serikat	36%
Uni Emirat Arab	11%
Kanada	10%
Arab Saudi	9%
Australia	4%
Jepang	4%
Kuwait	3%

Sumber: Diolah oleh penulis dari (OECD/Scalabrini Migration Center, 2017)

Dari tabel tersebut, sebaran emigran Filipina terdiri dari beberapa negara. Negara destinasi yang dituju merupakan Amerika Serikat dengan persentase 36%, Uni Emirat Arab sebanyak 11%, Kanada sebanyak 10%, dan negara-negara lain dengan persentase yang lebih kecil.

Banyaknya jumlah emigran Filipina yang bermigrasi menimbulkan masalah baru di dalam negeri, yakni munculnya *fenomena brain drain*. *Brain drain* dapat didefinisikan sebagai sebuah fenomena migrasi intelektual dari negara berkembang ke negara maju yang terjadi dengan beberapa alasan seperti kondisi hidup yang lebih baik, peluang kerja yang lebih luas, gaji yang lebih tinggi, dan lain-lain. Fenomena *brain drain* juga merujuk pada bagaimana negara tidak bisa memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki. OECD juga menuliskan bahwa migrasi yang dilakukan adalah akibat dari ketidakmampuan pasar tenaga kerja dalam negeri untuk menyerap tenaga ahli yang ada (OECD/Scalabrini Migration Center, 2017). Pada akhirnya, kondisi ini merugikan negara asal karena

menyebabkan kurangnya tenaga kerja berketerampilan tinggi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dapat mempengaruhi pertumbuhan negara asal.

Menurut data dari Jinky Leilanie Lu (2014) tenaga ahli yang melakukan migrasi internasional di Filipina dibagi menjadi kelompok pekerja utama dan pekerjaan profesional lainnya seperti sektor kesehatan, pendidikan, teknik, dan IT.

Tabel 1. 2 Data tiga mayoritas pekerjaan profesional OFW tahun 2009

Perawat	13.014
Teknisi insinyur listrik dan elektronik	3.803
Teknisi insinyur mekanik	2.874

Sumber: Diolah oleh penulis dari (Lu, 2014)

Dari seluruh kelompok pekerjaan profesional yang ada, terdapat tiga jenis pekerjaan profesional teratas yang dipaparkan pada tabel 1.2. Emigran tenaga ahli Filipina paling banyak bekerja sebagai perawat dengan total 13.014 perawat pada tahun 2009. Pada urutan kedua, ada teknisi insinyur listrik dan elektronik dari kategori teknik yang jumlahnya juga selalu naik tiap tahun hingga mencapai angka 3.803 pada tahun 2009. Pada tahun 2021, *Department of Health* (DOH) mengestimasi ada 316.000 perawat Filipina berlisensi atau total 51% dari yang memenuhi syarat, telah bermigrasi ke luar negeri (Beltran, 2023). Hal ini berdampak pada kuantitas tenaga kesehatan yang ada, terutama yang berlisensi. *Philippines Orthopedic Center* (POC) merupakan rumah sakit pemerintah di Kota Quezon juga masih kekurangan tenaga perawat yang menyebabkan kondisi rasio perawat 1:12 pada tahun 2023 (Veloria, 2023). Tidak hanya POC, beberapa rumah sakit di Filipina juga mengalami kondisi yang serupa hingga pemerintah Filipina

mempertimbangkan untuk merekrut lulusan perawat yang tidak berlisensi untuk memenuhi posisi yang sangat dibutuhkan di rumah sakit pemerintah (Beltran, 2023). *Private Hospitals Association of the Philippines Inc.* (PHAPI) juga menyebutkan bahwa rumah sakit swasta juga kekurangan 50% perawat akibat *brain drain* dan akibatnya ada beberapa bangsal di rumah sakit swasta yang terpaksa harus ditutup (Ombay, 2023). Kondisi ini muncul bukan secara tiba-tiba, namun telah menjadi dampak migrasi internasional perawat yang telah menjadi budaya masyarakat Filipina.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai *brain drain* di Filipina. Ernesto M. Pernia (1976) melihat fenomena ini dari sudut pandang ekonomi di tahun 1968, Filipina hampir menjadi negara berpendapatan rendah dengan *Gross National Product* (GNP) per kapita \$180 dan populasi yang tinggi. Fenomena ini mendorong masyarakat lokal untuk melakukan migrasi ke kawasan lain dan menjadi awal terjadinya fenomena *brain drain* (Pernia, 1976, hal. 68). Berdasarkan fenomena tersebut Pernia berpendapat bahwa masalah utama yang menjadi penyebab kemunculan *brain drain* di Filipina bukanlah dari kurangnya sumber daya manusia, melainkan karena faktor pelatihan dan pengembangan keterampilan yang tidak tepat sehingga menjadi faktor yang menyebabkan ketidakmampuan perekonomian negara untuk menyerap keterampilan tenaga kerja ahli. Hal ini dipengaruhi oleh kapasitas perekonomian Filipina yang masih tidak dapat menampung dan memanfaatkan tenaga kerja profesional selayaknya negara maju. Pendapat penulis sangat berkaitan dengan tulisan Jinky Leilanie Lu (2014) bahwa Filipina masih tidak dapat sepenuhnya

memanfaatkan tenaga kerja. Faktor tersebut menjadi pendorong tenaga ahli yang ada seperti dokter dan ahli bedah untuk melakukan imigrasi internasional ke Negara-negara maju (Lu, 2014). Fenomena tersebut menjadi alasan yang kuat dalam proses terjadinya fenomena *brain drain* di Filipina.

Selain itu, Alburo & Abella (2002) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempermudah terjadinya migrasi internasional tenaga ahli adalah penggunaan Bahasa Inggris dalam proses mengajar pada pendidikan tersier hingga mengeluarkan sertifikasi profesional dalam Bahasa Inggris. Alburo & Abella (2002) menyimpulkan bahwa migrasi internasional tenaga ahli Filipina memberikan beberapa keuntungan, salah satunya adalah sistem pengelolaan terinternasionalisasi yang muncul karena remitansi yang masuk ke Filipina. Dalam tulisannya, penulis lebih berfokus pada bagaimana cara menanggulangi kerugian dari fenomena ini dengan memanfaatkan perubahan di lingkungan internasional yang memberikan alternatif-alternatif untuk mengurangi daya tarik dari migrasi internasional (Alburo & Abella, 2002). Disamping kurangnya tenaga kerja di Filipina, penulis melihat bahwa fenomena ini memberikan pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi, meningkatkan pendapatan, mempersempit kesenjangan upah antara Filipina dan negara tujuan, dan juga memberikan lapangan pekerjaan (Alburo & Abella, 2002).

Selanjutnya, Jinky Leilanie Lu (2014) memaparkan data statistik dari *Commission on Filipinos Overseas* (CFO) yang menunjukkan bahwa Filipina mengirim lebih dari setengah juta warga Filipina untuk bekerja di luar negeri secara rutin sejak tahun 2000 hingga 2009. Penulis juga menuliskan bahwa faktor pendorong yang signifikan pada migrasi profesional adalah rendahnya kepuasan

pekerjaan bagi profesional dan terbatasnya lingkungan pengembangan bagi pekerja profesional di negara asal. Selain itu, alasan terjadinya *brain drain* juga karena tersedianya tenaga kerja profesional yang berlebih namun tidak dapat dimanfaatkan dengan maksimal oleh negaranya (Lu, 2014). Maka, jeda penelitian ini adalah masih belum adanya tulisan yang menggambarkan fenomena *brain drain* di Filipina menggunakan dua faktor, yakni *push-pull factors* secara langsung. Sehingga penelitian ini akan berfokus pada dua faktor dan juga memberikan pembaharuan batasan waktu dari tahun 2015 hingga 2023. Batas awal tahun 2015 merupakan tahun dimana terdapat lonjakan angka migrasi internasional Filipina yang relatif tinggi dan batas akhir tahun 2023 merupakan tahun terdekat penelitian ini dikerjakan.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan kondisi yang tertulis pada latar belakang masalah, rumusan masalah yang akan dijawab pada penelitian ini adalah “Apa saja faktor yang menjelaskan fenomena *brain drain* di Filipina pada tahun 2015-2023?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Secara Umum

Secara umum, tujuan penelitian yang ditulis oleh penulis adalah untuk memenuhi persyaratan pendidikan Sarjana Strata satu Program Studi Hubungan

Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

1.3.2 Secara Khusus

Tujuan penelitian ini secara khusus untuk menganalisis migrasi internasional tenaga ahli dalam fenomena *brain drain* di Filipina pada tahun 2015 hingga 2023.

1.4 Kerangka Pemikiran

1.4.1 Migrasi Tenaga Ahli (*High-Skilled Migration*)

Secara luas, migrasi didefinisikan sebagai perubahan tempat tinggal baik permanen maupun sementara yang melibatkan wilayah asal, tujuan, dan hambatan yang mengintervensi (Lee, 1966, hal. 49). Massey, et al. (1993) Melihat migrasi internasional dari sudut pandang *neoclassical economics* teori makro yang menunjukkan keterkaitannya dengan persediaan pekerja dan upah yang didapatkan. Negara dengan pekerja yang lebih banyak relatif memiliki keseimbangan pasar yang rendah. Sedangkan, negara dengan pekerja yang lebih sedikit cenderung memiliki keseimbangan pasar yang tinggi. Keseimbangan pasar di sini sangat berkaitan dengan kesejahteraan pekerja melalui upah pekerja. Maka dari itu, para pekerja memilih untuk bermigrasi dari negara yang memiliki keseimbangan pasar tinggi demi kepuasan upah (Massey, et al., 1993, hal. 433). Massey, et al. (1993) juga melihat dari *world system theory* yang diperkenalkan oleh Wallerstein tahun 1974 dengan perspektif sosiologi untuk memahami migrasi internasional. Pada

perspektif ini, migrasi internasional dilihat sebagai proses pembangunan kapitalisme dan terjadi akibat keinginan individu untuk mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik di negara lain dan berguna untuk memperluas pasar global (Massey, et al., 1993, hal. 445). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa migrasi internasional tidak dapat lepas dari aspek ekonomi walaupun ekonomi tidak menjadi alasan satu-satunya untuk bermigrasi.

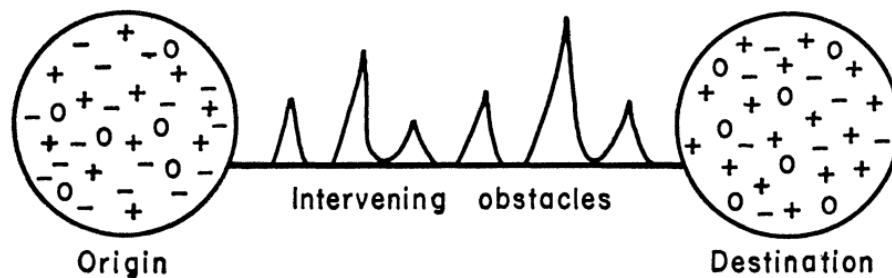
Tidak semua pekerja termasuk sebagai pekerja ahli karena dalam migrasi internasional, terbagi menjadi migrasi *low-skilled*, *medium-skilled*, dan *high-skilled* yang dibedakan atas dasar level pendidikan yang dimiliki (Docquier & Marfouk, 2005). Yang termasuk sebagai pekerja *high-skilled* atau pekerja tenaga ahli menurut Jinky Leilanie Lu (2014) dibagi pada kelompok pekerja kesehatan, pengajar profesional, pekerja profesional bidang teknik, dan pekerja profesional bidang teknologi informasi.

Kerr, Kerr, Ozden, & Parsons (2017) berpendapat bahwa Individu dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang tinggi memiliki kecenderungan untuk bermigrasi. Ada beberapa alasan dari terbentuknya pola migrasi tenaga kerja ahli, yakni: (1) Individu berketerampilan tinggi cenderung memiliki keterampilan yang dibutuhkan dan dapat ditransfer secara global. Mereka sadar bahwa mereka memiliki kemampuan dan dapat dengan mudah mendapatkan pekerjaan di negara lain baik karena skill ataupun relasi yang dimiliki; (2) Individu berketerampilan tinggi cenderung lebih sadar akan peluang yang tersedia di negara lain. Hal ini didasari oleh kondisi mereka yang dapat lebih mudah mengakses informasi secara global; (3) Individu berketerampilan tinggi memiliki akses finansial yang lebih

baik. Tiga alasan tersebut memperkuat argumen bahwa tenaga kerja ahli bermigrasi dengan tujuan yang beragam sesuai dengan kondisi migran masing-masing (Kerr, Kerr, Ozden, & Parsons, 2017).

1.4.2 *Push-Pull Factors*

Dalam fenomena migrasi, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keputusan untuk bermigrasi, khususnya dalam migrasi internasional tenaga kerja ahli. Menurut teori yang digunakan oleh Everett S. Lee (1966), faktor-faktor tersebut dapat dibagi dalam 4 kategori: (1) Faktor yang berkaitan dengan wilayah asal; (2) Faktor yang berkaitan dengan wilayah destinasi; (3) Hambatan yang mengintervensi; (4) Faktor personal.



Gambar 1. 1 Wilayah asal, destinasi, dan hambatan yang mengintervensi di proses migrasi

Sumber: (Lee, 1966)

Dari gambar tersebut, Everett S. Lee (1966) menggunakan *push-pull factors*. Pada gambar tersebut, tanda “+” dan “-” yang merupakan faktor yang mendorong dan menarik masyarakat baik di wilayah asal dan wilayah destinasi digambarkan saling berkaitan dan dihubungkan oleh hambatan yang mengintervensi. Namun, dua tanda tersebut dapat didefinisikan secara berbeda bagi setiap migran ataupun calon

migran. Tanda “0” merupakan masyarakat yang tidak tertarik atau terdorong oleh faktor-faktor di wilayah tersebut (Lee, 1966). *Push factors* merupakan faktor atau kondisi mendorong individu untuk meninggalkan wilayah asalnya. Kondisi ini biasanya berbentuk hal-hal negatif yang memaksa migran untuk bermigrasi dari wilayah asal ke wilayah destinasi. Beberapa bentuk *push factors* yaitu kurangnya lapangan pekerjaan, ketidakpuasan akan jasa atau fasilitas, kurangnya keamanan dan perlindungan, tingginya tingkat kejahatan, bencana alam, kemiskinan, hingga perang (Lee, 1966).

Sedangkan *pull factors* merupakan faktor yang berlawanan dengan faktor pendorong. Dimana faktor ini menarik individu untuk tinggal di wilayah yang baru dengan beberapa keunggulan yang ditawarkan. Faktor ini biasanya menjawab kebutuhan yang tidak terpenuhi di wilayah asal, seperti pelayanan jasa dan fasilitas yang lebih baik, rendahnya tingkat kejahatan, kualitas hidup yang tinggi, wilayah yang lebih aman dari bencana alam, kebebasan berpolitik dan beragama, pendidikan yang memadai, dan beberapa hal positif lainnya. Setiap migran akan melihat hal positif dan negatif dengan cara yang berbeda karena perbedaan latar belakang, hal inilah yang menyebabkan keberagaman dalam migrasi internasional (Lee, 1966).

Selain itu, bagi tenaga kerja ahli, *push-pull factors* yang dialami tidak hanya terbatas pada kemiskinan atau kurangnya lapangan pekerjaan. Namun, *push factors* yang dialami adalah buruknya kualitas hidup yang ada di negara asal (Veronis & McLeman, 2014), tidak berkembangnya jalur karir, ketidakstabilan ekonomi negara yang dapat berdampak pada perekonomian individu, dan adanya kesenjangan

perkembangan profesional antara negara asal dan negara tujuan atau antara negara berkembang dan negara maju (Neal, 2023). Sedangkan, negara tujuan menawarkan pusat industri dimana banyak hal dapat dikembangkan, banyaknya kesempatan bagi profesional, dan kualitas hidup yang lebih baik (Neal, 2023).

1.4.3 Brain Drain

Brain drain adalah sebuah fenomena migrasi intelektual dari negara berkembang ke negara maju dengan berbagai latar belakang alasan yang berbeda bagi setiap individu. Menurut Bij Amalendu Guha (1977) istilah *brain drain* dapat digunakan jika terdapat dua kondisi; *one-way flow* dan *net superior inflow or outflow* dari sebuah negara. Maka dari itu, fenomena ini pasti melibatkan negara maju dan negara berkembang. Bij Amalendu Guha (1977) membagi pekerja migran menjadi dua kategori besar yakni *White-collars (skilled and semi-skilled) job-holders* dan *Blue-collars (unskilled) job-holders*. Dimana dalam kategori *white-collars* sangat menggunakan otak dan memanfaatkan intelektual (Guha, 1977, hal. 4).

Karakteristik *brain drain* diklasifikasikan menjadi subjektif dan objektif melalui sudut pandang non-ekonomi, ekonomi, politik, dan kultur yang bergantung pada tiga faktor utama: (1) Faktor ekonomi. Migran bermigrasi untuk mendapatkan kondisi ekonomi dan standar hidup yang lebih baik. (2) Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan. Migran tidak dapat menemukan kesempatan pekerjaan yang sesuai di wilayah asal, mencari kondisi pekerjaan yang lebih baik, dan mempertimbangkan perbedaan upah yang didapatkan. (3) Faktor personal (Guha, 1977, hal. 5). Migran menikah dengan warga negara di wilayah destinasi dan juga

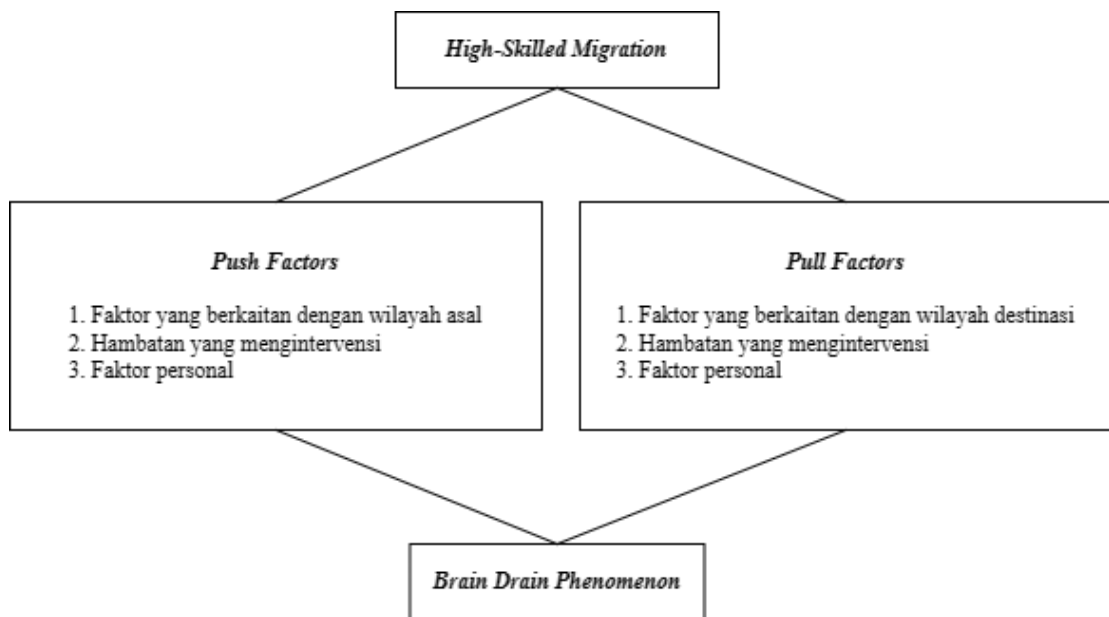
tidak adanya pemanfaatan keterampilan profesional di wilayah asal. Walaupun terdapat banyak faktor yang mempengaruhi terjadinya *brain drain*, terdapat juga beberapa faktor yang mencegah terjadinya kondisi ini, dimana adanya kewajiban kembali dan bekerja di negara asal, situasi emosional antara keluarga, adanya diskriminasi antara pekerja migran di negara destinasi, dan ketidakmampuan mencari pekerjaan (Guha, 1977, hal. 5).

Terjadinya *brain drain* juga dapat dikaitkan dengan ketidakcocokan lulusan dari pendidikan lebih lanjut atau tingkat universitas dengan kebutuhan pekerja yang ada di suatu negara. Andrew Gonzales (1992) melihat bahwa ketidakseimbangan kebutuhan pekerja dan persediaan tenaga kerja menyebabkan konflik yang saling terkait dan memunculkan *mismatch* dimana akhirnya suatu negara kehilangan tenaga ahli atau kata lain dikatakan mengalami *brain drain*. Bersinggungan dengan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, Andrew Gonzales (1992) juga menjelaskan bagaimana upah yang rendah dan kondisi pekerjaan yang kurang memadai baik pada sektor publik dan swasta menjadi faktor utama penyebab *brain drain* karena para pekerja ahli tidak bisa menjalani gaya hidup yang memuaskan.

Indikator *brain drain* di suatu negara dapat dilihat dari arus keluarnya tenaga kerja berketerampilan yang diukur dengan (1) menghitung banyaknya jumlah imigran berketerampilan di negara tujuan (Groizard & Llull, 2004). (2) Menemukan data destinasi yang dipilih oleh tenaga kerja berketerampilan. Selain itu, perlu diketahui juga berapa (3) kesenjangan upah dan disparitas gaji negara asal dan negara tujuan hingga (4) kepuasan masyarakat terhadap gaji tersebut yang dapat menjadi faktor pendorong terjadinya migrasi (Lu, 2014, hal. 96). Indikator lain yang

dapat diukur adalah (5) data remitansi yang masuk (Dodani & LaPorte, 2005, hal. 489).

1.5 Sintesa Pemikiran



Gambar 1. 2 Sintesa pemikiran

Sumber : Analisis Penulis, 2024

Pada sintesa pemikiran yang dibuat oleh penulis, menjelaskan bagaimana alur berpikir pada penelitian ini. Penulis menggunakan beberapa teori dan konsep untuk menganalisis fenomena *brain drain* yang terjadi akibat beberapa faktor. *High-skilled migration* terjadi dikarenakan dua faktor utama, yakni *push factors* dan *pull factors*. Pada *push factors*, terdapat beberapa indikator yang menggambarkan: (1) Faktor yang berkaitan dengan wilayah asal; (2) Hambatan yang mengintervensi; (3) Faktor personal. Sedangkan, beberapa indikator yang

menggambarkan pull factors adalah: (1) Faktor yang berkaitan dengan wilayah destinasi; (2) Hambatan yang mengintervensi; (3) Faktor personal. Kedua faktor yang mendorong terjadinya *high-skilled migration* tersebut secara langsung memengaruhi terjadinya fenomena *brain drain*, dimana negara asal kekurangan tenaga kerja ahli (*high-skilled workers*).

1.6 Argumen Utama

Fenomena migrasi internasional tenaga ahli di Filipina dapat dijelaskan melalui *push-pull factors* yang menyebabkan munculnya fenomena *brain drain* terjadi di Filipina. *Push factor* terjadi dengan indikator yang ada, yakni faktor yang berkaitan dengan wilayah asal yang dapat dibuktikan dengan bagaimana Filipina merupakan negara memiliki lulusan profesional yang cukup melimpah namun tidak memadainya lapangan pekerjaan bagi para profesional. Kondisi yang terjadi di Filipina terjadi karena adanya *mismatch* hasil dari ketidak seimbangan kebutuhan pekerja dan lulusan sarjana. Kondisi kurangnya perawat di rumah sakit atau pusat kesehatan sekitar tidak dapat dipenuhi oleh sarjana jurusan ilmu pendidikan yang merupakan lulusan terbanyak pada tahun 2020 dengan persentase 17.6% dari total 13.128.017 pelajar. Selain itu, adanya faktor pribadi dimana perawat di Filipina memilih untuk bermigrasi karena upah yang rendah atau para migran tidak diupah sesuai kemampuannya. Hal itu mengakibatkan rendahnya kualitas hidup para perawat di Filipina.

Lalu pada *pull factor*, lebih mengarah pada bagaimana kondisi di wilayah destinasi menjadi alasan terjadinya *high-skilled migration*. Faktor yang berkaitan dengan wilayah asal yang dapat dibuktikan dengan bagaimana wilayah destinasi menawarkan lingkungan pekerjaan yang lebih baik dengan banyaknya kesempatan pekerjaan bagi pekerja profesional. Faktor pribadi juga tidak kalah penting karena pekerja migran memutuskan untuk bermigrasi. Seperti yang dialami oleh *Philippines Orthopedic Center (POC)* yang kekurangan pekerja akibat cara pandang perawat di Filipina yang sudah condong pada migrasi internasional karena mereka berharap untuk mendapatkan kualitas hidup yang lebih baik yang dapat diberikan oleh wilayah destinasi. Selain faktor yang berkaitan dengan wilayah asal dan destinasi, pekerja migran profesional Filipina tetap akan menghadapi hambatan yang mengintervensi selama proses migran sebagai salah satu proses dari migrasi. Dengan beberapa kasus yang terjadi di Filipina, maka penulis berargumen bahwa fenomena *brain drain* terbukti terjadi di Filipina.

1.7 Metodologi Penelitian

1.7.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan oleh penulis adalah tipe penelitian deskriptif. Menurut Marczyk et al. (2005), penelitian deskriptif adalah penelitian dengan menggunakan proses menjelaskan, mengklasifikasikan, atau mengategorikan fenomena yang terjadi. Dalam penelitian deskriptif diperlukan pengumpulan fakta untuk memberikan gambaran fenomena yang terjadi di jangkauan waktu penelitian (Kothari, 2004). Lalu penulis menggunakan pendekatan kualitatif, dimana kualitatif

sendiri didefinisikan oleh Alan Bryman sebagai strategi penelitian yang lebih menekankan kata per kata daripada data kuantitatif dalam pengumpulan dan analisis datanya (Bryman, 2012). Dengan penggunaan tipe penelitian deskriptif kualitatif, penulis dapat memberikan gambaran kejadian migrasi internasional dalam fenomena brain drain yang terjadi pada tahun 2015 hingga 2023 di Filipina.

1.7.2 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa terdapat beberapa teknik penulisan data, yakni observasi, studi literatur, wawancara, dokumentasi, dan lain-lain. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik wawancara dan studi literatur sebagai teknik pengumpulan data. Penulis menggunakan jurnal, berita, surat kabar cetak dan elektronik, artikel, paper, dan situs web yang ditulis atau diterbitkan oleh individu maupun lembaga terkait sebagai sumber referensi dalam penelitian. Setelah menemukan referensi dari beberapa sumber terkait isu migrasi internasional tenaga kerja ahli di Filipina, penulis akan menggabungkan dan menganalisis lebih lanjut dengan menggunakan literatur terkait.

1.7.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses dimana penulis mengumpulkan data secara sistematis guna mempermudah proses penelitian dan mencapai kesimpulan. Penulis menggunakan teknik analisis kualitatif untuk menjelaskan migrasi internasional yang terjadi di Filipina dalam fenomena *brain drain* dengan menganalisis kondisi melalui data yang ada. Emzir (2010) menjelaskan bahwa teknik analisis kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan berdasarkan data melalui proses pengumpulan hingga penemuan pola dari data yang telah ada.

Tujuan dari teknik analisis kualitatif adalah untuk memahami suatu fenomena dan mencapai kesimpulan penelitian (Moleong, 2018).

1.7.4 Jangkauan Penelitian

Dalam penelitian mengenai analisis migrasi internasional tenaga ahli dalam fenomena brain drain di Filipina, penulis memberi batasan untuk penelitian sejak tahun 2015 hingga tahun 2023. Batas awal tahun 2015 ditentukan karena adanya lonjakan angka migrasi internasional di Filipina yang relatif tinggi. Sedangkan ditentukan batas akhir pada tahun 2023 karena merupakan tahun terdekat penelitian ini dikerjakan. Di jangkauan waktu yang ditentukan, penulis hanya akan melihat dinamika perkembangan isu migrasi internasional tenaga ahli di Filipina dan menganalisis kondisi yang terjadi. Jangkauan penelitian ini ditentukan untuk membatasi masalah yang dijelaskan dengan menggunakan teori dan konsep yang relevan untuk memberikan ruang lingkup pembahasan yang lebih spesifik. Sehingga penulis dapat melakukan analisis yang spesifik dan mencapai pembuktian akan asumsi yang ada.

1.7.5 Sistematika Penulisan

Dalam menunjukkan runtutan penulisan, sistematika penelitian dari penelitian ini akan dibagi ke dalam 4 bab sistematis sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka pemikiran seperti landasan teori, sintesa pemikiran, dan argumen utama. Dilanjutkan dengan metodologi penelitian

yang berisi tipe penelitian, jangkauan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan sistematika penulisan.

BAB II Berisi eksplanasi migrasi internasional tenaga ahli hingga fenomena *brain drain* yang terjadi di Filipina.

BAB III Berisi analisis *push-pull factors* sebagai faktor penarik dan pendorong terjadinya migrasi internasional tenaga ahli di Filipina.

BAB IV Bab ini merupakan penutup penelitian yang berisi kesimpulan serta kritik dan saran penulis terkait penelitian ini dan kemungkinan penelitian selanjutnya.