

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Singapura merupakan negara di Asia Tenggara yang berfokus pada pengembangan industri jasa, perdagangan, dan pariwisata untuk mendorong perkembangan perekonomian negara tersebut (ASEAN Indonesia, 2023). Singapura memiliki Produk Domestik Bruto (PDB) per kapita tertinggi senilai US\$ 65.233 yang menjadikannya negara terkaya di kawasan Asia Tenggara dalam hal penghasilan per kapita (Arbar, 2022). Selain itu, Singapura juga masuk dalam kategori negara maju berkat pembangunan ekonominya yang kompetitif (EDB, 2004), yang kemudian menjadikannya pusat bagi banyak perusahaan multinasional sejak tahun 2000an (Keong, 2003). Dalam perkembangan ekonominya, salah satu faktor signifikan dalam penunjang ekonomi Singapura adalah *Foreign Talent* atau talenta asing yang merupakan pekerja migran berketerampilan tinggi (*highly-skilled migrant workers*) (Kwang, 2018). Menurut Becker (1992), talenta asing adalah individu yang membawa modal manusia (*human capital*) berupa keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tersebut, tetapi juga berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi negara penerima (Becker, 1992). Keberadaan talenta asing memainkan peranan yang penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Singapura dimana para talenta asing membantu mengisi kekosongan keterampilan di berbagai sektor seperti teknologi, keuangan, dan penelitian, sehingga meningkatkan daya saing dan inovasi (Yan, 2023).

Pemerintah Singapura juga aktif menarik profesional berkemampuan tinggi melalui berbagai kebijakan dan program yang semakin memperkuat posisi Singapura sebagai pusat bisnis dan teknologi global (Yan, 2023). Dalam perkembangannya dari tahun ke tahun, keberadaan talenta asing di Singapura merupakan fenomena yang dinamis dan kompleks. Adanya dependensi Singapura terhadap talenta asing tidak hanya mendatangkan dampak positif bagi perekonomian namun juga menimbulkan tekanan dari dalam negeri.

Sejak diterbitkannya laporan "A Sustainable Population for a Dynamic Singapore: Population White Paper" pada tahun 2013, yang memproyeksikan populasi Singapura mencapai 6,9 juta jiwa pada tahun 2030, banyak warga Singapura secara terbuka, terutama melalui platform daring, menyuarakan ketidaksetujuan mereka terhadap meningkatnya jumlah tenaga kerja asing yang masuk ke negara tersebut (Kwang, 2018). Warga lokal menyampaikan kekhawatiran mereka terhadap tingginya jumlah warga negara baru yang diterima di Singapura pada tahun 2017, yang tercatat lebih dari 22.000 orang. Jumlah ini merupakan yang tertinggi kedua sejak tahun 2008, dan menimbulkan kekhawatiran terkait dampaknya terhadap populasi lokal dan dinamika sosial di negara tersebut (Kwang, 2018).

Tan See Leng selaku Menteri Tenaga Kerja Singapura mengakui masyarakat lokal memiliki kekhawatiran bahwa masuknya para tenaga kerja asing akan mengorbankan tenaga kerja lokal. Persoalan tersebut menjadi menonjol pada pemilu tahun 2011, dimana ketidakpuasan masyarakat melonjak atas persaingan untuk mendapatkan pekerjaan dan meningkatnya tekanan terhadap infrastruktur publik (Ming, 2024).

Kekhawatiran terhadap besarnya tenaga kerja asing di Singapura mencapai puncaknya saat pandemi COVID-19 merebak (Tan, 2021). Pandemi memaksa banyak perusahaan untuk mengurangi tenaga kerja atau menghentikan perekrutan. Dengan meningkatnya persaingan untuk mendapatkan pekerjaan, warga lokal merasa terancam oleh kehadiran tenaga kerja asing yang masih diizinkan bekerja di Singapura, meskipun terdapat penurunan jumlah visa dan izin kerja yang diterbitkan (Reuters, 2021).

Banyak masyarakat lokal yang kehilangan pekerjaan atau menjadi pengangguran akibat dampak ekonomi pandemi. Hal tersebut meningkatkan sentimen bahwa talenta asing yang masih dipekerjakan menghambat peluang kerja bagi masyarakat lokal (Reuters, 2021). Menurut survei yang dilakukan oleh *Institute of Policy Studies* tahun 2021, sebagian besar masyarakat Singapura setuju bahwa imigrasi pada umumnya berpengaruh baik bagi perekonomian namun lebih dari setengahnya memiliki anggapan bahwa imigran terlebih talenta asing, mengambil pekerjaan dari penduduk lokal (Ming, 2024). Pemerintah Singapura menghadapi dilema dimana negara perlu untuk mempertahankan posisinya sebagai pusat ekonomi global sembari menghadapi tantangan sosial dan politik domestik (Yan, 2023). Hal tersebut diiringi dengan merebaknya pandemi COVID-19 mendesak para pembuat kebijakan di Singapura untuk melakukan penyesuaian kebijakan migrasi demi mempertahankan keharmonisan dan kohesi sosial antara masyarakat lokal dengan talenta asing.

Kebijakan migrasi terkait pengaturan talenta asing yang diberlakukan oleh Pemerintah Singapura sendiri di antaranya terdapat *Employment Pass* (EP) yang

dikeluarkan oleh pemerintah Singapura untuk mengatur izin kerja pekerja asing berketerampilan tinggi yang memenuhi syarat untuk bekerja di Singapura (Ministry of Manpower Singapore, n.d.). Kemudian terdapat kebijakan *Dependency Ratio Ceiling* (DRC) yang diterapkan oleh pemerintah Singapura untuk mengatur batasan jumlah pekerja asing yang dapat dipekerjakan oleh perusahaan dalam berbagai sektor ekonomi (Ministry of Manpower Singapore, n.d.). Selanjutnya terdapat kebijakan *Fair Consideration Framework* (FCF) yang diperkenalkan oleh pemerintah Singapura untuk memastikan bahwa perusahaan memberikan pertimbangan yang adil kepada warga negara Singapura ketika merekrut pekerja, sebelum mengajukan permohonan untuk mempekerjakan pekerja asing (Ministry of Manpower Singapore, n.d.). Kebijakan migrasi ini, serta perubahan lain yang dipengaruhi oleh faktor domestik dan internasional, menunjukkan dinamika yang berkembang. Merebaknya pandemi COVID-19 semakin mempercepat dorongan perubahan kebijakan migrasi di Singapura, seiring dengan penyesuaian terhadap kondisi global dan kebutuhan lokal.

Kekhawatiran yang timbul di tengah masyarakat lokal Singapura terhadap persaingan dengan talenta asing dalam mencari lapangan pekerjaan bukanlah suatu permasalahan yang baru. Tulisan oleh Peidong Yang (2020) yang berjudul “*Desiring ‘foreign talent’: lack and Lacan in anti-immigrant sentiments in Singapore*” membantu penulis dalam melihat sentimen masyarakat Singapura terhadap talenta asing maupun imigran dimana sebelumnya, kebijakan pro-imigrasi Singapura, khususnya perekrutan talenta asing, telah menyebabkan peningkatan sentimen anti-imigran di kalangan masyarakat lokal Singapura (Yang, 2017). Tulisan lain oleh Hui

Yang, Peidong Yang, Shaohua Zhan (2017) yang berjudul “*Immigration, population, and foreign workforce in Singapore: An overview of trends, policies, and issues*” turut andil dalam memberikan gambaran kepada penulis mengenai adanya tren *Total Fertility Rate* (TFR) atau tingkat kesuburan total populasi Singapura yang semakin menurun dimana hal tersebut mendorong pemerintah untuk meninjau kembali kebijakan Singapura yang awalnya anti-natalis menjadi pro-natalis di akhir tahun 1980-an. Tren tersebut juga mendorong perubahan kebijakan imigrasi di Singapura menjadi lebih terbuka terhadap tenaga kerja Asing demi menghadapi tantangan terkait pembangunan ekonomi dan perubahan demografis. Selain itu, tulisan tersebut memperhatikan kondisi imigrasi Singapura yang kemudian mengkaji sistem tenaga kerja asing yang merupakan dasar institusional imigrasi Singapura (Hui, Yang , & Zhan, 2017).

Tulisan terakhir yang membantu penulis dalam menyusun penelitian ini adalah “*The Foreign Talents Issue in Singapore*” oleh Tinghao Yan (2023). Dalam tulisan tersebut terdapat pernyataan kebijakan dari pemerintah Singapura mengenai isu tenaga kerja asing. Selain itu terdapat pembahasan mengenai kesenjangan pendapatan yang semakin lebar antara penerima upah tertinggi dan terendah di Singapura juga kekhawatiran tentang potensi "brain drain" pekerja Singapura, karena semakin banyak dari mereka yang memilih untuk meninggalkan negara tersebut demi mencari peluang yang lebih baik. Tulisan ini juga menjelaskan isu etika, yang menggambarkan persaingan antara masyarakat lokal dan pendatang, juga tantangan-tantangan lainnya yang dihadapi talenta asing di Singapura (Yan, 2023). Berdasarkan berbagai penelitian

terdahulu yang penulis temukan, maka jeda penelitian yang dibahas pada skripsi ini adalah penjelasan komprehensif kedua faktor, domestik dan internasional yang melatarbelakangi perubahan kebijakan migrasi Singapura terhadap talenta asing sekaligus melihat COVID-19 sebagai momentum yang ikut mendorong perubahan kebijakan migrasi Singapura terhadap talenta asing.

Penelitian ini mengambil rentang tahun 2019-2023 sebagai jangkauan waktu penelitian. Periode waktu penelitian dimulai pada tahun 2019, saat pandemi COVID-19 belum menyebar, yang membantu penulis memahami perbedaan kebijakan migrasi Singapura sebelum dan setelah pandemi. Selain itu, pada tahun 2019 terdapat perlambatan pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) Singapura dengan tingkat pertumbuhan sebesar 0,7% (Ting, Singapore's economy grew 0.7% in 2019, down from 3.1% in 2018: Flash data, 2020). Lalu penulis memilih tahun 2023 sebagai batas akhir penelitian karena terdapat pengetatan *Employment Pass* (EP), izin kerja untuk profesional asing berketerampilan tinggi (Ministry of Manpower Singapore, n.d.) serta, untuk melihat perkembangan terhadap perubahan kebijakan migrasi Singapura terhadap talenta asing. Dalam rentang waktu tersebut, terlihat adanya perubahan dalam kebijakan migrasi di Singapura, yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian lebih mendalam guna memahami alasan di balik perubahan kebijakan migrasi yang diambil oleh Singapura.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah yang dirumuskan oleh penulis yakni “Mengapa Singapura mengubah Kebijakan Migrasi terhadap talenta asing pada tahun 2019 - 2023?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Secara Umum

Secara umum, tujuan penelitian ini yakni untuk membagikan wawasan ke masyarakat umum melalui hasil penelitian atau karya tulis ilmiah. Di samping itu, penelitian ini juga memiliki tujuan untuk menyelesaikan tugas akhir program studi Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

1.3.2 Secara Khusus

Mengacu pada latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini memiliki tujuan khusus yakni untuk menjelaskan alasan Singapura melakukan perubahan kebijakan migrasi yang disebabkan oleh faktor domestik dan faktor internasional yang juga didorong oleh COVID-19.

1.4 Kerangka pemikiran

1.4.1 Konsep Migrasi Internasional

Secara umum, migrasi sering diartikan sebagai pergerakan manusia yang mencakup perubahan tempat tinggal tetap mereka melintasi batas-batas administratif, seperti desa, kota, kabupaten, atau negara (Kok, 1999). Poulain (2001) menyatakan bahwa migrasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu migrasi internal dan migrasi internasional. Migrasi internal terjadi ketika para migran berpindah tempat tinggal namun tetap berada di wilayah negara yang sama, sementara migrasi internasional terjadi ketika para migran menetap di luar negara asal mereka selama minimal satu tahun. (Poulain, 2001). Hingga saat ini, terdapat beragam definisi terkait konsep migrasi internasional. Skeldon (2017) berpendapat bahwa migrasi internasional adalah konsep yang kompleks, karena pengukurannya sangat bergantung pada bagaimana konsep tersebut didefinisikan dalam konteks waktu dan ruang. (Skeldon, 2017). Castles (2000) memberikan definisi lain tentang migrasi internasional, dengan pandangan bahwa migrasi internasional terjadi dalam konteks dunia yang terdiri dari banyak negara, di mana tinggal di negara asal dianggap sebagai norma, sedangkan pindah ke negara lain dianggap tidak biasa.

1.4.2 Teori Perubahan Kebijakan Luar Negeri (*Foreign Policy Change Theory*)

Beberapa ahli mendefinisikan kebijakan luar negeri sebagai serangkaian tujuan, arahan, yang dirancang oleh pihak berwenang untuk mempengaruhi aktor di luar wilayah kedaulatan agar mengikuti kehendak pembuat kebijakan (Gustavsson, 1999).

Jerel A. Rosati menggambarkan perubahan kebijakan luar negeri sebagai perubahan yang dapat berkisar dari penyesuaian kecil hingga restrukturisasi besar-besaran (Rosati, Hagan, & Sampson III, 1994). Perubahan kebijakan ini dapat berdampak signifikan baik di tingkat domestik maupun internasional, bahkan dapat memicu konflik jika tidak dipahami dengan baik (Eidenfalk, 2006). Sebelum perubahan kebijakan luar negeri terjadi, terdapat faktor-faktor pendorong keputusan yang perlu dipahami. Joakim Eidenfalk mengidentifikasi faktor-faktor ini sebagai "sumber perubahan" yang terbagi menjadi faktor domestik dan internasional. Faktor-faktor ini membuka "Jendela Peluang" yang dapat dimanfaatkan oleh pembuat keputusan untuk mengubah kebijakan luar negeri (Eidenfalk, 2006).

Dalam konteks domestik, lima faktor dapat memicu perubahan kebijakan luar negeri: birokrasi, opini publik, media, kelompok kepentingan, dan partai politik. Birokrasi, meskipun biasanya menjadi sumber stabilitas, dapat menjadi sumber perubahan jika dipengaruhi oleh kelompok tertentu. Opini publik juga memainkan peran penting dalam mendorong perubahan, terutama melalui tekanan yang diberikan kepada pemerintah. Media, sebagai penghubung antara publik dan pemerintah, dapat mendukung atau menentang kebijakan, sehingga mempengaruhi keputusan pemerintah. Kelompok kepentingan, yang berhubungan erat dengan aktivitas pemerintah, dapat memberikan tekanan yang signifikan terhadap perubahan kebijakan. Partai politik, terutama di parlemen, juga mempengaruhi kebijakan melalui dukungan atau oposisi mereka (Eidenfalk, 2006).

Di tingkat internasional, empat faktor yang mempengaruhi perubahan kebijakan luar negeri adalah faktor global, faktor regional, hubungan bilateral, dan aktor non-negara. Faktor global mencakup perubahan dalam sistem politik internasional yang mempengaruhi kebijakan luar negeri suatu negara. Faktor regional, seperti peristiwa di tingkat regional, juga dapat mempengaruhi kebijakan. Hubungan bilateral dengan aktor lain melalui aliansi, perdagangan, atau ancaman juga dapat memaksa penyesuaian kebijakan. Aktor non-negara, seperti jaringan kriminal, teroris, perusahaan, dan organisasi HAM, meskipun bukan negara, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kebijakan luar negeri (Eidenfalk, 2006)

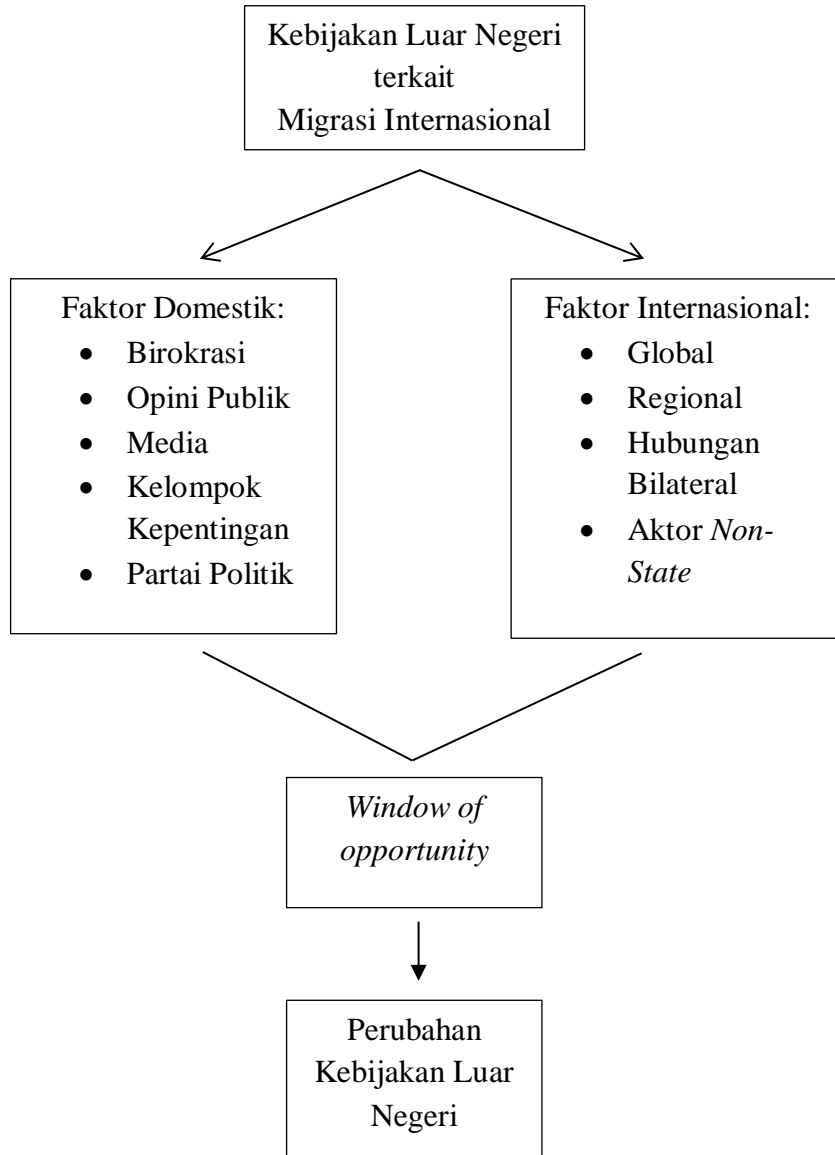
Setelah faktor-faktor perubahan ini diidentifikasi, langkah berikutnya adalah "Jendela Peluang" atau *Window of Opportunity*, konsep yang terinspirasi dari Jakob Gustavsson dan Roger Kingdon. Jendela ini memungkinkan pembuat kebijakan untuk memperkenalkan perubahan ketika peluang tersebut muncul (Eidenfalk, 2006). *Window of Opportunity* dapat muncul secara alami atau didorong oleh faktor yang secara individual dan kumulatif menciptakan momentum bagi perubahan kebijakan luar negeri (Eidenfalk, 2009). Para aktor utama pengambil keputusan perlu menganggap *Window of Opportunity* sebagai sebuah kesempatan untuk melakukan perubahan di dalam kebijakan luar negeri di mana kondisi struktural berubah tetapi jika tidak, maka tidak akan terjadi perubahan (Eidenfalk, 2009).

Persepsi para pengambil keputusan memainkan peranan penting dalam melihat suatu perubahan yang dinilai cukup bermanfaat untuk dilaksanakan atau justru membutuhkan biaya yang lebih tinggi (Eidenfalk, 2009). Perubahan kebijakan luar

negeri hanya akan terjadi jika manfaatnya diyakini lebih besar daripada biaya untuk mengubah kebijakan yang tengah berlangsung. Proses perubahan juga dapat dimulai dengan para pengambil keputusan utama yang dapat mencoba menciptakan *Window of Opportunity* dengan mencoba mengubah kondisi struktural, dimana hal tersebut memunculkan tipologi perubahan yang mengklasifikasikan “*degree of change*” atau tingkat perubahan. Konsep “*degree of change*” menurut Joakim Eidenfalk berfokus pada bagaimana perubahan kebijakan luar negeri didorong oleh *Window of Opportunity* (jendela peluang) dan persepsi para pengambil keputusan (Eidenfalk, 2009).

1.5 Sintesa Pemikiran

Bagan 1.1 Sintesa Pemikiran



Sumber : Analisis Penulis, 2023

Kebijakan luar negeri merupakan sebuah konsep atau langkah yang diambil oleh para pengambil keputusan untuk mengatasi masalah atau mendorong perubahan, baik

dalam bentuk tindakan, perilaku, atau kebijakan yang diimplementasikan oleh negara atau pelaku non-negara di tingkat internasional (Holsti, 1983). Kebijakan luar negeri bersifat dinamis dimana dapat berubah seiring berjalannya waktu, maka dari itu penulis menyusun kerangka dari sintesa berdasarkan studi kasus yang terjadi dengan menggunakan landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya.

Berdasarkan sintesa di atas, penulis bertujuan untuk menjelaskan bagaimana perubahan kebijakan migrasi suatu negara terjadi dengan mengacu pada beberapa faktor. Penulis menggunakan faktor domestik, seperti birokrasi, opini publik, media, kelompok kepentingan, dan partai politik, serta faktor internasional, termasuk faktor global, faktor regional, hubungan bilateral, dan aktor non-negara. Semua faktor tersebut dapat digunakan oleh pembuat kebijakan untuk memanfaatkan peluang yang muncul dan merubah kebijakan migrasi sebuah negara. Dalam konteks ini, sintesa pemikiran digunakan untuk menganalisis perubahan kebijakan migrasi Singapura terhadap talenta asing tahun 2019 hingga 2023.

1.6 Argumen Utama

Perubahan kebijakan Migrasi Singapura terhadap talenta asing terjadi karena adanya faktor domestik dan internasional yang kemudian juga didorong oleh adanya COVID-19 sebagai *Window of Opportunity*. Faktor pertama yang terdapat pada faktor domestik yakni faktor birokrasi, dimana Pemerintah Singapura berusaha untuk mendengarkan kekhawatiran masyarakat lokal sembari terus mempertahankan posisinya sebagai pusat ekonomi global. Para pembuat kebijakan di tingkat birokrasi sangat responsif dan sering kali melakukan evaluasi terhadap kebijakan yang ada. Hal

tersebut membuat kebijakan Migrasi di Singapura bersifat dinamis karena selalu menyesuaikan situasi Singapura. Salah satu bentuk birokrasi Singapura yang responsif adalah kebijakan JGI atau *Jobs Growth Incentive*, dimana kebijakan tersebut ada setelah COVID-19 merebak dan bertujuan untuk untuk mendorong perekrutan masyarakat lokal di tengah pemulihan ekonomi akibat pandemi.

Faktor berikutnya yakni faktor opini publik dimana terdapat lonjakan kekhawatiran dari masyarakat lokal Singapura akan jumlah tenaga kerja asing yang dicemaskan dapat mempersulit persaingan dalam mencari lapangan pekerjaan. Hal tersebut terjadi saat pemilu Singapura tahun 2011, dimana masyarakat menyuarkan kekhawatiran mereka atas persaingan untuk mendapatkan pekerjaan dan meningkatnya tekanan terhadap infrastruktur publik. Kemudian, terdapat faktor media massa yang juga mendorong adanya perubahan kebijakan Migrasi Singapura dimana media massa lokal *The Strait Times* menjadi salah satu surat kabar terbesar dan paling berpengaruh di Singapura yang sering melaporkan berbagai isu, termasuk isu tenaga kerja asing dan dampaknya terhadap ekonomi juga masyarakat. Pemberitaan oleh media massa tersebut juga turut andil dalam membentuk opini publik Singapura. Selain itu, terdapat faktor kelompok kepentingan yang juga berpengaruh seperti Serikat Pekerja Singapura (NTUC) yang kerap menyuarkan kepentingan pekerja lokal dan sering terlibat dalam perdebatan mengenai dampak tenaga kerja asing terhadap lapangan kerja dan upah yang diterima masyarakat lokal Singapura. Faktor domestik terakhir yakni partai politik dimana *People's Action Party* (PAP) atau Partai Aksi Rakyat, mendominasi politik Singapura sejak kemerdekaan. Partai Aksi Rakyat

mendukung kebijakan migrasi yang dapat mendatangkan talenta asing untuk mendukung pertumbuhan ekonomi negara sembari terus memperhatikan sentimen publik.

Berikutnya faktor internasional dengan faktor pertama yakni faktor global dimana perubahan dalam ekonomi global, seperti meningkatnya permintaan untuk keterampilan tertentu atau munculnya industri baru, dapat mendorong Singapura untuk menyesuaikan kebijakannya guna menarik talenta asing yang dibutuhkan. Kemudian, faktor regional dimana kondisi pertumbuhan ekonomi di Kawasan ASEAN juga memengaruhi kebijakan migrasi Singapura. Faktor hubungan bilateral seperti kerja sama dengan Tiongkok sebagai mitra dagang utama Singapura dan banyaknya kerjasama berupa investasi bilateral di sektor teknologi, keuangan, dan industri berat juga ikut memengaruhi kebijakan migrasi Singapura. Terakhir, yakni aktor non-negara, dimana perusahaan multinasional juga menjadi faktor terjadinya perubahan kebijakan. Selain faktor-faktor tersebut, merebaknya pandemi COVID-19 juga menjadi *Window of Opportunity* (jendela kesempatan) yang memperkuat peluang bagi para pembuat kebijakan untuk mengubah kebijakan migrasi Singapura.

1.7 Metodologi Penelitian

1.7.1 Tipe Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis pada tulisan ini adalah dengan menggunakan metode penelitian eksplanatif. Penelitian eksplanatif bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti (Mulyadi, 2011).

Hipotesis dalam penelitian menggambarkan adanya hubungan antara dua atau lebih variabel yang ada. Metode ini juga berfokus untuk mengukur, menguji, atau menjelaskan keterkaitan atau asosiasi yang terjadi antara satu variabel dengan variabel lainnya. Secara khusus, tipe penelitian eksplanatif memiliki keunggulan dalam menyediakan kredibilitas untuk mengungkap hubungan sebab-akibat dari variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian.

1.7.2 Jangkauan Penelitian

Jangkauan penelitian yang penulis ambil terdapat pada rentang tahun 2019 hingga 2023. Jangka waktu tersebut dimulai di tahun 2019 dimana pada tahun tersebut pandemi COVID-19 belum merebak dan hal tersebut membantu penulis mendapatkan gambaran perbedaan kebijakan migrasi Singapura sebelum pandemi COVID-19 dan setelah pandemi COVID-19 yang terjadi di tahun 2020. Selain itu, di tahun 2019 terdapat perlambatan pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) Singapura dengan tingkat pertumbuhan sebesar 0,7%. Perlambatan tersebut merupakan salah satu tingkat pertumbuhan ekonomi Singapura terendah sejak krisis keuangan global pada tahun 2008. Faktor utama yang mempengaruhi perlambatan tersebut adalah ketidakpastian ekonomi global, terutama karena perang dagang antara Amerika Serikat dan Tiongkok (Ting, Singapore's economy grew 0.7% in 2019, down from 3.1% in 2018: Flash data, 2020). Sedangkan, penulis memilih tahun 2023 sebagai batas akhir penelitian dikarenakan terdapat pengetatan *Employment Pass* (EP), izin kerja untuk profesional asing berketerampilan tinggi dimana Persyaratan gaji minimum untuk EP dinaikkan,

sehingga hanya talenta asing dengan pendapatan lebih tinggi yang dapat mengajukan permohonan (Ministry of Manpower Singapore, n.d.). Selain itu penulis memilih tahun 2023 untuk melihat perkembangan terhadap perubahan kebijakan migrasi Singapura terhadap talenta asing.

1.7.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penggunaan data sekunder (berbasis dokumen). Data sekunder adalah informasi yang telah diolah oleh pihak lain atau data yang diperoleh dari peneliti dan sumber sebelumnya sebagai referensi tambahan. Untuk menyusun tulisan ini, penulis akan menggunakan studi kepustakaan, yaitu proses atau teknik mencari data dengan menggunakan literatur ilmiah seperti buku, artikel, jurnal, skripsi, atau karya tulis lainnya (Sugiyono, 2019). Secara umum untuk menghasilkan data secara lengkap, penulis menggunakan sumber dari pihak ketiga, contohnya yakni buku, jurnal, artikel ilmiah hingga portal berita seperti Al Jazeera.

1.7.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, dengan memanfaatkan data sekunder yang telah diakses secara daring. Teknik ini sesuai dengan tipe penelitian yang dipilih dan berfokus pada penjelasan tentang bagaimana suatu peristiwa terjadi, termasuk penyebab dan perilaku manusia yang terkait (Sugiyono, 2019). Dengan kata lain, penulis akan melakukan analisis

dengan menyaring data dan kemudian menyajikannya dalam berbagai bentuk, seperti paragraf, gambar, tabel, atau kesimpulan.

1.7.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri atas empat bab dengan sistematika pembagiannya yakni sebagai berikut:

BAB I berisi mengenai pendahuluan yang terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka pemikiran, sintesa pemikiran, argumen utama, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II berisi mengenai penjelasan apa saja faktor-faktor domestik dan internasional yang melatarbelakangi adanya perubahan kebijakan migrasi Singapura terhadap talenta asing.

BAB III berisi mengenai analisis *Window of Opportunity* dalam perubahan kebijakan migrasi Singapura terhadap talenta asing tahun 2019-2023.

BAB IV berisi penutup yang terdiri atas kesimpulan dan saran dari penulis.