



DETERMINAN *BRAIN DRAIN* DI INDONESIA (STUDI KASUS 6 WILAYAH TERTINGGI)

Luthfi Qolbiyah¹, Fivien Muslihatinningsih², Yulia Indrawati³

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember, Indonesia

* Corresponding Author: luthfiqolbiyah@gmail.com

Abstract

The population continues to increase without being followed by employment opportunities that are aligned can cause Brain Drain. The purpose of this study is to analyze the effect of Provincial Minimum Wage (UMP), employment opportunities, and poverty on Brain Drain in 6 regions in Indonesia in 2011-2021. The research method in this study is explanatory research using panel data regression analysis which includes model fit test, statistical test, classical assumption test, statistical test. The data used in this study are secondary data taken from the official publication of the Indonesian Migrant Workers Protection Agency (BP2MI) and the Central Statistics Agency (BPS). Based on the model fit test with the chow test, hausman test, and lagrange multiplier test, it shows that the random effect model is the selected model. The results show that the Provincial Minimum Wage (UMP), employment opportunities, and poverty can jointly affect the Brain Drain of 6 regions in Indonesia. Provincial Minimum Wage (UMP) itself has a negative relationship and a significant effect on Brain Drain. Employment opportunities have a negative relationship and no effect on Brain Drain. Poverty has a negative relationship with no effect on Brain Drain.

Informasi Naskah

Submitted: 28 Januari 2025

Revision : 14 April 2025

Accepted : 20 Mei 2025

Kata Kunci: *Brain Drain*, Upah Minimum Provinsi (UMP), Kesempatan Kerja, Kemiskinan

Abstrak

Jumlah penduduk terus meningkat tanpa diikuti dengan kesempatan kerja yang selaras dapat menyebabkan terjadinya *Brain Drain*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Upah Minimum Provinsi (UMP), kesempatan kerja, dan kemiskinan terhadap *Brain Drain* 6 wilayah di Indonesia pada tahun 2011-2021. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah eksplanatory research menggunakan analisis regresi data panel yang mencakup uji kesesuaian model, uji statistik, uji asumsi klasik,

uji statistik. Penelitian ini menggunakan alat bantu berupa Eviews 12. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diambil dari publikasi resmi Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dan Badan Pusat Statistik (BPS). Berdasarkan uji kesesuaian model dengan uji chow, uji hausman, dan uji lagrange multiplier menunjukkan bahwa *random effect model* menjadi model yang terpilih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Upah Minimum Provinsi (UMP), kesempatan kerja, dan kemiskinan secara bersama dapat mempengaruhi *Brain Drain* 6 wilayah di Indonesia. Upah Minimum Provinsi (UMP) sendiri memiliki hubungan negatif dan berpengaruh signifikan terhadap *Brain Drain*. Kesempatan kerja memiliki hubungan negatif dan tidak berpengaruh terhadap *Brain Drain*. Kemiskinan memiliki hubungan negatif tidak berpengaruh terhadap *Brain Drain*.

1. PENDAHULUAN

Jumlah dan komposisi penduduk adalah faktor penting untuk kesuksesan perkembangan pembangunan wilayah. Salah satu elemen dalam kependudukan yang memengaruhi jumlah dan komposisi penduduk adalah migrasi. Migrasi merujuk pada perpindahan dari satu lokasi ke lokasi lain dalam periode tertentu (Puspitasari, 2017). Migrasi yang dilakukan oleh penduduk yang memiliki pendidikan dan ketrampilan tinggi disebut dengan fenomena *Brain Drain* (Santoso et al., 2022). *Brain Drain* merupakan migrasinya talenta berusia muda yang merupakan lulusan dari perguruan tinggi yang dimulai awal tahun 1960-an, banyak mahasiswa terbaik dari lulusan *Indian Institutes of Technology* (IITs) meninggalkan India untuk bekerja di *Silicon Valley*, Amerika Serikat (Faiz, 2007). Istilah *Brain Drain* diperkenalkan kali pertama oleh *British Royal Society* pada akhir tahun 1960-an yang menjelaskan fenomena keluarnya ilmuwan dan teknolog ke Amerika dan Kanada (Krasulja et al., 2016).

Brain Drain disebabkan adanya faktor pendorong yang cukup kuat dari daerah asalnya. Teori Everett S. Lee (1966) menyatakan bahwa terdapat faktor pendorong yang menyebabkan migrasi seperti tingkat upah di daerah asal yang rendah, terbatasnya ketersediaan lapangan pekerjaan, jenis pekerjaan yang sedikit. Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi keputusan migrasi seseorang. Hal ini berbeda dengan yang dijelaskan oleh teori *New Economic of Migration* oleh Stark dan Bloom (1985) menyatakan bahwa kondisi keluarga dan rumah tangga merupakan alasan utama seseorang bermigrasi. Cara untuk keluar dari kemiskinan dapat dicapai melalui migrasi menuju pusat-pusat pertumbuhan ekonomi.

Pernyataan empiris mengenai keputusan seseorang melakukan migrasi karena faktor upah dijelaskan oleh Angelita & Perbawani, 2024 tenaga medis di Filipina memilih untuk bermigrasi dan meninggalkan Filipina karena merasa tidak puas dengan gaji yang mereka dapatkan di Filipina. Menurut Noveria, 2017 berpendapat bahwa kesempatan kerja yang kurang yang di daerah asal menyebabkan penduduk memilih untuk melakukan migrasi. Sedangkan Puspitasari, 2017 menyatakan bahwa kemiskinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap migrasi tenaga kerja yang berarti ketika kemiskinan meningkat maka terjadi peningkatan pada migrasi.

Indonesia pertama kali mengalami *Brain Drain* diperkirakan terjadi pada tahun 1980. Perkembangan *Brain Drain* terus mengalami peningkatan ketika Habibie mulai mengirimkan remaja yang memiliki kemampuan potensial ke luar negeri pada tahun 1990 (Saefuloh, 2012). Pada tahun 2011 terdapat jumlah *Brain Drain* di Indonesia

sebesar 31.444 penduduk dengan 24.276 penduduk berpendidikan Diploma, 6.349 penduduk berpendidikan Sarjana, dan 819 penduduk berpendidikan Sarjana. Kasus ini terus mengalami penurunan hingga tahun 2020. Kasus penurunan *Brain Drain* yang terjadi pada tahun 2015-2019 karena adanya peningkatan kesempatan kerja yang terjadi pada tahun 2015 sebesar 93 persen meningkat hingga pada tahun 2019 sebesar 94 persen (BPS, 2021). Kasus penurunan yang terjadi pada tahun 2020 karena adanya kebijakan pembatasan bepergian akibat pandemi Covid-19. Namun meningkat kembali pada tahun 2021 karena adanya pemulihan pandemi Covid-19 sehingga jumlah *Brain Drain* mengalami kenaikan. Dengan jumlah *Brain Drain* pekerja migran Indonesia sebesar 2.018 penduduk dengan 1.613 penduduk berpendidikan Diploma, 399 penduduk berpendidikan Sarjana dan 6 penduduk berpendidikan pascasarjana.

Dari 34 Provinsi di Indonesia, terdapat 6 wilayah *Brain Drain* tertinggi di Indonesia pada periode 2011-2021. Wilayah tersebut yang meliputi Bali, Jawa Barat, Jawa Tengah, DKI Jakarta, Jawa Timur, Banten. Wilayah terendah meliputi Kalimantan Utara, Gorontalo, Maluku Utara, Kalimantan Tengah, Sulawesi Barat, Papua Barat. Dalam penelitian ini akan berfokus pada provinsi yang berada di Pulau Jawa yang mendominasi jumlah *Brain Drain* tertinggi pada tahun 2011-2021, dan Provinsi Bali yang menjadi Provinsi dengan jumlah *Brain Drain* pada periode tahun 2011-2021 tertinggi. Bali menjadi Provinsi dengan jumlah *Brain Drain* pekerja migran Indonesia terbanyak pada periode tahun 2011-2021 sebesar 44.433 jiwa, Jawa Barat pada periode tahun 2011-2021 sebesar 25.874 jiwa, Jawa Tengah sebesar 21.963 jiwa pada tahun 2011-2021, DKI Jakarta sebesar 16.526 jiwa pada periode 2011-2021, Jawa Timur sebesar 13.163 jiwa, Banten memiliki jumlah *Brain Drain* sebesar 4.761 jiwa pada periode 2011-2021. Tujuan dari penelitian *Brain Drain* penduduk di 6 wilayah dengan jumlah *Brain Drain* tertinggi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel makro ekonomi (Upah Minimum Provinsi, kesempatan kerja, dan kemiskinan) terhadap *Brain Drain* di 6 wilayah *Brain Drain* tertinggi.

2. KAJIAN PUSTAKA

Teori Migrasi Internasional

Istilah *Brain Drain* diperkenalkan kali pertama oleh British Royal Society pada akhir tahun 1960-an yang menjelaskan fenomena keluarnya ilmuwan dan teknolog ke Amerika dan Kanada (Krasulja et al., 2016). Menurut teori Everett S. Lee (1966), tingkat migrasi yang terjadi di daerah berkembang menyesuaikan dengan keragaman yang ada di daerah tersebut. Keputusan migrasi seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, terdapat

faktor yang menarik untuk bermigrasi dan terdapat pula faktor yang memaksa meninggalkan daerah asal. Menurut Everett S. Lee terdapat 4 faktor yang dapat mempengaruhi migrasi, yakni: 1.) Faktor pribadi: kepekaan pribadi serta kecerdasannya, 2.) Faktor yang berada di daerah asal yang meliputi upah kerja yang rendah, sempitnya lapangan pekerjaan, terbatasnya jenis pekerjaan, 3.) Faktor yang ada di daerah tujuan yang meliputi tingkat upah yang tinggi, serta luasnya lapangan pekerjaan, 4.) Hambatan antara daerah asal dengan daerah tujuan yang mempengaruhi keputusan bermigrasi seseorang. Selain itu, teori *The New Economic Migration* yang dikemukakan oleh Stark & Bloom (1985) menyatakan bahwa perbedaan upah bukan menjadi faktor penentu seseorang dalam keputusan melakukan migrasi. Menurut teori ini, alasan seseorang untuk migrasi adalah keluarga dan rumah tangga. Migrasi dilakukan untuk meningkatkan pendapatan individu atau rumah tangga karena terdapat kesenjangan yang terjadi dalam suatu kelompok. Apabila seseorang menganggap pendapatannya berada di bawah rata-rata pendapatan dari masyarakat lain, maka dapat dikatakan bahwa seseorang tersebut miskin secara relatif. Orang yang dikatakan miskin relatif akan melakukan migrasi. Oleh sebab itu, migrasi sering terjadi pada kawasan yang memiliki kesenjangan ekonomi tinggi.

3. METODE

3.1. Data

Jenis data yang digunakan adalah data sekunder dengan periode waktu tahun 2011-2021. Data yang digunakan adalah data *Brain Drain*, Upah Minimum Provinsi, kesempatan kerja, dan kemiskinan 6 provinsi di Indonesia pada tahun 2011-2021. Data didapatkan dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), dan Badan Pusat Statistik (BPS). Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh faktor Upah Minimum Provinsi, kesempatan kerja, dan kemiskinan di 6 Wilayah terhadap *Brain Drain* tahun 2011-2021 dan yang menjadi subjek penelitian adalah *Brain Drain* 6 provinsi tahun 2011-2021. Terdapat 6 provinsi yang digunakan dalam penelitian ini dengan pertimbangan dalam purposive sampling adalah 6 wilayah penyumbang *Brain Drain* tertinggi. Sehingga terpilih wilayah Bali, Jawa Barat, Jawa Tengah, DKI Jakarta, Jawa Timur, dan Banten.

3.2. Teknik Analisis

Penelitian ini adalah penelitian *Eksplanatory Research*. *Explanatory Research* merujuk pada jenis penelitian dengan tujuan pengujian hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Penelitian ini menggunakan analisis regresi data panel. Analisis

data panel dilakukan dengan tiga pendekatan, *fixed effect model* (FEM), *common effect model* (CEM), *random effect model* (REM). Untuk pemilihan model dengan menggunakan uji chow, uji hausman, dan uji lagrange multiplier (Gujarati & Porter, 2013: 239-249). Model regresi data panel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan variabel independen yakni Upah Minimum Provinsi, kesempatan kerja, dan kemiskinan dan variabel dependen adalah *Brain Drain*. Model regresi data panel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$BD_{it} = \beta_0 + \beta_1 UMP_{it} + \beta_2 KK_{it} + \beta_3 K_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Dimana:

BD	: Variabel Dependen <i>Brain Drain</i>
β_0	: Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	: Koefisien Regresi
UMP	: Upah Minimum Provinsi
KK	: Kesempatan Kerja
K	: Kemiskinan
t	: <i>Time Series</i> (2011-2021)
i	: <i>Cross Section</i> (6 Provinsi)
ε	: Error Term

4. HASIL DAN DISKUSI

Untuk mendapatkan model regresi terbaik dalam analisis data panel, digunakan tiga pendekatan, yaitu *fixed effect model* (FEM) *common effect model* (CEM), dan *random effect model* (REM) (Gujarati & Porter, 2013: 239-249). Berdasarkan hasil uji spesifikasi model yang telah dilakukan, dengan menggunakan uji chow, uji hausman, dan uji lagrange multiplier yang dimana didapatkan hasil bahwa terpilih *random effect model* (REM) yang terpilih untuk digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik pada data, yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Sebelum dilakukan pengujian data *Brain Drain* dan Upah Minimum Provinsi (UMP) di log-kan karena perbedaan angka dan satuan dengan variabel kesempatan kerja dan kemiskinan.

Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik pada model regresi.

4.1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolienaritas dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel bebas dalam

persamaan regresi. Indikator yang digunakan adalah nilai matrik korelasi dengan ketentuan apabila melebihi 80% (0,8) variabel bebasnya memiliki kecenderungan terkena multikolineritas, apabila nilai matriks korelasi $\leq 0,8$ maka terbebas multikolineritas (Gujarati & Porter, 2012:429).

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

UMP	KK	K
UMP	1.000000	-0.597767
KK	0.003751	0.033832
K	-0.597767	1.000000

Sumber: data sekunder yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,80 yang berarti bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi.

4.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat kondisi ketidaksinambungan varians dari residual dalam model regresi. Dalam menguji terjadinya heteroskedastisitas dengan uji Glejser. Apabila nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Gujarati & Porter, 2012:428).

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-1.276523	3.954250	-0.322820	0.7479
UMP	0.066015	0.190182	0.347116	0.7297
KK	0.015794	0.033239	0.475181	0.6363

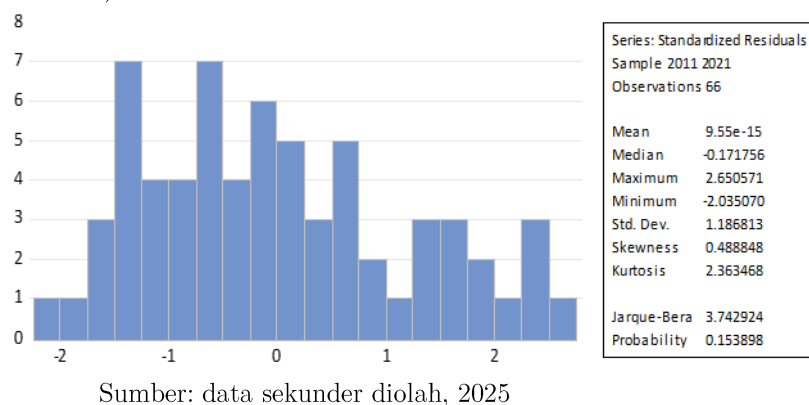
Sumber: data sekunder yang diolah, 2025

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser maka didapatkan hasil bahwa semua variabel memiliki nilai probabilitas t statistik $\geq 0,05$ yang mengindikasikan tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi.

4.3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui persebaran data pada sebuah kelompok atau variabel yang nantinya akan menghasilkan data terdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Dalam uji normalitas, dalam dilihat melalui uji Jerque-Bera (JB-test). Uji normalitas dapat menggunakan pendekatan Jarque-Berra (J-B) test. Jika nilai probabilitasnya Jaque-Bera $\geq 0,05$ maka residualnya berdistribusi normal (Gujarati &

Porter, 2012: 299-304).



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil histogram diatas, diketahui bahwa nilai Jarque-Bera (J-B) memiliki nilai probabilitas J-B sebesar 0.153898 lebih dari 0,05 maka residual berdistribusi normal.

4.4. Analisis Regresi Data Panel

Berikut merupakan hasil analisis regresi data panel menggunakan *Random effect model*.

Tabel 3. Regresi Data Panel Random effect model

Variabel	Coefficient	Prob.
C	61.76531	0.0000
UMP	-3.348508	0.0000
KK	-0.077708	0.1264
K	-0.034912	0.3687
Uji F		0.000000
Adjusted R-Square	0.803325	

Sumber: data sekunder yang diolah, 2025

Berdasarkan analisis menggunakan *random effect model*, didapatkan persamaan linearnya sebagai berikut:

$$BD = 61.76531 - 3.348508UMP - 0.077708KK - 0.034912K$$

Berdasarkan regresi data panel dengan *random effect model*, hasil tersebut diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta yang diperoleh sebesar 61.76531, ketika Upah Minimum Provinsi (UMP), kesempatan kerja, dan kemiskinan konstan maka jumlah *Brain Drain* di Indonesia akan bertambah sebanyak 61.76531 jiwa, dengan asumsi variabel lain konstan.
- Upah Minimum Provinsi (UMP) memiliki nilai koefisien -3.348508. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan pertumbuhan Upah Minimum Provinsi (UMP)

sebesar 10 ribu rupiah dapat menurunkan jumlah *Brain Drain* sebesar 33485.08 jiwa dengan asumsi variabel lain konstan.

- c. Kesempatan kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0.077708. Hasil ini berarti bahwa setiap kenaikan kesempatan kerja 1% akan menurunkan jumlah *Brain Drain* sebesar 0.077708 jiwa, dengan asumsi variabel lain konstan.
- d. Kemiskinan memiliki nilai koefisien sebesar -0.034912. Hasil ini berarti bahwa setiap kenaikan 1% kemiskinan akan menurunkan jumlah *Brain Drain* sebesar 0.034912 jiwa, dengan asumsi variabel lain konstan.

4.5. Uji Statistik

- a. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Upah Minimum Provinsi (UMP), kesempatan kerja, dan kemiskinan terhadap *Brain Drain*. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 3, dapat diketahui bahwa probabilitas $F < 0,05$ yakni sebesar 0.0000. Berdasarkan hasil mengindikasikan bahwa variabel Upah Minimum Provinsi (UMP), kesempatan kerja, dan kemiskinan secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi *Brain Drain*.

- b. Uji Parsial (Uj t)

Uji t diperlukan untuk mengetahui pengaruh Upah Minimum Provinsi (UMP), kesempatan kerja, dan kemiskinan secara parsial atau individu terhadap *Brain Drain*. Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa:

1. Upah Minimum Provinsi (UMP) memiliki nilai probabilitas $t < 0,05$ yakni sebesar 0.0000. Maka berdasarkan hasil tersebut variabel Upah Minimum Provinsi (UMP) berpengaruh signifikan terhadap *Brain Drain* di Indonesia.
2. Kesempatan kerja memiliki nilai probabilitas $t > 0,05$ yakni sebesar 0.1264. Dari hasil tersebut maka variabel kesempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Brain Drain* di Indonesia.
3. Kemiskinan memiliki nilai probabilitas $t > 0,05$ yakni sebesar 0.3687. Maka variabel kemiskinan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Brain Drain* di Indonesia.

- c. Koefisien Determinasi (R^2)

Dari tabel 3 tersebut dapat dilihat bahwa koefisien determinasi pada Adjusted R-square sebesar 0.803325 yang berarti hasil ini mendekati nilai 1. Berdasarkan hasil tersebut, 0.803325 perubahan *Brain Drain* di Indonesia dipengaruhi oleh Upah Minimum Provinsi (UMP), kesempatan kerja, dan kemiskinan. Sedangkan 0,196675-

nya dipengaruhi oleh faktor lain yang menyebabkan *Brain Drain* diluar dari variabel penelitian ini.

Pengaruh Upah Minimum Provinsi (UMP) terhadap *Brain Drain*

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan *random effect model*, dapat diketahui hasil bahwa Upah Minimum Provinsi (UMP) memiliki hubungan negatif dan berpengaruh signifikan terhadap *Brain Drain* dimana hasil tersebut sesuai dengan teori Everett S. Lee (1966) yang menyatakan bahwa terdapat faktor pendorong berasal dari daerah asal yang menyebabkan seseorang melakukan migrasi, upah yang rendah di daerah asal akan mendorong terjadinya migrasi. Upah menjadi alasan yang mendorong tenaga kerja dalam outmigrasi. Hubungan negatif yang terjadi antara upah minimum dan jumlah outmigrasi tenaga kerja terjadi karena upah minimum provinsi di Indonesia mengalami kenaikan untuk setiap tahunnya. Kenaikan upah di provinsi-provinsi Indonesia menyebabkan jumlah outmigrasi tenaga kerja turun, tenaga kerja memilih untuk tetap berada di daerah asal atau bermigrasi ke kota lain yang masih berada di wilayah Indonesia dan pendapatan yang diperoleh dirasa sudah cukup dalam memenuhi kehidupan tenaga kerja dan keluarganya (Ardiyana, 2021). Menurut Angelita & Perbawani, 2024 tingkat upah yang rendah di daerah asal menyebabkan tenaga kerja berketrampilan tinggi menjalankan migrasi menuju negara dengan tingkat upah yang tinggi.

Upah Minimum Provinsi (UMP) yang signifikan setiap tahunnya yang mendorong kasus *Brain Drain* mengalami penurunan. Fenomena di Indonesia dilihat dari data BP2MI dan BPS, dengan tingkat Upah Minimum Provinsi (UMP) yang terus mengalami kenaikan dari tahun 2011-2021 menyebabkan fenomena *Brain Drain* yang cenderung menurun pula pada tahun 2011-2021. Kasus *Brain Drain* di 6 Provinsi penyumbang *Brain Drain* tertinggi pada tahun 2011-2014 cenderung mengalami kasus yang tinggi karena tingkat upah yang dilihat dari Upah Minimum Provinsi (UMP) di 6 wilayah tersebut masih tergolong rendah pada tahun 2011-2014. Penentuan upah minimum masih memiliki banyak tantangan, salah satunya adalah mekanisme yang bersifat sementara dan tidak pasti, sehingga sulit untuk memprediksi dan menghitung upah minimum. Saat ini, penetapan upah minimum hanya berfokus pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti pertumbuhan ekonomi, produktivitas. Bagi tenaga kerja, upah adalah faktor utama untuk memastikan kelangsungan hidup mereka dan keluarga, serta untuk pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Meskipun demikian, terkadang upah yang diterima pekerja tidak cukup layak bagi kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri (Izzaty & Sari, 2013).

Pengaruh Kesempatan Kerja terhadap *Brain Drain*

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan regresi data panel *random effect model*, didapatkan hasil bahwa kesempatan kerja memiliki hubungan negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Brain Drain*. Hasil ini tentunya menolak teori Everett S. Lee (1966) yang menyatakan bahwa sempitnya lapangan pekerjaan yang terjadi di daerah asal menjadi faktor pendorong seseorang melakukan migrasi. Menurut Khan et al., 2023 tidak hanya kondisi kesempatan kerja di daerah asal dapat mendorong seseorang melakukan migrasi, upah yang rendah, kondisi keuangan yang tidak stabil, peningkatan kualitas hidup, rendahnya kualitas pendidikan juga dapat berkontribusi pada keputusan seseorang untuk bermigrasi. Suastrini et al., 2023 mengatakan bahwa karena masih adanya pekerjaan dengan pendapatan yang tidak tetap yang ada di daerah asal. Alasan seseorang melakukan migrasi karena keinginan mendapatkan pendapatan dua kali lebih besar dari yang didapatkan di daerah asal. Everett S. Lee (1966) yang mengatakan bahwa adanya faktor tingkat upah yang rendah di daerah asal serta adanya faktor negatif yang menyebabkan seseorang untuk bermigrasi yang dapat merugikan seseorang apabila tinggal di suatu daerah yang memiliki keadaan yang buruk akan memaksa mereka untuk pindah ke wilayah lain.

Kesempatan kerja produktif di Indonesia mengalami keterbatasan, sehingga pengangguran terdidik cukup tinggi. Masalah lainnya adalah Indonesia kurangnya tenaga kerja terdidik dan terampil, sementara jumlah tenaga kerja non-terampil justru berlebih. Adanya kesenjangan antara permintaan dan ketersediaan tenaga kerja berpendidikan dengan tenaga kerja yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan dan ketrampilan dengan proporsi yang mencapai lebih dari setengahnya. Faktor lainnya yang mempengaruhi adalah rendahnya upah yang telah ditawarkan dan adanya “reservation wage” yang tinggi dari para pencari kerja Handayani, 2015. Astriani & Nooraeni, 2020 menyatakan bahwa banyak lulusan perguruan tinggi yang akhirnya menganggur karena jumlah lulusan yang berlimpah. Mereka enggan menerima pekerjaan yang setara dengan lulusan SMA atau SMK, karena beranggapan bahwa kompetensi yang mereka miliki lebih tinggi sehingga layak mendapatkan pekerjaan yang sesuai.

Pengaruh Kemiskinan terhadap *Brain Drain*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan regresi data panel *random effect model*, didapatkan hasil bahwa kemiskinan memiliki hubungan negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Brain Drain*. Hasil ini menjelaskan

bahwa, apabila kemiskinan menurun maka *Brain Drain* akan meningkat. Hasil yang diperoleh tidak sesuai teori *The New Economic Migration* yang dikemukakan oleh Stark & Bloom (1985) menyatakan bahwa migrasi dilakukan untuk meningkatkan pendapatan individu atau rumah tangga karena terdapat kesenjangan yang terjadi, seseorang yang merasa pendapatannya berada di bawah rata-rata pendapatan masyarakat akan dianggap miskin secara relatif. Mereka yang berada dalam kondisi kemiskinan relatif inilah yang cenderung melakukan migrasi.

Kondisi 6 wilayah penyumbang *Brain Drain* tertinggi ini masih mengalami kasus kemiskinan yang cukup tinggi. Adanya kondisi kemiskinan ini akan menghambat terjadinya fenomena *Brain Drain*. Everett S. Lee (1966) yang menyatakan bahwa hambatan yang ada antara daerah asal dan daerah tujuan dapat memengaruhi keputusan seseorang untuk bermigrasi. Hambatan ini mencakup aksesibilitas, biaya perjalanan ke lokasi tujuan, serta ketersediaan sarana dan prasarana untuk mobilisasi. Menurut Ardiyana (2021) hubungan negatif yang terjadi antara kemiskinan dan jumlah tenaga kerja disebabkan oleh adanya hambatan atau kendala dalam proses migrasi tenaga kerja keluar. Hambatan ini dapat berupa biaya yang timbul sebagai penghambat outmigrasi internasional atau disebut sebagai *opportunity cost* atau biaya peluang. Biaya peluang berupa biaya yang harus tenaga kerja keluarkan ketika mereka memutuskan untuk melakukan outmigrasi internasional. Temuan tersebut juga sejalan dengan Salsabilla & Pratomo, 2024 yang menyatakan bahwa, kemiskinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap migrasi. Terjadinya peningkatan jumlah penduduk yang tinggi maka akan menciptakan pola hidup yang semakin sulit sehingga kondisi ini akan mendorong tenaga kerja untuk dapat keluar dari garis kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Tetapi kemiskinan sebagai dampak dari masih adanya ketimpangan menyebabkan terbatasnya tenaga kerja dalam akses perjalanan lintas wilayah atau negara. Selain itu, tenaga kerja yang berasal dari latar belakang miskin akan kesulitan untuk untuk membiayai perpindahan seperti transportasi, akomodasi, biaya hidup di tempat tujuan karena keterbatasan ekonomi.

5. SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Upah Minimum Provinsi memiliki hubungan negatif dan berpengaruh terhadap *Brain Drain*. Kesempatan kerja memiliki hubungan negatif dan tidak berpengaruh terhadap *Brain Drain*, hal ini karena adanya kesenjangan antara permintaan dan ketersediaan tenaga kerja berpendidikan dengan tenaga kerja yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan dan ketrampilan dengan proporsi yang mencapai lebih dari setengahnya dan rendahnya upah yang telah ditawarkan serta

adanya “*reservation wage*” yang tinggi dari para pencari kerja. Kemiskinan memiliki hubungan negatif dan tidak berpengaruh terhadap *Brain Drain*, adanya hambatan yang ada antara daerah asal dan daerah tujuan dapat memengaruhi keputusan seseorang untuk bermigrasi yang mencakup aksesibilitas, biaya perjalanan ke lokasi tujuan, serta ketersediaan sarana dan prasarana untuk mobilisasi.

Pemerintah perlu meningkatkan penerapan aturan upah minimum yang sudah ada dengan menambah pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan pihak-pihak terkait. Pemerintah perlu membentuk kembali lembaga yang bertugas untuk menghitung produktivitas tenaga kerja, yang akan membantu dalam penetapan upah minimum. Lembaga ini memiliki tugas untuk mengukur tingkat produktivitas tenaga kerja di berbagai industri. Mengadakan program-program kolaborasi internasional, seperti pertukaran pelajar atau magang global, dapat memberikan pengalaman multikultural tanpa harus kehilangan talenta muda.

REFERENSI

- Astriani, V., & Nooraeni, R. (2020). Determinan Pengangguran Lulusan Perguruan Tinggi di Indonesia Tahun 2018. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 8(1), 31–37. <https://doi.org/10.26740/jupe.v8n1.p31-37>
- Handayani, T. (2015). Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi di Indonesia Dengan Kebutuhan Tenaga Kerja di Era Global. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 10(1), 53. <https://doi.org/10.14203/jki.v10i1.57>
- Imran Khan, M., Alharthi, M., Haque, A., & Illiyan, A. (2023). Statistical analysis of push and pull factors of migration: A case study of India. *Journal of King Saud University - Science*, 35(8), 102859. <https://doi.org/10.1016/j.jksus.2023.102859>
- Krasulja, N., Vasiljevic-Blagojevic, M., & Radojevic, I. (2016). Brain-drain: The positive and negative aspects of the phenomenon. *Ekonomika*, 62(3), 131–142. <https://doi.org/10.5937/ekonomika1603131K>
- Noveria, M. (2017). Migrasi Berulang Tenaga Kerja Migran Internasional: Kasus Pekerja Migran Asal Desa Sukorejo Wetan, Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 12(1), 25. <https://doi.org/10.14203/jki.v12i1.255>
- Pratama Angelita, P., & Laksmi Perbawani, F. C. (2024). Analysis of International Expert Migration: A Case Study of *Brain Drain* in the Philippines in 2015-2023. *Journal of Humanities and Social Sciences (JHASS)*, 6(2), 91–101. <https://doi.org/10.36079/lamintang.jhass-0602.662>
- Puspitasari, W. I. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Migrasi Tenaga Kerja ke

- Luar Negeri Berdasarkan Provinsi di Indonesia. *Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan*, 2(1). <https://doi.org/10.20473/jiet.v2i1.5505>
- Salsabilla, A. T., & Pratomo, D. S. (2024). Determinan Migrasi Internasional Tenaga Kerja. *Journal of Development Economic and Social Studies*, 3(2), 384–396. <https://doi.org/10.21776/jdess.2024.03.2.5>
- Santoso, E., Muslihatinningsih, F., & Zainuri. (2022). *Brain Drain* Indonesia dan Dampaknya Bagi Indonesia. *JAE (JURNAL AKUNTANSI DAN EKONOMI)*, 7(1), 42–52. <https://doi.org/10.29407/jae.v7i1.17702>
- Suastrini, F., Rabbani, N. H., & Kurniawan, R. A. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Menyebabkan Penduduk Memutuskan Menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Dusun Bantir Desa Banyu Urip Kecamatan Gerung Kabupaten Lombok Barat. *SOCIETY*, 13(2), 13–23. <https://doi.org/10.20414/society.v13i2.5852>
- Faiz, P. M. (2007). *Brain Drain* dan Sumber Daya Manusia Indonesia: Studi Analisa terhadap Reversed *Brain Drain* di India. *Faculty of Law, University of Delhi. School of Social Science, IGNOU, New Delhi*.
- Gujarati, D. N. & Porter, D. C. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika* (Edisi 5 Buku 1). Penerbit Salemba Empat
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2013). *Dasar-dasar Ekonometrika* (Edisi 5 Buku 2). Penerbit Salemba Empat
- Izzaty. & Sari, R. (2013). Kebijakan penetapan upah minimum Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 4(2), 131-145
- Lee, E. S. (1966). A Theory of Migration. University of Pennsylvania. *Demography*, Vol. 3, No. 1. pp. 47-57
- Stark, O. & Bloom, D. E. (1985). The New Economics of Labour Migration. *The American Economic Review*, Vol. 75, No. 2. pp. 173-178