

Research Article

Analisis Migrasi Tenaga Ahli Internasional: Studi Kasus Brain Drain di Filipina pada Tahun 2015-2023**Pristian Pratama Angelita^{1*}, Firsty Chintya Laksmi Perbawani¹**¹ Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Jawa Timur, Indonesia.**Article History****Received:**

27.04.2024

Revised:

21.05.2024

Accepted:

17.06.2024

***Corresponding Author:**

Pristian Pratama Angelita

Email:

Pristiangelita@gmail.com

**This is an open access article,
licensed under: CC-BY-SA**

Abstract: Filipina telah menjadi negara yang aktif mengirim pekerja ke seluruh dunia sejak era 1970-an, terutama para pekerja tenaga ahli. Tingginya tingkat migrasi tenaga ahli di Filipina didorong oleh budaya masyarakat yang percaya bahwa bekerja di luar negeri dapat meningkatkan kualitas hidup mereka. Namun, fenomena ini telah menimbulkan masalah internal, yakni munculnya fenomena brain drain. Brain drain dipicu oleh faktor penarik dan faktor pendorong. Faktor-faktor tersebut dapat dianalisis lebih lanjut melalui keterkaitannya dengan wilayah asal, wilayah destinasi, hambatan yang mengintervensi, dan faktor personal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fenomena migrasi internasional tenaga ahli dan dampak brain drain di Filipina tahun 2015 hingga 2023 menggunakan push-pull factors. Penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mendeskripsikan fenomena yang terjadi. Metode pengumpulan data yang digunakan termasuk wawancara dan studi literatur. Hasil penelitian ini menggambarkan hubungan yang erat antara migrasi internasional di Filipina dan fenomena brain drain yang berdampak pada sektor-sektor penting seperti ekonomi, politik, dan sosial-budaya Filipina.

Kata Kunci: Brain Drain, Migrasi, Migrasi Internasional Tenaga Ahli.**Analysis of International Expert Migration: A Case Study of Brain Drain in the Philippines in 2015-2023**

Abstract: The Philippines has actively sent workers around the world since the 1970s, particularly highly skilled workers. The Philippines' high level of skilled migration has been driven by a culture in which people assume that working abroad will improve their standard of living. However, this trend ended up resulting in internal difficulties, including the rise of the brain drain phenomenon. Brain drain is caused by both pull and push causes. These elements can be examined further in relation to the place of origin, destination region, intervening obstacles, and personal factors. The purpose of this study is to examine the phenomenon of international highly skilled migration and the impact of brain drain in the Philippines between 2015 and 2023 utilizing push-pull factors. The author employs a qualitative descriptive approach to describe the phenomena that occur. Interviews and literature reviews were employed as data-gathering strategies. The findings of this study demonstrate the significant correlation between international migration in the Philippines and the brain drain issue, which has consequences for key areas such as the Philippine economy, politics, and sociocultural.

Keywords: Brain Drain, International Highly Skilled Migration, Migration.

1. Pendahuluan

Sejak pada tahun 1970-an, Filipina telah mengirim pekerjanya ke seluruh dunia untuk mengatasi permasalahan pengangguran yang ada di negaranya. Pekerja yang dikirim bervariasi mulai dari low skilled, medium skilled, hingga high-skilled workers yang dibedakan menurut tingkat pendidikan yang dimiliki [1]. Pada tahun 2013, jumlah Overseas Filipino Workers (OFWs) bertotal hingga 10.238.614. Angka tersebut mengalami kenaikan sebanyak 2.855.492 dari total OFWs tahun 2000. Sehingga pada tahun 2015, diketahui ada 5.3% masyarakat Filipina dari total populasi negara Filipina menjadi pekerja migran di negara lain yang tersebar di beberapa negara destinasi seperti Amerika Serikat, Uni Emirat Arab, Kanada, Arab Saudi, Australia, Jepang, Kuwait, dan negara-negara lainnya [2].

Tabel 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: OECD/Scalabrini Migration Center [2]

Dari kegiatan migrasi internasional yang secara aktif terjadi di Filipina, timbul permasalahan baru di dalam negeri. Fenomena Brain Drain yang menjadi permasalahan merupakan fenomena dimana terjadinya migrasi intelektual dari negara berkembang ke negara maju. OECD menuliskan bahwa migrasi yang dilakukan merupakan hasil dari ketidakmampuan negara untuk menyerap tenaga ahli yang ada, sehingga tenaga ahli di Filipina memilih untuk menemukan wilayah pekerjaan yang baru dengan peluang kerja yang lebih luas, kondisi hidup yang lebih baik, atau bahkan dengan upah yang lebih tinggi [2]. Kondisi ini pada akhirnya tidak menguntungkan negara asal, yakni Filipina, karena Filipina berakhir kekurangan tenaga kerja ahli dan hal ini mempengaruhi pertumbuhan negara Filipina.

Jinky Leilanie Lu [3] mengategorikan tenaga ahli menjadi kelompok pekerja utama dan profesional. Kelompok pekerja profesional antara lain; pekerja di sektor kesehatan, pendidikan, teknik, dan IT [3].

Tabel 2. Data Tiga Mayoritas Pekerjaan Profesional OFW Tahun 2009

Jenis Pekerjaan	Total OFW
Perawat	13.014
Teknisi insinyur listrik dan elektronik	3.803
Teknisi insinyur mekanik	2.874

Sumber: Lu [3]

Pada Tabel 2, Jinky Leilanie Lu [3] memaparkan bahwa Perawat merupakan pekerjaan profesional teratas yang memutuskan bermigrasi dengan total 13.014 perawat pada tahun 2009. Diikuti dengan profesi teknisi insinyur listrik dan elektronik dengan total 3.803, dan posisi insinyur mekanik dengan total 2.874 [3]. Kondisi ini merupakan kondisi berkepanjangan, karena pada tahun 2021, Department of Health (DOH) Filipina menyatakan ada kurang lebih 316.000 perawat Filipina yang memilih untuk bermigrasi ke wilayah lain. Dari total tersebut diketahui bahwa mereka merupakan 51% perawat berlisensi yang memenuhi syarat dari keseluruhan lulusan perawat di Filipina [4]. Pernyataan DOH didukung dengan pernyataan langsung dari kepala departemen perawat di Philippines Orthopedic Center (POC). Veloria [5] mengatakan bahwa pada tahun 2023, departemen perawat POC mengalami

kondisi kekurangan tenaga perawat yang berujung pada tidak seimbangnya rasio perawat, yakni 1:12. Hal ini tidak hanya terjadi pada POC, namun terjadi juga ke beberapa rumah sakit di Filipina, sehingga pemerintah Filipina membuat pertimbangan untuk merekrut pekerja yang tidak berlisensi untuk memenuhi kebutuhan perawat di rumah sakit tersebut [4].

Beberapa penelitian terdahulu memaparkan bahwa salah satu faktor pendorong tingginya arus migrasi internasional di Filipina adalah karena kurangnya kepuasan kerja tenaga ahli dan terbatasnya lingkungan pengembangan yang ada di Filipina. Keputusan masyarakat Filipina untuk bermigrasi memiliki dasar yang kuat, yakni untuk mendapatkan kualitas hidup yang lebih baik lagi. Dalam pengambilan keputusan untuk bermigrasi, Everett S. Lee [6] menuliskan dalam tulisannya bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, khususnya bagi tenaga ahli, yakni push-pull factors. Jeda penelitian dari penelitian ini adalah masih belum adanya penelitian yang menggambarkan fenomena brain drain di Filipina menggunakan dua faktor secara langsung [6]. Maka dari itu, penelitian ini berfokus pada dua faktor tersebut untuk menganalisis lebih lanjut mengenai keterkaitan faktor pendorong dan penarik terhadap fenomena brain drain di Filipina pada tahun 2015 hingga 2023.

2. Kajian Pustaka

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengulas tentang brain drain di Filipina. Pada tahun 1976, Ernesto M. Pernia [7] melihat fenomena ini dari perspektif ekonomi, di mana pada tahun 1968, Filipina hamper menjadi negara berpendapatan rendah dengan GNP per kapita sebesar \$180 dengan populasi yang tinggi. Hal ini mendorong migrasi masyarakat lokal ke wilayah lain, yang kemudian menjadi pemicu awal dari brain drain [7]. Pernia berpendapat bahwa masalah utama yang menyebabkan brain drain di Filipina bukanlah karena kurangnya sumber daya manusia, namun karena kurangnya pelatihan dalam menyerap keterampilan tenaga kerja terampil. Faktor ini dipengaruhi oleh kapasitas ekonomi Filipina yang masih belum mencukupi untuk menampung dan memanfaatkan tenaga kerja profesional seperti yang dilakukan oleh negara-negara maju. Pandangan ini sejalan dengan tulisan Jinky Leilanie Lu [3], yang menyatakan bahwa Filipina masih belum mampu sepenuhnya memanfaatkan tenaga kerja yang ada. Kondisi ini mendorong para tenaga ahli seperti dokter hingga ahli bedah untuk bermigrasi ke negara-negara maju [3].

Selain itu, Alburo & Abella (2002) juga menuliskan bahwa salah satu faktor yang memfasilitasi migrasi internasional tenaga ahli adalah penggunaan Bahasa Inggris dalam proses pendidikan dan sertifikasi di Filipina. Penulis juga berpendapat bahwa migrasi internasional tenaga ahli Filipina memiliki beberapa keuntungan, termasuk sistem pengelolaan yang terinternasionalisasi yang muncul dari remitansi yang dikirim ke Filipina. Pada tulisannya, penulis memaparkan strategi untuk mengatasi dampak negatif fenomena ini yang dapat mengurangi daya tarik migrasi internasional [8]. Selain mengatasi kekurangan tenaga kerja di Filipina, Alburo & Abella [8] juga melihat bahwa migrasi ini dapat memberikan dorongan bagi pertumbuhan ekonomi, meningkatkan pendapatan, mengurangi kesenjangan upah antara Filipina dan negara destinasi, serta menciptakan lapangan kerja yang baru.

Selanjutnya, Jinky Leilanie Lu [3] menyajikan statistik dari Commission on Filipinos Overseas (CFO) yang menunjukkan bahwa sejak tahun 2000 hingga 2009 terdapat lebih dari 500.000 warga Filipina yang secara rutin berpindah ke luar negeri untuk bekerja. Penulis juga menyoroti bahwa faktor pendorong utama dari migrasi tenaga ahli adalah kurangnya kepuasan dalam pekerjaan dan kurangnya peluang pengembangan di negara asal. Selain itu, brain drain juga disebabkan oleh kondisi surplus tenaga ahli yang tidak dimanfaatkan sepenuhnya oleh Filipina [3].

3. Metodologi

3.1. Migrasi Tenaga Ahli Internasional

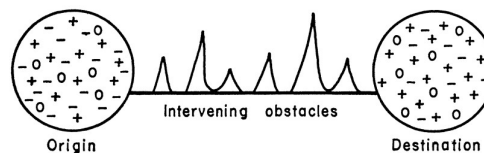
Secara umum, migrasi dapat diartikan sebagai perpindahan tempat tinggal baik secara permanen maupun sementara yang melibatkan wilayah asal, destinasi, dan berbagai hambatan yang mempengaruhi proses tersebut [6]. Massey et al. [9] memandang migrasi internasional dari perspektif ekonomi neoklasik yang menekankan keterkaitannya dengan persediaan pekerja dan tingkat upah yang diperoleh. Migrasi internasional tenaga ahli dikaitkan dengan keseimbangan pasar yang berkaitan erat dengan kesejahteraan pekerja melalui tingkat upah. Oleh karena itu, para pekerja cenderung bermigrasi ke negara-negara dengan keseimbangan pasar yang tinggi agar mendapatkan upah yang lebih memuaskan [9]. Selain itu, penulis juga mempertimbangkan world system theory yang diperkenalkan oleh Wallerstein pada tahun 1974 dengan perspektif sosiologis untuk memahami

konsep migrasi internasional. Dalam perspektif ini, migrasi internasional dipandang sebagai bagian dari proses pembangunan kapitalisme yang dipicu oleh keinginan individu untuk mencari kesejahteraan yang lebih baik di negara lain [9].

Tidak semua pekerja dapat diklasifikasikan sebagai tenaga ahli. Karena dalam konteks migrasi internasional tenaga kerja terbagi menjadi low-skilled, medium-skilled, dan high-skilled workers yang didasarkan pada tingkat pendidikan mereka [10]. Menurut Jinky Leilanie Lu [3], pekerja tenaga ahli terdiri dari kelompok pekerja kesehatan, pengajar profesional, pekerja profesional di bidang teknik, dan pekerja profesional di bidang teknologi informasi. Kerr et al. [11] mempercayai bahwa individu dengan pendidikan dan keterampilan tinggi cenderung untuk bermigrasi dengan beberapa alasan dibalik pola migrasinya [11].

3.2. Push-Pull Factors

Dalam migrasi internasional tenaga ahli, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi keputusan untuk bermigrasi. Menurut teori yang diperkenalkan oleh Everett S. Lee [6], faktor-faktor tersebut dibagi dalam empat kategori: (1) Faktor yang berkaitan dengan wilayah asal. (2) Faktor yang berkaitan dengan wilayah destinasi. (3) Hambatan yang mengintervensi. (4) Faktor personal [6].



Gambar 1. Wilayah Asal, Destinasi, dan Hambatan yang Mengintervensi Proses Migrasi [6]

Lee [6] menggunakan konsep push-pull factors untuk menjelaskan fenomena ini. Dalam gambar 1, tanda “+” dan “-” menggambarkan faktor yang mendorong dan menarik individu baik dari wilayah asal maupun tujuan yang saling berhubungan melalui hambatan yang mengintervensi. Namun, interpretasi terhadap tanda-tanda tersebut dapat berbeda-beda bagi setiap migran atau calon migran. “0” menunjukkan bahwa ada kemungkinan individu mungkin tidak merasa terdorong atau tertarik oleh faktor-faktor di wilayah tersebut [6]. Push factors merujuk pada kondisi atau faktor yang mendorong individu untuk meninggalkan wilayah asalnya. Kondisi ini umumnya bersifat negatif dan memaksa migran untuk bermigrasi dari wilayah asal ke tujuan. Push factor dapat berupa kurangnya kesempatan kerja, ketidakpuasan terhadap wilayah asal, kurangnya keamanan, tingkat kriminalitas yang tinggi, hingga bencana alam [6]. Sedangkan pull factors merupakan kebalikan dari push factors. Faktor-faktor ini menjadi daya tarik yang mendorong individu untuk menetap di wilayah baru dengan menawarkan sejumlah keunggulan tertentu. Biasanya, faktor-faktor ini memenuhi kebutuhan yang tidak terpenuhi di wilayah asal, seperti layanan yang lebih baik, tingkat kejahatan yang rendah, kualitas hidup yang tinggi, kebebasan politik, dan berbagai aspek positif lainnya. Persepsi terhadap aspek positif dan negatif ini akan bervariasi antara setiap migran, karena perbedaan latar belakang individu, yang pada akhirnya menyebabkan keragaman dalam pola migrasi internasional [6].

3.3. Brain Drain

Brain drain merupakan peristiwa migrasi intelektual dari negara-negara berkembang ke negara-negara maju dengan berbagai latar belakang alasan yang beragam dari setiap individu. Menurut Bij Amalendu Guha [12], istilah brain drain dapat digunakan ketika terdapat dua kondisi yang terpenuhi; aliran satu arah dan aliran satu arah dan aliran netto superior keluar dan masuk dari suatu negara. Oleh karena itu, fenomena ini melibatkan negara-negara maju dan berkembang. Guha [12] mengelompokkan pekerja migran menjadi dua kategori utama, yaitu white-collar workers dan blue-collar workers, dimana pekerja white-collar sangat bergantung pada kecerdasan dan pemanfaatan intelektual [12].

Karakteristik brain drain dapat diklasifikasikan menjadi subjektif dan objektif, tergantung pada perspektif non-ekonomi, ekonomi, politik, dan budaya, yang bergantung pada tiga faktor utama: (1) Faktor ekonomi, dimana migran bermigrasi untuk meningkatkan kondisi ekonomi dan standar hidup

mereka. (2) Faktor pekerjaan, dimana migran mencari peluang pekerjaan yang lebih baik dan mempertimbangkan perbedaan dalam upah yang mereka terima. (3) Faktor personal, seperti pernikahan dengan warga negara di wilayah tujuan dan kurangnya peluang pengembangan profesional di wilayah asal [12]. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi brain drain, ada juga beberapa faktor yang dapat mencegahnya, seperti kewajiban untuk kembali dan bekerja di negara asal, pertimbangan emosional dengan keluarga, diskriminasi terhadap pekerja migran di negara tujuan, dan kesulitan dalam mencari pekerjaan [12].

Terjadinya brain drain juga dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian lulusan dari pendidikan tinggi atau universitas dengan kebutuhan pekerjaan yang ada di suatu negara. Andrew Gonzales [13] mengamati bahwa ketidakseimbangan antara permintaan tenaga kerja dan pasokan tenaga kerja menyebabkan konflik yang saling terkait dan menghasilkan ketidakcocokan, yang pada akhirnya menyebabkan suatu negara kehilangan tenaga ahli atau mengalami brain drain. Sejalan dengan faktor-faktor pekerjaan, Gonzales [13] juga mencatat bahwa upah rendah dan kondisi kerja yang tidak memuaskan, baik di sektor publik maupun swasta, menjadi penyebab utama brain drain karena para tenaga ahli tidak dapat mempertahankan gaya hidup yang memuaskan [13]. Indikator brain drain dalam suatu negara dapat diamati melalui aliran keluar tenaga ahli yang dapat diukur dengan (1) menghitung jumlah migran tenaga ahli di negara tujuan [14], (2) menganalisis data mengenai negara tujuan yang dipilih oleh tenaga ahli, dan juga dengan memperhatikan (3) disparitas gaji negara asal dan destinasi, (4) tingkat kepuasan masyarakat terhadap upah [3], dan jumlah remitansi yang masuk [15].

4. Hasil dan Diskusi

4.1. Dinamika Migrasi Internasional Tenaga Ahli di Filipina

Menurut Ullah [16], tenaga kerja merupakan salah satu aset terpenting bagi suatu negara [16]. Oleh karena itu, Filipina, sebagai negara berkembang sangat memperhatikan arus masuk dan keluar para pekerja dalam proses migrasi internasional. Migrasi internasional melibatkan perpindahan individu atau kelompok dari suatu negara ke negara lain dalam jangka waktu tertentu, baik pendek maupun panjang [17]. Commission on Filipinos Overseas (CFO) mencatat bahwa selama 31 tahun pencatatan data registrasi, jumlah emigran Filipina tertinggi terjadi pada tahun 2015, dengan total 92.998 Overseas Filipino Workers (OFWs), yang sebagian besar adalah pekerja wanita dengan persentase mencapai 59,64% [1].

Tabel 3. Emigran Filipina Berdasarkan Kelompok Pendidikan 2015-2021

Level Pendidikan	Total OFWs Tahun 2015-2021
Tingkat dasar dan lulusan dasar	60.586
Tingkat sekunder hingga vokasi	127.157
Tingkat tersier (perguruan tinggi hingga pascasarjana)	215.462

Sumber: Commission on Filipinos Overseas [18]

Dalam migrasi internasional, terdapat tiga kategori utama: low-skilled untuk pekerja dengan pendidikan dasar, medium-skilled untuk mereka dengan pendidikan menengah, dan high-skilled untuk individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi [10]. Tingginya jumlah pekerja Filipina yang bekerja di luar negeri memiliki dampak yang penting. Menurut data dari Tabel 3, antara tahun 2015 hingga 2021, Filipina telah mengirimkan sebanyak 215.462 pekerja dengan tingkat pendidikan tinggi atau yang termasuk dalam kategori high-skilled workers [18]. CFO juga memberikan data terkait jumlah emigran Filipina berdasarkan jenis pekerjaan yang dapat dilihat dalam Tabel 4.

Berdasarkan data yang diberikan oleh Commission on Filipinos Overseas (CFO), kelompok pekerjaan di bidang profesional, teknologi, dan pekerjaan terkait menjadi kelompok yang paling banyak pekerjanya dengan total pekerja mencapai 32.425 orang [18]. Data tersebut menunjukkan bahwa Filipina telah mengirim banyak tenaga kerja profesional dan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi ke berbagai negara. Hal tersebut berdampak pada kurangnya tenaga ahli di Filipina untuk berbagai profesi yang terkait [19]. Kondisi tersebut menghantarkan Filipina pada fenomena brain

drain seperti yang dinyatakan oleh Department of Health (DOH) bahwa Filipina mengalami kekurangan tenaga medis seperti dokter, terapis, hingga dokter gigi sebanyak 194.000 pekerja. Sedangkan kondisi kekurangan perawat diperkirakan mencapai angka 106.000 pekerja. Meskipun Filipina menjadi salah satu pemasok terbesar perawat dan dokter di luar negeri [20], negara ini mengalami defisit tenaga medis dan diperkirakan kondisi ini akan terus memburuk hingga 2028.

Tabel 4. Emigran Filipina Berdasarkan Kelompok Pekerjaan Tahun 2015-2021

Kelompok Pekerjaan Utama	Total OFWs Tahun 2015-2021
Profesional, teknologi, dan pekerjaan terkait	32.425
Manajerial, eksekutif, dan administratif	7.604
Klerikal	8.618
Sales	13.706
Jasa	15.706
Agrikultur, peternakan, buruh kehutanan dan nelayan	4.728
Proses produksi, operator alat angkut, dan buruh	11.611
Anggota angkatan bersenjata	1.253

Sumber: *Commission on Filipinos Overseas* [18]

Philippine Orthopedic Center (POC) yang merupakan salah satu rumah sakit nasional yang ada di Kota Quezon juga mengalami situasi serupa. Menurut keterangan Veloria [5]. POC merasakan dampak dari kecenderungan perawat untuk bermigrasi ke luar negeri, sehingga rasio perawat dan pasien mencapai 1:12. Oleh karena itu, pada tahun 2023, DOH menyatakan bahwa lulusan perawat yang tidak lulus ujian profesi akan diberi izin sementara untuk mengisi posisi yang diperlukan di rumah sakit nasional. Standar kelulusan ujian tersebut juga diturunkan dari 75% menjadi 70% [4]. Kekurangan ini menimbulkan ironi karena World Health Organization (WHO) memperkirakan bahwa perekonomian Filipina akan kehilangan lebih dari 750 miliar Peso Filipina setiap tahunnya karena penyakit kronis, sementara sekitar 60% kematian di Filipina disebabkan oleh penyakit kronis [21].

Dalam kondisi ini, tentu saja pemerintah Filipina tidak tinggal diam menghadapi tantangan yang mengganggu kemakmuran negaranya. Di bawah kepemimpinan Presiden Marcos Jr., pemerintah menyatakan komitmen untuk meningkatkan sistem pendidikan untuk mempersiapkan generasi mendatang, terutama dalam bidang sains, teknologi, teknik, dan matematika [22]. Selain itu, Department of Science and Technology (DOST) telah memulai kembali Balik Scientist Program (BSP).

Pada tahun 2018, Presiden Rodrigo Duterte menandatangani Republic Act No. 11035 untuk mengesahkan program tersebut yang dimana dicanangkan khusus untuk memanfaatkan keahlian tenaga ahli Filipina yang berada di luar negeri [23]. Program ini menekankan pada beberapa bidang penelitian dan pengembangan yang diutamakan, serta menetapkan persyaratan bagi para penelitinya. Implementasi program ini dibagi menjadi tiga periode waktu, yakni pendek, menengah, dan panjang dengan hak dan kewajiban yang berbeda-beda [23].

Menurut Gonzalez [13], terdapat perselisihan kepentingan antara Labor and Employment melalui Philippine Overseas Employment Agency (POEA) dengan Departments of Science and Technology (DOST). DOST memperkenalkan Balik Scientist Program (BSP) dengan maksud untuk mengembalikan ilmuwan yang berada di luar negeri agar berkontribusi dalam pembangunan domestik. Sebaliknya, POEA mendorong masyarakat dari segala lapisan untuk mencari pekerjaan di luar negeri karena dianggap dapat langsung meningkatkan pendapatan negara melalui remitansi [13]. Di sisi lain, kampanye "We Give the World Our Best" yang digagas oleh Office of the Presidential Adviser on Creative Communications (OPACC) mendapat kritik dari publik. Kampanye tersebut dianggap dapat memperburuk masalah brain drain di dalam negeri. Konflik kepentingan di Filipina telah menyebabkan masalah brain drain tetap berlanjut hingga saat ini.

4.2. Push-Pull Factors Sebagai Faktor Penarik dan Pendorong Terjadinya Migrasi Internasional Tenaga Ahli di Filipina

4.2.1. Push Factors

Penyebab utama migrasi internasional di Filipina adalah kebutuhan yang tidak terpenuhi di wilayah asal. Sejak tahun 1970-an, dorongan utama bagi warga Filipina untuk bermigrasi sangat dipengaruhi oleh kondisi di negara mereka yang tidak mampu memenuhi kebutuhan dasar masyarakatnya. Akibatnya, banyak warga Filipina memilih untuk meninggalkan negara mereka dan mencari kehidupan yang lebih baik di negara-negara yang dapat memenuhi kebutuhan mereka [24]. Faktor pendorong yang terkait dengan wilayah asal tentunya terkait dengan tingkat kepuasan masyarakat terhadap negaranya. Hal ini mencakup kondisi politik, ekonomi, sosial budaya, hingga ketenagakerjaan.

- Faktor yang Berkaitan dengan Wilayah Asal

- Dinamika Politik, Ekonomi, dan Sosial-Budaya Filipina.

Kondisi politik di Filipina menjadi salah satu faktor utama yang mendorong individu dalam membuat keputusan untuk bermigrasi. Pada pemerintahan Presiden Ferdinand Marcos tahun 1980-an, politik di Filipina mengalami krisis dengan penerapan martial law. Kondisi tersebut memengaruhi stabilitas politik di Filipina hingga 2023. Menurut data dari Freedom House tahun 2023, Filipina diklasifikasikan sebagai “partly free” dengan skor 58 dari 100, yang merupakan gabungan dari skor hak politik dan kebebasan sipil masyarakat Filipina [25]. Stabilitas politik suatu negara juga dipengaruhi oleh upaya untuk melawan korupsi. Freedom House mencatat bahwa pada tahun 2023, upaya untuk mengurangi korupsi di Filipina masih sangat rendah, dengan skor 1 dari 4 [25]. Kondisi ini menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan mendorong keinginan untuk bermigrasi. Tenaga ahli Filipina cenderung memilih untuk bermigrasi ke negara dengan tingkat korupsi yang lebih rendah [26]. Selain masalah korupsi, keberadaan dinasti politik juga memperburuk stabilitas politik di Filipina. Presiden Rodrigo Duterte mengakui bahwa dinasti politik juga merupakan bagian dari budaya politik Filipina yang sulit dihilangkan. Kondisi ini memperumit akses terhadap pekerjaan yang lebih baik, karena seringkali memerlukan hubungan keluarga atau pertemanan yang kuat, serta meningkatkan ketimpangan sosial hingga melemahkan sistem hukum yang ada [27].

- Selain kondisi politik, kondisi ekonomi Filipina juga berperan besar dalam keputusan bermigrasi seorang individu.

Sebagai negara berkembang, Filipina memiliki perbedaan yang signifikan dengan negara-negara maju dalam aspek perekonomian. Dengan kondisi perekonomian yang berbeda, berdampak pada disparitas upah yang didapatkan oleh pekerja. Pada tahun 2023, pendapatan perawat veteran di Filipina hanya mencapai 48.381 PHP atau setara dengan \$741,8 per bulan [4]. Sementara itu, pendapatan rata-rata perawat yang terdaftar di Amerika Serikat pada tahun yang sama mencapai \$94.480 per tahun [28]. Mayoritas pekerja Filipina memutuskan untuk bermigrasi agar dapat mencapai standar kehidupan yang lebih baik dengan pendapatan yang mencukupi keluarga mereka [29]. Filipina memiliki sejarah migrasi internasional yang panjang yang didukung oleh pemerintah sebagai motor ekonomi negara [30]. Migrasi internasional tenaga ahli berkembang sebagai bagian dari budaya yang didukung oleh institusionalisasi negara itu sendiri.

- Kondisi Ketenagakerjaan di Filipina

Diketahui bahwa Filipina sangat tidak efektif dalam memanfaatkan tenaga ahli yang dimilikinya. Hal tersebut dapat dianggap sebagai faktor makro yang mendorong terjadinya migrasi internasional tenaga ahli. Dengan populasi sekitar 117.337.368 pada tahun 2023, Filipina mengalami keterbatasan dalam menyediakan peluang pekerjaan. Keterbatasan ini juga disebabkan oleh ketidakcocokan antara lulusan dengan permintaan pekerjaan, atau yang dapat disebut sebagai mismatch [31]. Dampaknya adalah tingginya tingkat pengangguran di kalangan ilmuwan atau tenaga ahli, sehingga mereka lebih memilih untuk mencari peluang pekerjaan di luar negeri [24]. Hasil wawancara dengan Johanna Zulueta, seorang warga Filipina yang memutuskan untuk pindah ke Jepang dan bekerja sebagai profesor, menunjukkan bahwa salah satu alasan migrasinya adalah untuk menghindari kompleksitas di sektor akademik [32]. Zulueta juga menyatakan bahwa sikap diskriminatif di dunia akademik dan tantangan administratif yang dihadapi oleh para akademisi di Filipina menjadi faktor pendorong yang kuat dalam keputusan bermigrasinya [32]. Kompleksitas birokrasi ini tidak hanya terjadi di

lingkungan akademisi, namun terjadi juga di sektor pemerintahan. Filipina perlu penyesuaian dalam birokrasi dan sistem ekonomi agar dapat memberikan pekerjaan yang berkualitas tanpa menghambat inovasi dan perkembangan di lingkungan pekerjaan [33]. Oleh karena itu, dinamika ketenagakerjaan di Filipina menjadi salah satu faktor utama yang mendorong para tenaga ahli untuk mencari wilayah yang lebih baik untuk berkembang.

- Hambatan yang mengintervensi dari wilayah asal

Dalam proses migrasi tenaga ahli, tantangan yang dihadapi oleh setiap individu akan berbeda-beda tergantung pada situasi masing-masing. Oleh karena itu, hambatan yang mereka hadapi akan sangat bervariasi. Namun, secara umum, salah satu hambatan yang dirasakan di dalam negeri adalah biaya yang signifikan untuk mempersiapkan rencana migrasi. Misalnya, biaya pembuatan paspor yang berkisar antara 950 hingga 1200 PHP [34], belum termasuk biaya visa, akomodasi, dan biaya lain-lain yang diperlukan. Sebagai contoh, Enosario memutuskan untuk mencari pinjaman karena perkiraan biaya total yang dibutuhkan untuk berpindah ke luar negeri mencapai 150.000 PHP atau sekitar \$2.755 [4]. Namun, di sisi lain, Filipina yang mendukung migrasi internasional, telah menetapkan peraturan dan sistem rekrutmen yang terstruktur melalui Philippine Overseas Employment Administration (POEA). Pemberi kerja harus memiliki lisensi dari POEA untuk melindungi pekerja migran di luar negeri. Dengan demikian, meskipun ada hambatan pribadi seperti biaya dan prosedur dokumen yang rumit, pemerintah berupaya memastikan bahwa proses migrasi berjalan lancar dan selalu melindungi calon pekerja migran [35]. meskipun ada tantangan, upaya pemerintah untuk memastikan perlindungan tenaga kerja di luar negeri terus mendorong minat masyarakat untuk bermigrasi, seperti yang tercermin dalam tingginya jumlah migrasi setiap tahunnya.

- Faktor Personal yang Memengaruhi Keputusan Bermigrasi

Di sisi lain, faktor personal juga memiliki peran penting dalam mendorong terjadinya migrasi internasional tenaga ahli. Tidak semua orang memutuskan untuk bermigrasi semata-mata atas keinginan mereka sendiri [6]. Ini terkait dengan penelitian Roland M. Dimaya [36], di mana tekanan sosial dari keluarga dapat mendorong individu untuk bermigrasi untuk mendukung finansial keluarga. Konsep reunifikasi juga mendorong individu untuk mencari peluang pekerjaan di luar negeri bagi keluarga mereka juga. Sebagai hasilnya, perawat yang memutuskan untuk bermigrasi mungkin tidak lagi hanya berfokus pada pasien, melainkan pada upah dalam bentuk dolar yang diterimanya [36]. Hasil wawancara dengan Johanna Zulueta menunjukkan pendekatan yang berbeda. Zulueta memilih untuk bermigrasi agar bisa hidup mandiri di luar lingkungan keluarganya. Seperti yang terlihat dalam wawancara tersebut, faktor personal juga memainkan peran dalam keputusan migrasi individu. Oleh karena itu, alasan bermigrasi bervariasi dari satu individu ke individu lainnya. Selain tekanan keluarga, Zulueta juga menyebutkan bahwa alasan migrasinya adalah untuk menghindari permasalahan politik dalam dunia akademisi, seperti favoritisme hingga tantangan administratif [32]. Hal ini menunjukkan bahwa faktor personal kerap dikaitkan dengan kondisi di wilayah asal dan hambatan yang dihadapi. Semua faktor dapat saling berhubungan dan menjadi pendorong yang kuat untuk bermigrasi.

4.2.2. Pull Factors

- Faktor Penarik Dari Wilayah Destinasi

Kakwani [37] menunjukkan bahwa kemajuan ekonomi di suatu negara erat hubungannya dengan peningkatan standar hidup penduduknya. Di negara dengan pertumbuhan ekonomi yang stabil, peningkatan ini berdampak pada tingkat kepuasan penduduknya baik saat ini maupun di masa depan. Oleh karena itu, OFW cenderung mencari wilayah destinasi yang menawarkan standar hidup yang lebih baik. Faktor pendukung dalam hal ini termasuk dengan tingkat upah yang diterima. Terbukti bahwa upah di negara maju dan berkembang memiliki perbedaan yang besar. Misalnya, perawat di Amerika Serikat yang memiliki upah yang jauh lebih tinggi dibanding Filipina dengan perbedaan mencapai sekitar \$85.578,4 per tahun [4]. Selain upah, tenaga ahli yang bermigrasi juga melihat peluang pekerjaan atau kemungkinan jenjang karir yang lebih baik. Menurut Johanna Zulueta, Jepang menawarkan lebih banyak kesempatan untuk melakukan penelitian daripada Filipina. Selain itu, Jepang juga memberikan dukungan keuangan untuk penelitian yang dilakukan di Filipina. Pernyataan Zulueta menunjukkan bahwa Jepang, sebagai negara maju dengan tingkat ekonomi dan sosial yang lebih tinggi berhasil menarik tenaga ahli dengan menyediakan posisi, kesempatan, dan fasilitas yang dibutuhkan oleh para tenaga ahli.

Tidak dapat disangkal bahwa kesamaan budaya dan lingkungan antara wilayah tujuan dan asal merupakan salah satu faktor yang menarik bagi pekerja migran tenaga ahli. Amerika Serikat yang merupakan tujuan utama bagi sebagian besar pekerja migran Filipina, memiliki hubungan sejarah yang panjang dengan Filipina, sehingga ada banyak kesamaan antara kedua negara tersebut, termasuk penggunaan Bahasa Inggris. Menurut Tobias Grohmann [38], kesamaan linguistik dan genetik memiliki dampak positif pada keseragaman budaya dan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap migrasi. Adanya kesamaan bahasa memudahkan para pekerja migran tenaga ahli untuk beradaptasi. Oleh sebab itu, faktor-faktor ekonomi, sosial-budaya, dan ketenagakerjaan di negara tujuan dapat menjadi faktor penarik yang kuat bagi tenaga ahli untuk bermigrasi ke wilayah destinasi pilihan.

- Hambatan yang mengintervensi di Wilayah Destinasi

Culture shock menjadi salah satu hal pasti yang akan terjadi bagi para pekerja migran tenaga ahli jika wilayah tersebut memiliki perbedaan yang signifikan dengan wilayah asal mereka. Mulai dari fase honeymoon dimana individu masih menikmati lingkungan baru, lalu ke fase culture shock di mana individu mulai merasa lelah dan tidak nyaman dengan perubahan. Namun, fase-fase berikutnya seperti fase penyesuaian dan recovery akan melengkapi empat tahap dari adaptasi yang mereka alami [39]. Selain culture shock, pekerja migran tenaga ahli juga mengalami tantangan lain, seperti perbedaan nilai-nilai dasar, kepercayaan, rasisme, dan kendala bahasa [40]. Masalah lain yang sering muncul adalah kekhawatiran dari pemberi kerja terhadap status pekerja sebagai tenaga asing dari Filipina [41]. Namun, Johanna Zulueta [32] tidak mengalami kekhawatiran tersebut karena ia bermigrasi ke Jepang sebagai penerima beasiswa pemerintah Jepang, sehingga Zulueta dapat dengan mudah beradaptasi di universitas. Oleh karena itu, hambatan yang dihadapi oleh para pekerja migran tenaga ahli sangat bervariasi, tergantung pada situasi individual mereka.

- Faktor Personal

Dalam menarik pekerja migran ke wilayah destinasi, faktor personal juga memiliki peran yang signifikan. Berdasarkan wawancara dengan Johanna Zulueta, menunjukkan keputusannya untuk bermigrasi dipengaruhi oleh faktor-faktor personal. Zulueta melihat Jepang sebagai tempat yang menyediakan lebih banyak kesempatan untuk melakukan penelitian. Sebagai seorang akademisi, Zulueta percaya bahwa bermigrasi ke Jepang akan mendukung perjalanan karirnya dengan baik [32]. Zulueta juga mengungkapkan bahwa Jepang memberikan pendanaan penelitian yang lebih besar dibandingkan negara lain, hal ini juga merupakan salah satu alasan Zulueta untuk memilih tinggal di Jepang. Selain itu, Zulueta juga menyatakan bahwa pilihannya akan memudahkannya untuk mendalami bidang yang telah dikuasai selama bertahun-tahun. Pernyataan Zulueta mencerminkan pandangan pribadinya terhadap negara tujuan migrasi dan bagaimana Zulueta melihat migrasi internasional sebagai solusi untuk memenuhi kebutuhan pribadinya.

Hal yang serupa terjadi pada Philippines Orthopedic Center (POC) yang kekurangan perawat karena banyaknya perawat di Filipina yang cenderung memandang migrasi internasional sebagai pilihan untuk meningkatkan kualitas hidup mereka [5]. Faktor personal memainkan peran yang sangat penting dalam faktor penarik ini, karena pandangan individu terhadap suatu hal dan keinginan pribadi mereka memiliki dampak besar pada keputusan mereka untuk bermigrasi.

5. Kesimpulan

Migrasi internasional tenaga ahli di Filipina memiliki dampak yang signifikan terhadap sektor ekonomi, politik, hingga sosial-budaya. Meskipun demikian, migrasi ini dipengaruhi oleh faktor-faktor pendorong dan penarik, sehingga tingginya angka migrasi internasional tenaga ahli di Filipina berdampak pada fenomena brain drain yang merugikan negara tersebut. Fenomena tersebut dialami oleh beberapa sektor, terutama di sektor kesehatan, di mana banyak pekerja kesehatan memilih untuk bermigrasi karena ketidakpuasan mereka terhadap upah yang didapatkan di Filipina. Kondisi yang dialami oleh Philippines Orthopedic Center (POC) menunjukkan kekurangan tenaga kerja yang signifikan, sehingga pemerintah Filipina harus dengan sengaja menurunkan standar kualifikasi perawat untuk memenuhi kebutuhan perawat dalam negeri.

Penulis memperdalam analisis menggunakan konsep push-pull factors yang dapat dibagi menjadi beberapa faktor; faktor-faktor yang terkait dengan wilayah asal dan destinasi, hambatan yang mengintervensi, dan faktor personal. Dalam push factors, penulis menemukan fakta bahwa kondisi Filipina yang tidak ideal atau tidak stabil mengakibatkan berpindahnya tenaga ahli ke wilayah yang

lebih stabil dan ideal. Dilengkapi dengan pull factors, penulis melihat bahwa sebagian besar negara tujuan pekerja migran tenaga ahli adalah negara-negara maju yang menawarkan kondisi yang lebih baik dari Filipina. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa pekerja migran tenaga ahli Filipina mencari kehidupan yang lebih baik di tempat yang menawarkan lebih banyak kesempatan dan juga tempat yang stabil baik dalam aspek politik atau ekonomi negaranya. Push-pull factors didapati memainkan peran yang sangat penting dalam menjelaskan fenomena brain drain di Filipina pada tahun 2015 hingga 2023.

Rujukan

- [1] Commission on Filipinos Overseas, "To A Better Life: Filipino Migration Through the Years," [Online]. Available: <https://cfo.gov.ph/to-a-better-life-filipino-migration-through-the-years/>.
- [2] OECD/Scalabrini Migration Center, "The Philippines' migration landscape," *Interrelations between Public Policies, Migration and Development*, pp. 41-66, 2017.
- [3] J. L. Lu, "Analysis of Brain Drain in the Philippines: The Case of Professionals," *International Journal of Sociology Study*, vol. 2, 2014.
- [4] M. Beltran, "Philippines to lower bar for nurses as low pay drives many abroad," Manila, 2023.
- [5] S. P. Veloria, Interviewee, RN, Ed.D.. [Wawancara]. 09 Oktober 2023.
- [6] E. S. Lee, "A Theory of Migration," *Demography*, vol. 3, no. 1, pp. 47-57, 1966.
- [7] E. M. Pernia, "The Question of the Brain Drain from the Philippines," *The International Migration Review*, pp. 63-72, 1976.
- [8] F. A. Alburo and D. I. Abella, "Skilled labour migration from developing countries: Study on the Philippines," *International Migration Papers No. 51*, 2002.
- [9] D. S. Massey, J. Arango, G. Hugo, A. Kouaouci, A. Pellegrino dan J. E. Taylor, "Theories of International Migration: A Review and Appraisal," *Population and Development Review*, vol. 193, pp. 431-466, 1993.
- [10] F. Docquier and A. Marfouk, "International Migration by Educational Attainment (1990-2000) - Release 1.1," pp. 1-40, 2005.
- [11] S. P. Kerr, W. Kerr, C. Ozden and C. Parsons, "High-Skilled Migration," *Annual Review of Economics*, pp. 201-234, 2017.
- [12] B. A. Guha, "Brain drain Issue and Indicators on Brain-Drain," *International Migration*, vol. 15, no. 1, pp. 3-20, 1977.
- [13] A. Gonzalez, "Higher Education, Brain Drain and Overseas Employment in the Philippines: Towards a," *Education and Development*, vol. 23, no. 1, pp. 21-31, Januari 1992.
- [14] J. L. Groizard dan J. Llull, "'Brain drain', aid and growth," 2004.
- [15] S. Dodani dan R. E. LaPorte, "Brain drain from developing countries: how can brain drain," *Journal of The Royal Society of Medicine*, 2005.
- [16] A. A. Ullah, "Skill drain from ASEAN countries: can sending countries afford?," *International Journal of Development Issues*, vol. 17, no. 2, pp. 205-219, Mei 2018.
- [17] G. Battistella dan K. A. S. Liao, *Youth Migration from the Philippines: Brain Drain and Brain Waste*, Quezon City: UNICEF Philippines and Scalabrini Migration Center, 2013.
- [18] Commission on Filipinos Overseas, "Number of Registered Filipino Emigrants by Occupation Prior to Migration: 1981-2021," Office of the President of the Philippines, Quezon City, 2022.
- [19] J. R. G. Albert, M. T. Habitan, A. D. Tabuga, J. F. V. Vizmanos, M. S. Muñoz dan A. C. Hernandez, "Long-Term Effects of Labor Migration in the Philippines: 'Napakasakit, Kuya Eddie!'," *PIDS Discussion Paper Series*, vol. 1, no. 17, 2023.
- [20] R. Bosano, "Philippines short of almost 200,000 health workers, says DOH," Sep. 30, 2022. [Online]. Available: <https://news.abs-cbn.com/news/09/30/22/philippines-short-of-almost-200000-health-workers-doh>. [Accessed: Mar. 15, 2024].
- [21] L. M. Simeon, "Worker shortage, rising costs to slow healthcare growth," Mar. 15, 2024. [Online]. Available: <https://www.philstar.com/business/2024/03/15/2340596/worker-shortage-rising-costs-slow-healthcare-growth#:~:text=Even%20the%20Department%20of%20Health,of%20nurses%20and%20doctors%20abroad>. [Accessed: Mar. 15, 2024].
- [22] A. Parrocha, "Marcos to US-based OFWs: Help gov't reverse 'brain drain'," Sep. 19, 2022. [Online]. Available: <https://www.pna.gov.ph/articles/1183977>. [Accessed: Mar. 15, 2024].

- [23] Department of Science and Technology, "The Balik Scientist Program: Balik Puso, Balik Pilipinas," Philippine Council for Health Research and Development (DOST-PCHRD), Taguig City, Philippines. [Accessed: Mar. 15, 2024].
- [24] M. M. Asis, "The Philippines: Beyond Labor Migration, Toward Development and (Possibly) Return," Jul. 12, 2017. [Online]. Available: <https://www.migrationpolicy.org/article/philippines-beyond-labor-migration-toward-development-and-possibly-return>. [Accessed: Mar. 15, 2024].
- [25] Freedom House, "Freedom in the World 2023 - Philippines," 2023. [Online]. Available: <https://freedomhouse.org/country/philippines/freedom-world/2023>. [Accessed: Mar. 15, 2024].
- [26] R. J. Deluna and A. Darius, "Analysis of Pull-Factor Determinants of Filipino International Migration," Munich Personal RePEc Archive, Jul. 1, 2014. [Accessed: Mar. 15, 2024].
- [27] J. E. Mendoza, "Political dynasties 'not bad' and are here to stay – Duterte," Nov. 7, 2021. [Online]. Available: <https://newsinfo.inquirer.net/1511425/political-dynasties-not-bad-and-is-here-to-stay-duterte>. [Accessed: Mar. 15, 2024].
- [28] United States Government, "Occupational Employment and Wage Statistics," May 2023. [Online]. Available: https://www.bls.gov/oes/current/oes_nat.htm#31-0000. [Accessed: Mar. 15, 2024].
- [29] E. S. Cruz, "Living Wage," May 14, 2023. [Online]. Available: <https://www.philstar.com/opinion/2023/05/14/2266125/living-wage>. [Accessed: Mar. 15, 2024].
- [30] J. M. Opiniano and A. P. Ang, "The Philippines' Landmark Labor Export and Development Policy Enters the Next Generation," Jan. 3, 2024. [Online]. Available: <https://www.migrationpolicy.org/article/philippines-migration-next-generation-ofws>. [Accessed: Mar. 15, 2024].
- [31] B. Chanco, "Job-skills mismatch," Jun. 23, 2023. [Online]. Available: <https://www.philstar.com/business/2023/06/23/2275818/job-skills-mismatch#:~:text=%E2%80%9CJob%2Dskills%20mismatch%20in%20the,and%20many%20vacancies%20remain%20unfilled>. [Accessed: Mar. 15, 2024].
- [32] J. Zulueta, Interviewee, "From the Philippines to Japan," Apr. 18, 2024. [Accessed: Mar. 15, 2024].
- [33] A. Romero, "Complicated systems in bureaucracy need fixing – Marcos," Jul. 9, 2023. [Online]. Available: <https://www.philstar.com/headlines/2023/07/09/2279755/complicated-systems-bureaucracy-need-fixing-marcos>. [Accessed: Mar. 15, 2024].
- [34] Office of Consular Affairs, "Passport schedule of fees," [Online]. Available: <https://dfa-oa.ph/passport-fees/>. [Accessed: Mar. 15, 2024].
- [35] Republic of the Philippines, "Republic Act No. 10022 (As amended by Republic Act No. 8042)," Mar. 10, 2010. [Online]. Available: <https://www.officialgazette.gov.ph/2010/03/10/republic-act-no-10022-s-2010/>. [Accessed: Mar. 15, 2024].
- [36] R. M. Dimaya, M. K. McEwen, L. A. Curry dan a. E. H. Bradley, "Managing health worker migration: a qualitative study of the Philippine response to nurse brain drain," Human Resources for Health, vol. 10, no. 47, 2012.
- [37] N. Kakwani, "Performance in living standards: An international comparison," Journal of Development Economics, vol. 41, no. 2, pp. 307-336, 1993.
- [38] T. Grohmann, "Cultural Similarity and Migration: New evidence from a gravity model of international migration," Leibniz Institute for East and Southeast European Studies, vol. 404, Desember 2023.
- [39] R. Guru, M. A. Siddiqui, Z. Ahmed dan A. A. Khan, "Effects of cultural shock on foreign health care professionals: An analysis of key factors," Journal of Environmental and Occupational Science, vol. 1, no. 1, pp. 53-62, 2012.
- [40] O. O. Oleribe dan R. A. d. I. Fuente, "Migration of highly-skilled workers: personal perspectives," The Pan Africa Medical Journal, vol. 41, no. 292, 2022.
- [41] A. G. M. Bautista and V. T. Tamayo, "Life Challenges of Overseas Filipino Workers," Open Access Library Journal, vol. 7, no. e6854, 2020.