

ANALISIS MIGRSI TENAGA KERJA TERAMPIL (*BRAIN DRAIN*) DI KOTA AMBON PROVINSI MALUKU

Adrianus Louse Huka

NPP. 32.0990

Asdaf Kota Ambon, Provinsi Maluku

Program Studi Studi Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Email: 32.0990@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Dr. Imelda Hutasoit, M.Kes., MA

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Skilled labor migration (*brain drain*) in Ambon City represents a significant challenge to regional development, with limited comprehensive research examining its multidimensional drivers and impacts within the specific socio-economic context of Eastern Indonesia. **Purpose:** This study aims to analyze the patterns, determinants, and impacts of skilled labor migration in Ambon City using a multidimensional framework that examines predisposing, proximate, precipitating, and mediating factors. **Method:** This research employed a qualitative approach with purposeful maximal variation sampling and snowball sampling techniques. Data were collected through in-depth interviews with 26 key informants representing government officials, skilled migrants, and education stakeholders, complemented by documentation and observation methods. **Result:** The study identified a 12% annual increase in skilled labor migration (2019-2023), particularly affecting healthcare (35%), information technology (25%), education (20%), and engineering (15%) sectors. Key determinants include structural economic limitations (45% formal sector absorption vs. 62% national average), significant wage disparities (up to 40-50% for specialists), limited career advancement opportunities, inadequate digital infrastructure (10 Mbps bandwidth vs. 50-100 Mbps in major cities), and ineffective retention policies. **Conclusion:** Brain drain in Ambon City stems from complex structural, economic, and institutional factors that require comprehensive policy interventions focused on economic diversification, digital infrastructure enhancement, targeted talent management, and strengthened institutional capacity to create an enabling environment for skilled professionals. **Keywords:** Brain Drain, Skilled Labor Migration, Regional Development, Development Gap

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Migrasi tenaga kerja terampil (*brain drain*) di Kota Ambon merupakan tantangan signifikan bagi pembangunan daerah, namun belum terdapat penelitian komprehensif yang mengkaji faktor pendorong dan dampaknya secara multidimensi dalam konteks sosial-ekonomi khusus Indonesia Timur. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan menganalisis pola, determinan, dan dampak migrasi tenaga kerja terampil di Kota Ambon menggunakan kerangka multidimensi yang mengkaji faktor predisposisi, proksimal, presipitasi, dan mediasi. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan

teknik *purposeful maximal variation sampling* dan *snowball sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan 26 informan kunci yang mewakili pejabat pemerintah, tenaga terampil yang bermigrasi, dan pemangku kepentingan pendidikan, dilengkapi dengan metode dokumentasi dan observasi. **Hasil/Temuan:** Penelitian mengidentifikasi peningkatan migrasi tenaga terampil sebesar 12% per tahun (2019-2023), terutama pada sektor kesehatan (35%), teknologi informasi (25%), pendidikan (20%), dan teknik (15%). Faktor determinan utama meliputi keterbatasan struktural ekonomi (penyerapan sektor formal 45% vs. 62% rata-rata nasional), disparitas upah signifikan (hingga 40-50% untuk tenaga spesialis), terbatasnya jenjang karir, infrastruktur digital tidak memadai (bandwidth 10 Mbps vs. 50-100 Mbps di kota besar), dan kebijakan retensi yang belum efektif. **Kesimpulan:** *Brain drain* di Kota Ambon berakar pada faktor struktural, ekonomi, dan institusional yang kompleks, memerlukan intervensi kebijakan komprehensif berfokus pada diversifikasi ekonomi, peningkatan infrastruktur digital, manajemen talenta terarah, dan penguatan kapasitas institusional untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi profesional terampil.

Kata kunci: *Brain Drain*, Migrasi Tenaga Kerja Terampil, Kesenjangan Pembangunan

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Migrasi sebagai sebuah fenomena sosial memiliki kompleksitas yang jauh melampaui perpindahan fisik semata. Menurut Gasper, (2022) migrasi merupakan manifestasi dari dinamika sosial yang mencerminkan adaptasi manusia terhadap perubahan kondisi ekonomi, sosial, politik, dan lingkungan. Definisi oleh (Sjaastad, n.d.): "Migrasi adalah transisi fisik individu atau kelompok dari satu masyarakat ke masyarakat lain. Transisi ini biasanya melibatkan meninggalkan satu lingkungan sosial dan masuk ke lingkungan sosial yang berbeda.

Fenomena migrasi tenaga kerja terampil atau *brain drain* menjadi salah satu tantangan pembangunan yang dihadapi oleh banyak negara dan daerah berkembang di seluruh dunia, (n.d.). Migrasi tenaga kerja terampil (*brain drain*) didefinisikan sebagai perpindahan tenaga kerja yang memiliki keahlian, keterampilan, dan pendidikan tinggi dari daerah asal ke daerah lain yang menawarkan kondisi ekonomi dan lingkungan profesional yang lebih baik (Bastia & Skeldon, 2020). Fenomena ini memiliki implikasi yang kompleks terhadap perekonomian, kapasitas inovasi, dan pelayanan publik di daerah asal.

Brain drain secara umum dalam kamus Oxford tertulis bahwa *brain drain* adalah "*the emigration of highly trained or qualified people from a particular country*" atau emigrasi dari orang-orang yang sangat terlatih atau berkualitas dari negara tertentu (Docquier, 2012). Sedangkan definisi *brain drain* secara konseptual disampaikan oleh *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO) dalam laporannya pada 1969 bahwa pengertian *brain drain* menurut UNESCO adalah "...bentuk yang tidak biasa dari terjadinya pertukaran ilmuwan antar negara yang dilatarbelakangi oleh tersedianya keuntungan yang sangat tinggi untuk negara-negara maju. (Coale, 1958)

Pada konteks Indonesia, *brain drain* tidak hanya terjadi dalam skala internasional, tetapi juga sangat kentara dalam perpindahan tenaga terampil dari daerah-daerah di luar Jawa menuju pusat-pusat ekonomi dan pemerintahan di Pulau Jawa, khususnya Jakarta dan kota-kota besar lainnya. Indonesia Timur, termasuk Kota Ambon di Provinsi Maluku, menghadapi tantangan

yang signifikan dengan arus migrasi tenaga terampil yang terus meningkat. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Ambon, 2023 terjadi peningkatan migrasi tenaga kerja terampil sebesar 12% per tahun dalam kurun waktu 2019-2023, dengan mayoritas migran memiliki pendidikan minimal sarjana (70%) dan berusia produktif (25-35 tahun).

Kota Ambon sebagai ibukota Provinsi Maluku seharusnya menjadi pusat pertumbuhan ekonomi dan pengembangan sumber daya manusia untuk wilayah sekitarnya. Namun, keterbatasan struktural dalam ekonomi dan infrastruktur telah menciptakan kondisi di mana banyak tenaga terampil memilih untuk bermigrasi ke kota-kota besar di Indonesia. Sektor kesehatan, teknologi informasi, pendidikan, dan teknik merupakan sektor yang paling terdampak oleh fenomena ini, dengan proporsi masing-masing 35%, 25%, 20%, dan 15% dari total migrasi tenaga terampil.

Secara makroekonomi, Kota Ambon menunjukkan pertumbuhan yang moderat dengan PDRB sebesar Rp 24,7 triliun dan pertumbuhan 5,2% pada tahun 2023. Namun, indikator lain seperti Indeks Gini (0,41 dibanding 0,38 nasional), penyerapan tenaga kerja terampil pada sektor formal (45% dibanding 62% nasional), dan tingkat pengangguran terbuka (9,39% dibanding 5,32% nasional) menggambarkan kondisi yang kurang menguntungkan. Kondisi ini diperburuk dengan keterbatasan infrastruktur digital di mana *bandwidth* internet rata-rata di Ambon hanya 10 Mbps, sementara di kota-kota besar sudah mencapai 50-100 Mbps.

Fenomena *brain drain* di Kota Ambon tidak dapat dipahami hanya dari perspektif ekonomi semata, melainkan memerlukan analisis komprehensif yang mencakup dimensi struktural, sosial, ekonomi, dan institusional. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan kerangka analisis multidimensi yang mengkaji faktor-faktor predisposisi (*predisposing*), proksimal (*proximate*), presipitasi (*precipitating*), dan mediasi (*mediating*) untuk memahami kompleksitas fenomena migrasi tenaga kerja terampil di Kota Ambon.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Penelitian tentang *brain drain* di Indonesia berfokus pada migrasi internasional atau migrasi ke Jakarta, dengan sangat terbatasnya penelitian yang mengkaji migrasi internal dari kawasan Indonesia Timur, khususnya Maluku. Banyak penelitian yang ada menggunakan pendekatan analisis satu dimensi (umumnya ekonomi), sementara fenomena migrasi tenaga terampil merupakan fenomena kompleks yang memerlukan kerangka analisis multidimensi. Studi-studi sebelumnya lebih banyak menggunakan data sekunder kuantitatif, sementara pemahaman tentang motivasi, proses pengambilan keputusan, dan pengalaman migran memerlukan pendekatan kualitatif yang mendalam. Terbatasnya penelitian yang mengkaji dampak *brain drain* terhadap kapasitas inovasi dan pengembangan ekonomi berbasis pengetahuan di daerah asal, khususnya di Kota Ambon.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merujuk pada beberapa studi terdahulu untuk menunjukkan kebaruan serta relevansi topik yang diangkat. Penelitian oleh Kustanto et al, (2020), menggunakan data sekunder dari Badan Pusat Statistik (BPS) tentang kemiskinan, disparitas, dan urbanisasi digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan kuantitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan: Teori migrasi Everett S. Lee, (1966). Hasil utama dari penelitian ini adalah terjadi peningkatan urbanisasi intelektual di Jawa Timur 2010-2015 bisa dipertimbangkan. Persamaannya dengan peneliti adalah membahas fenomena *brain drain* di Indonesia, menganalisis dampak *brain drain* terhadap daerah asal. Sedangkan perbedaannya, penelitian ini berfokus pada Provinsi Jawa Timur. Penelitian oleh Zanabazar et al., (2021) menganalisis Faktor pendorong utama migrasi dari Mongolia adalah faktor ekonomi, seperti

pendapatan rendah/tidak stabil, krisis ekonomi, dan kemiskinan. Studi ini menggunakan metode survei kuantitatif. Teori *push-pull migration* oleh Ernst Ravenstein (1968) digunakan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Faktor ekonomi adalah pendorong dan penarik utama migrasi. Persamaan dengan peneliti adalah menganalisis faktor-faktor pendorong (*push*) dan penarik (*pull*) migrasi, sedangkan aspek pembeda adalah migran, tidak spesifik pada tenaga kerja terampil atau berpendidikan tinggi. Penelitian oleh Santoso et al., (2022), bertujuan untuk menganalisa pengaruh pendapatan perkapita dan tingkat keamanan negara Singapura, Thailand dan Malaysia terhadap *brain drain* Indonesia serta untuk mengetahui bagaimana dampak *brain drain* terhadap Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan menggunakan analisis regresi data panel. Berdasarkan uji spesifikasi model yang telah dilakukan dengan menggunakan uji chow dan uji hausman keduanya menyarankan untuk menggunakan *fixed effect model*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendapatan perkapita Singapura, Malaysia dan Thailand berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *brain drain* Indonesia. Pendapatan daerah tujuan menjadi faktor penarik terjadinya *brain drain*, namun jika pemerintah telah meningkatkan upah dalam negeri, maka dapat menurunkan *brain drain*. Tingkat keamanan negara Singapura, Thailand dan Malaysia berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *brain drain* di Indonesia, meskipun tingkat keamanan tinggi di negara tersebut, namun belum tentu dapat memberikan jaminan perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia yang bekerja disana. Jika *brain drain* terus terjadi, akan berdampak buruk bagi Indonesia. Indonesia akan kekurangan tenaga kerja berpendidikan tinggi, berketerampilan atau berkeahlian, sehingga Indonesia akan tertinggal jauh dengan negara lain baik dari segi ekonomi, sosial dan pengetahuan. Untuk itu diperlukan kebijakan yang mendukung pengembangan sumberdaya manusia dalam negeri. Perbedaannya dengan peneliti, menganalisis *brain drain* ke tiga negara tujuan (Singapura, Thailand, Malaysia), sedangkan peneliti berfokus pada Kota Ambon. (Arief, 2023)

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini memiliki kebaruan dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu karena secara khusus, penggunaan kerangka analisis multidimensi (*predisposing, proximate, precipitating, mediating factors*) untuk memahami dinamika migrasi tenaga terampil di Kota Ambon, yang belum pernah diterapkan dalam konteks Indonesia Timur. Pendekatan kualitatif mendalam yang mengungkap kompleksitas pengalaman dan motivasi migran, serta persepsi pemangku kebijakan tentang fenomena *brain drain* di Kota Ambon. Analisis komprehensif tentang keterkaitan antara keterbatasan infrastruktur digital, struktur ekonomi, dan desain kelembagaan dengan pola migrasi tenaga terampil di era ekonomi berbasis pengetahuan.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pola dan karakteristik migrasi tenaga kerja terampil di Kota Ambon, termasuk profil migran, sektor yang terdampak, dan tren migrasi selama periode 2019-202, mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor predisposisi (struktural dan sosial), proksimal (ekonomi dan fasilitas), presipitasi (kebijakan dan institusional), dan mediasi (sosial dan informasi) yang mempengaruhi keputusan migrasi tenaga terampil di Kota Ambon, dan mengevaluasi efektivitas kebijakan dan program yang telah diimplementasikan untuk mengatasi fenomena *brain drain* di Kota Ambon

II. METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif-analitik dengan studi kasus di Kota Ambon. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan 26 informan yang terdiri dari pejabat pemerintah, akademisi, migran, tenaga kerja lokal, dan mahasiswa. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposeful maximal variation sampling* dan *snowball sampling*. Analisis data menggunakan model interaktif (Creswell, 2018), meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validasi data dilakukan melalui triangulasi sumber, metode, dan waktu untuk memastikan kredibilitas temuan penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Gambaran Migrasi Tenaga Kerja Terampil (*Brain Drain*) di Kota Ambon

Migrasi tenaga kerja terampil di Kota Ambon merupakan fenomena kompleks yang mencerminkan dinamika sosial-ekonomi wilayah dengan karakteristik geografis dan struktural unik. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diidentifikasi beberapa pola dan karakteristik utama migrasi tenaga kerja terampil.

Table 1.
Komposisi Tenaga Kerja Terampil yang Bermigrasi dari Kota Ambon

Sektor	Persentase	Keterangan
Kesehatan	35%	Dokter, perawat, tenaga medis spesialis
Teknologi Informasi	25%	Programmer, rekayasawan sistem, teknisi
Pendidikan	20%	Dosen, peneliti, guru profesional
Teknik	15%	Insinyur, arsitek, ahli konstruksi
Lainnya	5%	Profesi spesialis lainnya

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Ambon, 2025

Pada Tabel 1, Sektor-sektor yang paling terdampak meliputi: Kesehatan: Kesulitan mengisi posisi spesialis dan tenaga medis berkualitas. Teknologi Informasi: Terhambatnya pengembangan ekosistem startup dan inovasi digital. Pendidikan: Berkurangnya tenaga pengajar berkualifikasi tinggi di institusi local. Riset dan Pengembangan: Terbatasnya kapasitas inovasi daerah. Analisis data menunjukkan tren migrasi yang konsisten dan meningkat. Berdasarkan data Disnaker, dalam kurun waktu 2019-2023: Jumlah tenaga terampil yang bermigrasi meningkat 12% per tahun, Rata-rata usia migran adalah 25-35 tahun, 70% migran memiliki pendidikan minimal sarjana, dan Mayoritas migran memilih Jakarta, Surabaya, dan Makassar sebagai tujuan utama.

3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Migrasi Tenaga Kerja Terampil di Kota Ambon

Analisis komprehensif terhadap migrasi tenaga kerja terampil di Kota Ambon mengungkapkan kompleksitas faktor-faktor yang mendorong fenomena *brain drain*. Pendekatan teoritis yang digunakan mengklasifikasikan faktor-faktor ini ke dalam empat dimensi utama: predisposisi, proksimal, presipitasi, dan mediasi.

a. Faktor Predisposisi

Faktor ini meliputi: keterbatasan struktural ekonomi makro, kondisi pasar tenaga kerja yang tidak berkembang, infrastruktur daerah yang belum memadai, sistem pendidikan yang tidak selaras dengan kebutuhan pasar, dan terbatasnya mobilitas sosial dan jaringan profesional.

b. Faktor Proksimal

Berdasarkan hasil penelitian; kesenjangan upah yang signifikan (UMR Ambon Rp 2.812.827 vs kota lain >Rp 3.300.000), minimnya peluang kerja sesuai keahlian, keterbatasan jenjang karir, dan infrastruktur pendukung yang tidak kompetitif yang melatarbelakangi penyebab faktor proksimal ini.

c. Faktor Presipitasi

Faktor ini meliputi: kebijakan pengembangan SDM yang masih terbatas, regulasi ketenagakerjaan belum efektif, sistem manajemen talenta yang belum komprehensif, dan program pelatihan dengan cakupan terbatas (500 tenaga kerja).

d. Faktor Mediasi

Berdasarkan hasil penelitian: jaringan sosial yang mendukung migrasi, keterbatasan komunitas profesional lokal, sistem informasi pasar kerja yang tidak memadai, dan infrastruktur komunikasi yang lemah

3.3. Upaya Pemerintah Daerah dalam Menangani *Brain Drain*

Pemerintah Kota Ambon telah mengembangkan berbagai kebijakan dan program untuk menangani fenomena *brain drain*. Kepala Disnaker menjelaskan: "Program utama kami adalah 'Ambon Cerdas' yang fokus pada pelatihan kompetensi digital dan kewirausahaan. Kami juga memiliki program magang bersubsidi dan insentif untuk perusahaan yang mengembangkan talenta lokal." Peraturan daerah juga telah ditetapkan: "Perda No. 7/2023 tentang Insentif Investasi dan Pengembangan SDM Lokal memberikan keringanan pajak bagi perusahaan yang merekrut lokal, tapi implementasinya masih terkendala." Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja menambahkan strategi lain: "Kami memiliki beberapa program unggulan. Pertama, program magang bersubsidi untuk *fresh graduate*. Kedua, insentif untuk perusahaan yang merekrut dan mengembangkan talenta lokal. Ketiga, pembangunan pusat inovasi dan inkubator *startup* untuk menciptakan ekosistem yang mendukung pengembangan profesional muda."

Table 2.

Komposisi Tenaga Kerja Terampil yang Bermigrasi dari Kota Ambon

Kebijakan/Program	Deskripsi	Status Implementasi	Tantangan
Perda No. 7/2023	Insentif pajak untuk perusahaan yang merekrut tenaga local	Tahap awal implementasi	Sosialisasi dan koordinasi antar instansi
Program Ambon Cerdas	Pelatihan kompetensi digital dan kewirausahaan	500 tenaga kerja telah dilatih, 60% penyerapan	Kesesuaian kurikulum dengan kebutuhan pasar

Magang Bersubsidi	Dukungan untuk <i>fresh graduate</i>	Dalam implementasi	Keterbatasan sektor industri yang berpartisipasi
Pusat Inovasi dan Inkubator Startup	Pengembangan ekosistem inovasi	Tahap perencanaan	Keterbatasan pendanaan dan infrastruktur

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon, 2025

Strategi penanganan *brain drain* yang diterapkan oleh Pemerintah Kota Ambon mencerminkan pendekatan multi-dimensi yang mencoba mengatasi berbagai aspek dari fenomena ini. Upaya-upaya ini dapat dianalisis melalui empat kategori utama: kebijakan regulasi, pengembangan kapasitas, insentif ekonomi, dan pengembangan ekosistem.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, Analisis Migrasi Tenaga Kerja Terampil (*Brain Drain*) di Kota Ambon, Provinsi Maluku Mengacu pada kerangka teoritis Van Hear et al. (2018), penelitian ini mengidentifikasi empat kelompok faktor yang berkontribusi pada fenomena *brain drain* di Kota Ambon. *Predisposing Factors*: Indeks Gini 0,41 mengindikasikan kesenjangan ekonomi yang signifikan di Kota Ambon. Infrastruktur digital dengan bandwidth rata-rata 10 Mbps (dibandingkan 50-100 Mbps di kota besar) menjadi hambatan pengembangan profesional. Struktur ekonomi Kota Ambon yang didominasi sektor jasa dan perdagangan (88,7%) dengan kontribusi industri pengolahan hanya 11,3% membatasi keragaman lapangan kerja formal.

Proximate Factors; Perbedaan upah mencapai 40-50% antara Kota Ambon dan kota besar lainnya menjadi faktor penarik utama. Tingkat penyerapan tenaga kerja formal di Kota Ambon hanya 45%, membatasi peluang pengembangan karir bagi tenaga terampil. Sebanyak 38% tenaga kerja terampil di Kota Ambon bekerja pada posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka.

Precipitating Factors: Program pengembangan SDM seperti "Ambon Cerdas" menghadapi kendala implementasi. Hanya 60% peserta pelatihan terserap di pasar kerja lokal, menunjukkan ketidaksesuaian antara pengembangan kompetensi dan kebutuhan pasar. Alokasi anggaran untuk program pengembangan ekonomi kreatif dan inovasi hanya 2,3% dari APBD Kota Ambon, menunjukkan prioritas yang belum optimal.

Mediating Factors: Teknologi informasi dan jaringan sosial memfasilitasi migrasi tenaga kerja terampil. Sebanyak 75% migran mengaku memperoleh informasi pekerjaan melalui platform digital dan jejaring sosial. Perkembangan transportasi dengan peningkatan frekuensi penerbangan Ambon-Makassar-Jakarta dari 3 kali seminggu (2018) menjadi harian (2023) menurunkan hambatan geografis untuk bermigrasi

3.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *brain drain* di Kota Ambon merupakan fenomena multidimensi yang dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara faktor struktural, ekonomi, sosial, dan kelembagaan. Temuan ini memperkuat model teoretis Van Hear et al. (2018) tentang pentingnya memahami migrasi sebagai proses yang dipengaruhi oleh faktor predisposisi jangka panjang hingga faktor mediasi yang bersifat fasilitatif.

Kesenjangan ekonomi yang tercermin dalam Indeks Gini 0,41 berkorelasi dengan temuan Nugroho (2020) yang mengidentifikasi disparitas ekonomi sebagai pendorong utama migrasi antarprovinsi di Indonesia. Namun, penelitian ini menambahkan dimensi infrastruktur digital yang belum banyak dieksplorasi dalam studi-studi sebelumnya. Keterbatasan *bandwidth* (rata-rata 10 Mbps) menjadi hambatan signifikan terutama bagi profesional di sektor teknologi informasi dan ekonomi kreatif, yang semakin relevan dalam era digitalisasi.

Disparitas upah 40-50% antara Kota Ambon dan kota-kota besar seperti Jakarta konsisten dengan temuan (Sulistio Jati, 2021) tentang motivasi ekonomi migran dari daerah ke Jakarta. Namun, penelitian ini menemukan dimensi tambahan berupa fenomena underemployment (38% tenaga kerja terampil bekerja tidak sesuai kualifikasi) yang menyebabkan ketidakpuasan kerja dan mendorong keputusan migrasi. Temuan ini memperkaya pemahaman tentang kompleksitas faktor ekonomi dalam keputusan migrasi, melampaui analisis sederhana tentang kesenjangan pendapatan.

Program pengembangan SDM seperti "Ambon Cerdas" yang belum optimal, sebagaimana tercermin dari tingkat penyerapan lulusan hanya 60%, menunjukkan kesenjangan antara kebijakan dan implementasi. Hal ini selaras dengan analisis (Zanabazar et al., 2021) tentang keterbatasan program pemerintah dalam mengatasi *brain drain* di Indonesia Timur. Penelitian ini menambahkan dimensi alokasi anggaran yang rendah (2,3% APBD) untuk ekonomi kreatif dan inovasi, mencerminkan prioritas pembangunan yang belum sepenuhnya berorientasi pada retensi talenta.

Temuan tentang peran mediasi teknologi informasi (75% migran mendapatkan informasi melalui platform digital) memperkuat argumen (Pratama Angelita & Chintya Laksmi Perbawani, n.d.) tentang transformasi pola migrasi di era digital. Penelitian ini menambahkan dimensi konektivitas transportasi yang meningkat sebagai faktor fasilitatif, suatu aspek yang khas untuk wilayah kepulauan seperti Maluku.

Implikasi teoretis dari penelitian ini adalah pengembangan model analisis *brain drain* yang kontekstual untuk wilayah kepulauan Indonesia, dengan mempertimbangkan dimensi spasial, digital, dan struktural yang khas. Secara praktis, temuan penelitian menunjukkan perlunya pendekatan komprehensif dalam mengatasi *brain drain*, melampaui intervensi ekonomi semata untuk mencakup aspek infrastruktur, kelembagaan, dan sosial.

IV. KESIMPULAN

Brain drain di Kota Ambon merupakan manifestasi kompleks dari ketimpangan struktural, ekonomi, dan kelembagaan. Indeks Gini 0,41, infrastruktur digital tertinggal, dan keterbatasan lapangan kerja formal menjadi faktor predisposisi. Perbedaan upah 40-50% dan terbatasnya jalur karir menjadi faktor proksimal yang mendorong migrasi. Program pengembangan SDM yang belum optimal dan implementasi kebijakan yang lemah bertindak sebagai faktor presipitasi, sementara teknologi informasi dan jaringan sosial memfasilitasi proses migrasi. Penelitian ini mengkonfirmasi relevansi *Push-Pull Theory* dari Van Hear et al., n.d.2018 dalam konteks wilayah kepulauan Indonesia. Untuk mengatasi *brain drain* di Kota Ambon, direkomendasikan strategi komprehensif mencakup penguatan infrastruktur digital, reformasi

kebijakan ketenagakerjaan, pengembangan ekosistem inovasi melalui pendekatan *triple helix*, dan program retensi talenta berkelanjutan. Kontribusi penelitian adalah pengembangan model analisis *brain drain* kontekstual dan kerangka kebijakan berbasis bukti untuk wilayah kepulauan Indonesia.

Keterbatasan Penelitian: Penelitian ini memiliki keterbatasan utama dalam upaya memperoleh data sebanyak-banyaknya dari Masyarakat, mengingat keterbatasan waktu dan biaya dalam penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian: Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan Analisis Migrasi Tenaga Kerja Terampil (*Brain Drain*) di Kota Ambon, Provinsi Maluku atau di wilayah Indonesia Timur.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Dinas Tenaga Kerja dan Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Ambon dan seluruh pihak yang membantu menyelesaikan penelitian.



VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arief, Z. A. (2023). *PROSES BRAIN DRAIN DALAM PERSPEKTIF TEKNOLOGI PENDIDIKAN* (Vol. 12, Issue 1). [http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Bab II Sejarah Dan Latar Belakang Fenomena Brain Drain](http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Bab%20II%20Sejarah%20Dan%20Latar%20Belakang%20Fenomena%20Brain%20Drain). (n.d.).
- Bastia, T., & Skeldon, R. (2020). Routledge handbook of migration and development. In *Routledge Handbook of Migration and Development*. Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9781315276908>
- Coale, A. J. , & H. E. M. (1958). Population Growth and Economic Development in Low-Income Countries. *Princeton University Press*.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Vol. 5). SAGE Publications.
- Docquier, F. , & R. H. (2012). Globalization, Brain Drain, and Development. *Journal of Economic Literature*. *Journal of Economic Literature*, 3(50), 681–730.
- Everett S. Lee. (1966). A Theory of Migration. *Demography*. *Demography*, Duke University Press, 3(1), 47–57.
- Gaspar, D. (2022). Rethinking Human Development and/as Human Security for the Anthropocene: An Analysis of the United Nations Development Programme Trilogy of Reports 2020–2022. *International Journal of Social Quality(United States)*, 12(2), 1–24. <https://doi.org/10.3167/IJSQ.2022.120202>
- Kustanto, M., Sholihah, F., Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Sidoarjo Jl Sultan Agung No, B., & Timur, J. (2020). *Reserve Brain Drain sebagai Alternatif Mengatasi Kemiskinan Reserve Brain Drain as an Alternative to Overcome Poverty* (Vol. 16, Issue Juni). <http://>
- Pratama Angelita, P., & Chintya Laksmi Perbawani, F. (n.d.). Analisis Migrasi Tenaga Ahli Internasional: Studi Kasus Brain Drain di Filipina pada Tahun 2015-2023. 2024 | *Journal of Humanities and Social Sciences* |, 2, 78–88. <https://doi.org/10.36079/lamintang.jhass-0602.662>
- 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>
- Sjaastad, L. A. (n.d.). *THE COSTS AND RETURNS OF HUMAN MIGRATION*'.
- Sulistio Jati, H. N. (2021). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Pembangunan Analisis Pengaruh Pdrb Perkapita, Kesempatan Kerja, Upah Minimum, Dan Kemiskinan Terhadap Migrasi Risen Masuk Di Provinsi Jawa Tengah* (Vol. 21, Issue 2).
- Van Hear, N., Bakewell, O., & Francisco, S. (n.d.). *Push-pull plus: reconsidering the drivers of migration Katy Long Independent consultant Push-pull plus: reconsidering the drivers of migration*.

Zanabazar, A., Kho, N. S., & Jigjiddorj, S. (2021). The Push and Pull Factors Affecting the Migration of Mongolians to the Republic of South Korea. *SHS Web of Conferences*, 90, 01023. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219001023>

