

Latar Belakang Eropa Menjadi Tujuan Utama Emigran Afghanistan

Martin Roy Adetya Simamora

Departemen Hubungan Internasional

Universitas Airlangga

ABSTRAK

Fenomena brain drain di Afghanistan mengancam masa depan perekonomian negara. Hal ini terlihat dari perbandingan dokter dengan penduduk yang tidak sesuai dengan standar WHO. Data menunjukkan bahwa tenaga kerja berpendidikan Afghanistan memilih Eropa sebagai tujuan utama. Alasan mengapa Eropa menjadi tujuan utama tenaga kerja berpendidikan Afghanistan menjadi penting untuk diketahui. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mendorong terjadinya migrasi tenaga kerja berpendidikan Afghanistan ke Eropa. Teori migrasi internasional, push and pull factors menjelaskan bahwa faktor dibalik migrasi tenaga kerja internasional terbagi atas faktor dari negara asal yang mendorong mereka dan faktor dari negara tujuan yang menarik mereka. Permasalahan tenaga kerja berpendidikan erat kaitannya dengan perekonomian, namun permasalahan migrasi internasional kontemporer tidak bisa dijelaskan dengan teori ini sendiri. Tulisan ini menggunakan teori NELM untuk melengkapi teori push and pull factors tersebut. Ditemukan bahwa permasalahan keamanan, pemerintahan dan ekonomi di Afghanistan mendorong tenaga kerja berpendidikan untuk bermigrasi ke luar negara. Selanjutnya, kebijakan imigrasi dan kesempatan bekerja, living conditions dan komunitas Afghanistan di Eropa serta akses terhadap teknologi menarik tenaga kerja berpendidikan Afghanistan untuk menetap dan bekerja di Eropa.

Kata Kunci: *brain drain, push and pull factors, Afghanistan, Eropa, tenaga kerja berpendidikan*

Phenomena of brain drain in Afghanistan is threatening its economic future. This can be seen from the country doctor population ratio which doesn't meet the standard of WHO. Data also shows that Afghanistan's educated labor choose Europe as their main destination. It's become crucial to know the reason why educated labor from Afghanistan choose Europe. This paper aims to explain the factors that push international labor migration from Afghanistan to Europe. International migration theory, push and pull factors explains that factors behind international educated labor migration come from home country which pushes them and factors from host country which pulls them. Problems with educated labor are closely related to the economy, but contemporary international migration problem cannot be explained with this theory alone. This paper also uses NELM theory to complete push and pull factors theory. This paper found that security issues, government and economic condition in Afghanistan push educated labor to migrate to another country. Furthermore, immigration policy and work opportunity, living conditions and Afghanistan community in Europe and access to technology pull educated labors from Afghanistan to stay and work in Europe.

Keywords: *brain drain, push and pull factors, Afghanistan, Europe, educated labor*

Afghanistan merupakan “pemasok” migran terbesar di dunia. Permasalahan dalam negeri mendorong penduduk Afghanistan untuk mencari tempat yang lebih aman dan lebih menjamin kehidupan mereka. Permasalahan lintas batas dengan Pakistan, lowongan pekerjaan serta instabilitas politik menjadi alasan penduduk Afghanistan untuk pindah ke negara lain demi kehidupan lebih layak. Terjadinya migrasi tenaga kerja berpendidikan sangat merugikan bagi penduduk lain yang mereka tinggalkan di negara asal (Docquier, 2005). Hal ini terjadi ketika kontribusi para migran terhadap perekonomian negara lebih besar daripada produk marginal mereka atau kehidupan migran berpendidikan sebagian dibiayai oleh pajak dari penduduk negara asal. Hingga tahun 2014, Pendapatan Domestik Bruto negara Afghanistan hanya sekitar 60.58 miliar dolar. Tingkat pengangguran di tahun 2008 sekitar 35%. Statistik menyatakan, sekitar 24% dari total populasi hidup dengan kurang dari satu dolar per harinya. Utang luar negeri Afghanistan juga cukup tinggi, sekitar 1,5 miliar dolar (Rahimi, 2017).

Menurut statistik tahun 2010, Eropa menjadi tujuan utama bagi tenaga kerja berpendidikan. Terdapat 155.141 migran berpendidikan Afghanistan tersebar di Eropa dengan negara Jerman menjadi penerima paling banyak. Dari sumber yang sama, 52% dari total populasi berpendidikan Afghanistan yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka lebih memilih hidup di Eropa daripada di Afghanistan. Kekurangan tenaga kerja ahli dalam negeri di Afghanistan terlihat dari pernyataan WHO (World Health Organization) (2011) yang menyatakan bahwa terdapat total 5.970 dokter serta 14.930 perawat dan bidan di Afghanistan. Hal ini tidak seimbang dengan jumlah penduduk Afghanistan di mana satu dokter harus menangani 5.000 orang. Ketimpangan pendapatan dokter sekitar \$100 per bulan dengan pendapatan tenaga pengajar universitas kurang dari \$2 per bulan menunjukkan kemerosotan ekonomi akibat *brain drain*. Arus migrasi tenaga kerja berpendidikan keluar dari Afghanistan memuncak pada tahun 2015 dengan 120.000 penduduk Afghanistan mencari perlindungan di 44 negara berbeda (Ahmadzai, 2015). Hal ini diikuti dengan memuncaknya angka produksi paspor di tahun yang sama hingga 2.000 paspor per hari di Afghanistan. Kampanye untuk mengurangi angka migrasi tenaga kerja berpendidikan ini dijalankan oleh Presiden Ashraf Gani dengan menjelaskan bagaimana bahayanya perjalanan menuju Eropa. Demikian, penjelasan mengenai mengapa Eropa menjadi sangat penting bagi emigran tenaga kerja berpendidikan Afghanistan menjadi sangat krusial.

Brain Drain, Push and Pull Factors dan Teori New Economics of Labour Migration

Secara general, tenaga kerja berpendidikan tertarik pada negara-negara barat menimbang gaji yang diterima lebih besar, kondisi bekerja yang lebih baik, kebebasan sosial dan politik, serta tingginya prospek pendidikan bagi anak-anak mereka (Jalowiecki dan Gorzelak, 2004). Seiring berkembangnya zaman, terdapat beberapa faktor yang kemudian menjadi populer di kalangan tenaga kerja berpendidikan, mendorong mereka untuk bermigrasi ke negara maju yakni berlangsungnya perang etnik di negara asal, instabilitas politik serta munculnya pergerakan kaum fundamentalisme agama.

Dalam mendefinisikan *brain drain*, perlu diperhatikan beberapa peringatan seperti yang disebutkan oleh Docquier dan Marfouk (2005). Mereka yang tergolong sebagai imigran berpendidikan atau migran *brain drain* merupakan individu yang bertempat tinggal bukan di negara kelahirannya dan memegang gelar akademik maupun profesional di atas Sekolah Menengah Atas. Namun, dalam beberapa kasus, terdapat imigran dari negara berkembang yang mengecap pendidikan di negara maju dan selanjutnya lebih memilih bekerja di negara tersebut daripada kembali ke negara asal. Kasus ini juga termasuk ke dalam fenomena *brain drain*, di mana negara tujuan juga berperan dalam membuat kebijakan yang mempermudah imigran untuk mendapat pekerjaan setelah mendapat gelar dari universitas di negara tersebut. Selanjutnya terdapat tiga peringatan penting harus diperhatikan dalam mendefinisikan fenomena *brain drain*. Pertama, tenaga kerja berpendidikan cenderung bermigrasi secara legal. Tidak seperti migran lainnya, tenaga kerja berpendidikan memiliki akses ke teknologi informasi,

mampu membayar biaya transportasi serta mengurus dokumen resmi diperlukan untuk bermigrasi. Kedua, semua individu yang lahir di luar negeri dengan gelar universitas dianggap sebagai migran *brain drain*. Untuk mempertegas poin ini, tentu saja perlu diperhatikan umur dan negara tempat perolehan pendidikan sebelum mengelompokkan individu-individu ini ke dalam migran *brain drain*. Ketiga adalah heterogenitas gelar atau jenis profesi migran *brain drain*. Hal ini mempengaruhi dampak yang dibawa fenomena *brain drain*. Jika heterogenitas profesi migran *brain drain* tinggi, maka tingkat kekurangan tenaga kerja di berbagai bidang profesi akan cenderung tersebar. Jika tingkat heterogenitas profesi migran *brain drain* rendah, maka tingkat kekurangan tenaga kerja di beberapa bidang profesi menjadi tinggi.

Peristiwa *brain drain* dapat diuraikan dengan teori klasik *push and pull factors*. Utamanya, teori ini menjelaskan analisis mengenai intensi tingkah laku sebagai hasil perjuangan antara memenuhi kebutuhan hidup dan menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi terjadinya migrasi berpendidikan, yakni *push factors* yang berasal dari negara asal dan *pull factors* yang berasal dari negara tujuan (Lewin, 1974). Faktor-faktor yang termasuk dalam *push factors* dapat dibedakan menjadi beberapa bagian. Kesempatan karier profesional melambangkan tingkatan dari faktor-faktor berhubungan, yang juga berdampak pada keluarga, kualitas dari pendidikan dan pelatihan bagi anak-anak, keputusan atas jumlah penghasilan, kesempatan kerja bagi perempuan, gaya hidup, biaya hidup serta faktor lainnya. Di sisi lain, *pull factors* merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan masyarakat dari negara lain untuk pindah dan menetap di suatu negara tertentu, di mana individu menemukan jawaban atas kebutuhan atau keinginan yang mereka tidak bisa penuhi di negara asal.

Kemudian, melihat banyaknya perubahan dalam motif migrasi internasional, muncul teori baru yang mampu menjelaskan imigrasi tenaga kerja lebih akurat. Teori NELM (*New Economics of Labour Migration*) mengkritisi kerangka pemikiran neo-klasik yang menjelaskan migrasi tenaga kerja atas perbedaan pendapatan dan kepuasan individu (Haas, 2011). Teori NELM menjelaskan bahwa migrasi merupakan strategi kolektif untuk menyelesaikan kegagalan pasar dan kondisi kemiskinan serta risiko daripada hanya sekedar respons terhadap individu yang ingin memaksimalkan pendapatan atas perbedaan upah yang diterima di negara asal. Tidak meratanya pendapatan, deprivasi relatif dan keamanan merupakan faktor utama pendorong migrasi. Teori migrasi NELM menjadi lebih relevan ketika menjelaskan migrasi di negara-negara berkembang serta situasi lainnya di mana migran menghadapi tantangan dan risiko sehingga memberikan penjelasan yang lebih menyeluruh ketika berbicara mengenai migrasi tenaga kerja. Migrasi umumnya didorong oleh berbagai faktor kontekstual dan bahwa motivasi individu untuk bermigrasi sering kali bervariasi. Namun, dalam beberapa kasus, kebijakan imigrasi memainkan peran penting dalam migrasi tenaga kerja, di mana migran kemudian lebih mengutamakan negara yang mempermudah mereka masuk ke negara tersebut daripada motif individu mereka. Bukan berarti alasan mereka meninggalkan negara dan memilih negara tertentu sebagai tujuan tidak penting untuk dibahas, hanya saja kebijakan imigrasi berperan penting dalam migrasi tenaga kerja internasional. Hal ini menjelaskan bahwa migrasi tenaga kerja tidak selalu diikuti dengan faktor-faktor ekonomi dalam *push and pull factors*. Faktor-faktor seperti keamanan, kemiskinan, kesehatan, pendidikan dan teknologi bisa mendorong terjadinya migrasi tenaga kerja internasional.

***Push Factors* Migrasi Tenaga Kerja Berpendidikan Afghanistan ke Eropa**

Salah satu tantangan terbesar yang sedang dihadapi Afghanistan adalah permasalahan insekuritas. Permasalahan insekuritas di Afghanistan sebagian besar berasal dari kelompok insurgen Taliban. Kejatuhan Rezim Taliban pada tahun 2001 tidak menghentikan gerakan anarkis mereka. Pada tahun 2015 terjadi peperangan besar antara tentara tentara Afghanistan dan warga negara dengan kaum insurgen Taliban. Pada tahun 2014, UNAMA (United Nations

Assistance Mission in Afghanistan) melaporkan bahwa pada tiga bulan pertama di tahun 2014, jumlah korban sipil dari adanya peperangan darat meningkat sebesar 8% dari periode sama di tahun 2014 (UNAMA, 2014). Pada tahun 2014, lebih dari 10.000 penduduk sipil Afghanistan meninggal atau teruka parah disebabkan oleh konflik militer yang sedang berlangsung, merupakan angka tertinggi dari semua catatan korban sipil yang dicatat oleh PBB. Menurut UNAMA, 73% dari korban sipil disebabkan oleh Taliban dan pasukan anti-pemerintah lainnya.

Salah satu faktor utama yang memperkuat posisi kelompok insurgen Taliban di Afghanistan adalah ditariknya kembali pasukan militer Amerika Serikat semenjak tahun 2011. Untuk memahami keputusan Amerika menarik pasukan militernya, perlu dilihat kembali invasi Amerika ke Afghanistan satu Minggu setelah peristiwa 9/11 di bawah administrasi Presiden Bush (Sinno, 2015). Osama bin Laden diduga bekerja sama dengan Taliban terkait peristiwa 9/11. Setelah dua bulan invasi Amerika ke Afghanistan, institusi Taliban serta posisi defensifnya hancur. Amerika Serikat kemudian membentuk institusi negara baru, dipimpin oleh masyarakat Afghanistan yang turut berperan dalam perlawanan Taliban. Empat tahun kemudian, Taliban merekonstitusi ulang kelompoknya sebagai pasukan insurgen efektif untuk melawan Amerika dan pemerintahan Afghanistan serta tampil semakin kuat tiap tahunnya semenjak tahun 2004. Amerika kemudian memperkuat diri dengan membentuk koalisi untuk menghadapi Taliban yang terdiri dari 42 negara. Namun, gerakan tersebut tidak efektif dikarenakan organisasinya tidak terarah, abusif serta adanya kesalahan pengelolaan, menyebabkan lebih dari 5.000 tentara militer dan kontraktor terbunuh (Sinno, 2015). Kekuatan Taliban yang besar dibuktikan oleh penguasaan teritorial beberapa daerah di Afghanistan dan pembunuhan ratusan pasukan militer setiap bulannya. Menyadari kondisi demikian, Amerika kemudian membuat persetujuan untuk menarik pasukannya dengan syarat Taliban harus menunjukkan komitmen untuk tidak memberikan akses teritori mereka pada organisasi anti-Amerika seperti Al-Qaida.

Selain insecurities yang disebabkan Taliban, pemerintahan Afghanistan juga menjadi faktor penting dalam pembahasan *push factor* tenaga kerja berpendidikan di Afghanistan. Dalam hal legitimasi, ekspektasi masyarakat terhadap pemerintahan Afghanistan meningkat hanya dikarenakan perubahan rezim dan intervensi internasional, bukan karena tindakan yang benar-benar dilakukan pemerintah (Parkinson, 2010). Selain itu, pemilihan presiden dan pemerintah provinsi di Afghanistan dipenuhi dengan kritik dan ketidakpercayaan. Hal ini disimpulkan melalui parahnya penyimpangan pada prosedur pemungutan dan penghitungan suara. Selain itu, mekanisme pemeriksaan kandidat yang tidak memadai dan intimidasi pemilih telah merusak persepsi banyak orang terhadap legitimasi pemerintah Afghanistan. Ditambah lagi dengan ANP (Afghan National Police) sebagai representasi pemerintah dalam bidang keamanan, lebih dipandang publik sebagai instrumen koersif daripada institusi yang bertanggung jawab untuk melindungi masyarakat Afghanistan. Lemahnya pemerintahan Afghanistan juga bisa dilihat melalui adanya beberapa daerah yang tidak berada di bawah kontrol pemerintah. Berdasarkan data statistik oleh organisasi non-pemerintah Afghanistan Central (2010), angka serangan yang diinisiasi oleh insurgen meningkat sebesar 66% dari tahun sebelumnya. Pada November 2010, 11 distrik lainnya dianggap berisiko tinggi dan tiga distrik Lanny dianggap berisiko sangat tinggi oleh PBB.

Selain permasalahan legitimasi pemerintah, korupsi dan nepotisme juga menjadikan pemerintahan Afghanistan lemah. Pada pemerintahan tingkat atas, Karzai secara sengaja memberikan toleransi pada pegawai pemerintahan yang terlibat aktivitas korupsi juga mendukung kontrak ilegal yang menguntungkan dari negara donor demi mendapatkan dukungan politik (Katzman, 2014). Sebagai contohnya, saudara Karzai, Mahmoud, menjadi sangat kaya atas beberapa usaha bisnisnya dengan cara membesar-besarkan ide bahwa ia bisa memberikan dampak pada posisi Karzai. Selain itu, beberapa pengamat ekonomi di Afghanistan juga menyatakan bahwa Karzai menunjuk pemerintah provinsi untuk memberikan mereka insentif

dan hal ini secara langsung melibatkan mengorbankan keseimbangan perekonomian provinsi tersebut. Beberapa petinggi negara, walaupun dengan gaji rendah, memiliki properti mewah di Kabul dengan cara apropriasi tanah privat yang kepemilikannya tidak jelas. Alokasi dana pemerintah seperti pembangunan dan program-program untuk kepentingan masyarakat menjadi tidak jelas.

Kondisi perekonomian tentunya berperan besar dalam mendorong tenaga kerja berpendidikan untuk berpindah ke negara lain. Data tahun 2007 dan 2008 menunjukkan, 36,3% dari populasi di Afghanistan hidup di bawah garis kemiskinan. Namun di tahun 2011 dan 2012, angka tersebut turun menjadi 35,8% yang setidaknya menunjukkan adanya pertumbuhan ekonomi. Namun laporan oleh World Bank dan pemerintah Afghanistan pada tahun 2013 dan 2014 menunjukkan peningkatan angka populasi yang hidup di bawah garis kemiskinan menjadi 39,1%. Usaha pembukaan lapangan pekerjaan yang secara langsung berhubungan dengan kemiskinan juga berada pada tingkat yang rendah. Pada tahun 2002 dan 2003, dari seluruh penduduk usia kerja di Afghanistan, hanya 4,6% dan 4,9% yang bekerja. Melihat ke tahun 2014, di mana pasukan militer Amerika ditarik kembali, statistik World Bank (2016) menyatakan bahwa 23% dari total penduduk usia kerja pengangguran. Berdasarkan laporan statistik pemerintah Afghanistan, 3,9 juta penduduk Afghan akan mencapai usia kerja lima tahun ke depan dan memasuki pasar tenaga kerja yang selanjutnya akan memperparah tingkat pengangguran jika perekonomian Afghanistan tidak mengalami pertumbuhan. Penarikan tentara Amerika juga mempengaruhi lapangan kerja, karena penarikan tersebut ikut menarik investasi yang ditanam oleh banyak negara sebelumnya.

Untuk melihat bagaimana *push factors* berpengaruh secara langsung terhadap bermigrasinya tenaga kerja berpendidikan Afghanistan, ditemukan pengalaman beberapa individu yang tergolong tenaga kerja berpendidikan dari Afghanistan dan bermigrasi ke Eropa. Sharmila Hashimi merupakan aktivis dan jurnalis yang berasal dari Herat. Ia membentuk badan jurnalis nasional sembari bekerja sebagai juru bicara provinsi (Nazimi, 2013). Karena badan tersebut merugikan Taliban, mereka diancam dan diawasi oleh Taliban. Mereka memutuskan pergi ke Jerman. Ia melanjutkan studi hukum di Jerman dan kemudian menjadi jurnalis di Amal Berlin, *Süddeutsche Zeitung*, *Chrismon Magazin* serta menjadi editor di *Handbook Germany* (*handbook germany, tt*). Sharmila juga menjelaskan bahwa ia sangat kecewa dengan pemerintah Afghanistan karena tidak bisa melindungi warga negaranya dari kelompok Taliban.

Birsel dan Harooni (2015) juga dalam salah satu artikelnya yang dimuat di Reuters mengenai *brain drain* di Afghanistan menyebutkan narasumber berumur 30 tahun lulusan hukum universitas Kabul lebih memilih untuk tinggal di Eropa. Ia tahu keputusan itu berdampak buruk bagi negara, namun ia juga ingin melanjutkan hidup. Ia bekerja di salah satu firma hukum di Afghanistan namun ia diancam oleh kelompok Taliban karena terlibat dengan pasukan militer Amerika pada pekerjaan sebelumnya. Esmat Gulistani, seorang direktur perusahaan marmer di Afghanistan menyediakan perspektif lain dari fenomena *brain drain*. Ia menjelaskan bagaimana industrinya mengalami kemunduran akibat bermigrasinya sebagian besar tenaga kerja di perusahaannya. Ia berpendapat bahwa manajer-manajer yang bermigrasi tersebut merupakan harapan bagi masa depan, bukan hanya perusahaannya, namun juga negara. Mereka menguasai komputer, bahasa asing, sistem baru dan tahu seluk-beluk bisnis. Ia mengakui bahwa kepergian tenaga kerja berpendidikan tersebut adalah masalah besar. Menggantikan mereka yang bermigrasi memang mungkin, tapi prosesnya sangat sulit dan panjang.

Sugaya (2016) melalui salah satu artikel yang ia tulis di NHK World-Japan menceritakan pengalaman Ilham Shirzad, berumur 27 tahun, lulusan bisnis administrasi. Shirzad bercerita mengenai kesulitannya mendapat pekerjaan karena sedikitnya lowongan pekerjaan dan ia tidak memiliki koneksi politik sama sekali. Ia sudah mencoba untuk melamar posisi sederhana ke beberapa bank dan ia tidak diterima. Selain itu, menurutnya ada permasalahan lebih besar

daripada mencari pekerjaan. Semakin parahnya isu keamanan yang dibuktikan dari beberapa serangan teroris akhir tahun 2015 di Jalalabad, kota tempat Shirzad tinggal Saat itu, ia sudah memulai persiapan mengurus paspor dan akan berangkat ke Jerman melalui Iran. Sebagai ibu kota Nangarhar, Jalalabad merupakan kota pusat produksi marmer. Perusahaan pimpinan Aimal Mohmmad merupakan yang terbesar di kota itu. Tenaga kerja di perusahaannya berkurang dari 120 menjadi 40 orang sejak 2014 karena mereka memilih untuk tinggal di luar negeri sehingga ia kesulitan untuk mempertahankan bisnisnya (Sugaya, 2016). Mohmmad menjelaskan banyak karyawan berbakatnya pergi ke Eropa ataupun Pakistan demi kehidupan yang lebih baik. Ia bahkan mencoba untuk membujuk karyawannya untuk tetap tinggal di Afghanistan dengan cara meyakinkan mereka bahwa keadaan akan membaik dan ia akan menaikkan gaji karyawannya. Namun karyawannya menjawab bahwa tidak ada kedamaian, mereka tidak bisa pergi ke luar kota dan kelompok pemberontak Taliban membunuh salah satu manajer mereka sehingga mereka tidak yakin Mohmmad bisa membuat keadaan menjadi lebih baik. Mohmmad kemudian menyimpulkan wawancara tersebut dengan menyatakan kekhawatirannya terhadap masa depan Afghanistan, menimbang tenaga kerja berpendidikan dan berbakat lebih memilih tinggal di luar negeri, membawa lebih banyak tantangan dan kesulitan bagi Afghanistan.

***Pull Factors* Migrasi Tenaga Kerja Berpendidikan Afghanistan ke Eropa**

Salah satu alasan utama mengapa Eropa dipandang sebagai tujuan paling aman bagi imigran secara umum adalah kebijakan imigrasi mereka pada pengungsi dan pencari suaka. Negara dengan jumlah pengungsi terbanyak serta dengan angka arus masuk pencari suaka tertinggi per-kapita di Eropa adalah Swedia, Prancis, Jerman dan Inggris, dengan pengungsi terbanyak dari Serbia, Rusia, Zimbabwe dan Afghanistan (Rica et al, 2013). Pada tahun 2000-an, negara-negara di Eropa dengan populasi pengungsi terbesar, yakni Swedia dan Jerman, telah melewati angka standarisasi yang ditunjukkan untuk meluruskan proses aplikasi sehingga membuat proses tersebut lebih transparan.

Bentuk kebijakan migrasi ramah tenaga kerja di Eropa dikenal dengan EU Blue Card, yang diperkenalkan pada tahun 2009 sebagai bagian dari European Council Directive untuk berfokus pada kebijakan migrasi selektif. Skema EU Blue Card ini juga merupakan skema izin kerja luas untuk pekerjaan dengan kualifikasi tinggi, bertujuan untuk membuat Eropa sebagai destinasi utama bagi pekerja berpendidikan dari negara-negara dunia ketiga. Skema ini mengatur proses masuknya imigran berkebangsaan negara dunia ketiga, kondisi tempat tinggalnya serta didesain berorientasi permintaan agar proses imigrasi terjadi berdasarkan kebutuhan pasar tenaga kerja (Burmam et al, 2018). Namun dalam skema ini, penawaran kerja mengikat atau kontrak pekerjaan valid selama satu tahun merupakan persyaratan utama. Terdapat pula standar tambahan termasuk sertifikat kualifikasi dan pengalaman bekerja terverifikasi. Hal yang membuat skema ini sangat menarik bagi imigran berpendidikan adalah, mereka yang mendapat EU Blue Card harus diperlakukan sama dengan populasi nasional dalam hal legislasi sosial dan hukum pekerjaan. Lebih lanjut, mereka juga mendapat hak seperti reunifikasi keluarga, hak mendapat pekerjaan, bebas mengunjungi negara-negara anggota Uni Eropa serta status tempat tinggal permanen setelah mereka mendapat izin menetap. Terkait reunifikasi keluarga, skema ini memperbolehkan keluarga dekat untuk tinggal dan bekerja di negara tempat pemegang EU Blue Card terdaftar. Hak untuk menetap secara permanen dapat diperoleh setelah menetap lima tahun dalam status EU Blue Card. Pemegang EU Blue Card harus tinggal dan bekerja di salah satu negara di Eropa di mana aplikasi menetap permanen diserahkan selama dua tahun terakhir.

Kondisi kehidupan menjadi sangat fundamental dalam menjelaskan mengapa Eropa sangat menarik bagi tenaga kerja Afghanistan. Eropa memiliki skema proteksi sosial disebut dengan OMC (*Open Method of Coordination*), yang bertujuan untuk mempromosikan kohesi dan kesamaan sosial melalui sistem proteksi sosial yang mumpuni, dapat diakses dan berkelanjutan

secara finansial serta melalui kebijakan inklusi sosial. Kebijakan komunikasi 2005 oleh Komisi Eropa menyertakan beberapa tujuan dari OMC, termasuk membuat keputusan dalam pemberantasan kemiskinan dan eksklusi sosial, menyediakan sistem pensiun yang mumpuni dan berkelanjutan serta menjamin adanya layanan kesehatan yang dapat diakses, berkualitas tinggi dan berkelanjutan (Milotay, 2018). Dalam hal kemanan, Partisipasi pemerintah dalam penegakan hukum juga mempengaruhi tingkat keamanan di suatu wilayah. Tidak seperti pemerintah Afghanistan yang tidak bisa melindungi warga negaranya dari kelompok insurgen, Uni Eropa memiliki hukum kriminal prosedural yang jelas mulai dari pengukuran investigasi, penerimaan bukti, prosedur transnasional, prosedur pra-percobaan dan hukuman alternatif, prosedur penilaian kondisi hukuman, skema kompensasi pada hukuman tidak terjustifikasi, hak untuk hadir di pengadilan, skema kompensasi pada korban dan ukuran perlindungan untuk korban (Panizza, 2018). Praktek hukum kriminal Eropa kemudian berpengaruh pada tingkat keamanan di wilayah tersebut. Bisa dilihat dari jumlah pembunuhan intensional di Eropa pada tahun 2015 adalah 4.528, 19,6% lebih rendah daripada di tahun 2008, yakni 5.634. Angka kasus penyerangan juga menurun sekitar 40% pada periode 2008-2013 (Eurostat, 2018).

Penyediaan layanan kesehatan menjadi sangat penting mengingat layanan kesehatan di Afghanistan masih sangat buruk. Kualitas layanan kesehatan dapat dilihat dari rasio dokter penduduk. Pada tahun 2013, terdapat 1.8 juta dokter di Eropa dengan peningkatan 253 ribu dokter dalam 10 tahun ke belakang. Salah satu dari indikator kunci untuk manikur personil layanan kesehatan adalah total jumlah dokter per 100.000 penduduk. Standar yang ditetapkan WHO adalah 1 dokter untuk 1000 penduduk. Artinya, dalam ukuran statistik yang Peneliti temukan, standar WHO untuk perbandingan dokter dengan penduduk adalah 100: 100.000 (Uni Eropa, 2017). Data tahun 2014 menunjukkan bahwa Yunani memiliki rasio dokter penduduk paling tinggi di Eropa yakni 632:100.000, diikuti oleh Austria yakni 505: 100.000, Portugal 443: 100.000, Lituania 431: 100.000, Swedia 412: 100.000, Jerman 411: 100.000 serta anggota negara Eropa lainnya memiliki rata-rata perbandingan sekitar 400:100.000. Negara dengan rasio dokter penduduk paling rendah di Eropa adalah Polandia dengan rasio 231: 100.000 yang masih di atas standar internasional WHO. Bisa disimpulkan bahwa rasio dokter penduduk di semua negara anggota Eropa melebihi standar internasional WHO. Eropa juga memiliki kerangka kerja pendidikan yang mendorong semua penduduknya untuk mendapat pendidikan hingga tingkat tersier (Uni Eropa, 2017). Keseriusan Eropa mengenai partisipasi masyarakat dalam pendidikan tersier dapat dilihat dari belanja publik untuk pendidikan tinggi. Negara di Eropa dengan belanja negara untuk pendidikan tinggi adalah Denmark 2,3%, terendah adalah Luxemburg 0,5% dengan rata-rata semua negara di Eropa adalah 1,3% dari total GDP.

Akses terhadap teknologi turut berperan dalam mendorong migrasi tenaga kerja internasional. Secara sederhana, dapat dilihat bahwa mereka yang sudah bermigrasi ke negara lain menyediakan informasi kepada mereka yang ingin bermigrasi (Altaminaro, 2010). Informasi yang mereka sediakan berupa kesempatan bekerja, tempat tinggal, rute perjalanan dan berbagai informasi krusial lainnya, menarik warga berpendidikan Afghanistan untuk pergi dan menetap di salah satu negara Eropa. Hal ini kemudian dibuktikan dengan data yang dipresentasikan oleh Asia Foundation (2016) mengenai bagaimana akses terhadap teknologi memainkan peran signifikan dalam keputusan tenaga kerja berpendidikan Afghanistan untuk bermigrasi. Penduduk Afghanistan yang tinggal di daerah dengan akses internet cenderung memiliki intensi untuk bermigrasi dari mereka yang tidak (yakni 36,1% dibanding 25%). Pola intensi bermigrasi yang sama juga terlihat dari akses internet personal di mana 44% dari total narasumber dengan akses internet personal menunjukkan intensi bermigrasi dan 33% lainnya tidak. Sama halnya dengan penduduk Afghanistan yang menggunakan internet untuk memperoleh berita dan informasi dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki intensitas untuk meninggalkan Afghanistan yakni 42,9% dibanding 27,9%.

Untuk melihat bagaimana faktor-faktor di atas mempengaruhi keputusan tenaga kerja berpendidikan Afghanistan bermigrasi ke Eropa, bisa dilihat wawancara berikut. Seorang responden di Afghanistan yang memiliki saudara kandung berumur 20 tahun di Eropa menjelaskan bahwa merupakan keputusan keluarga untuk mengirim kakaknya ke Eropa (Linke, 2016). Mereka tidak ingin anak pertamanya meninggal di peperangan. Setelah berdiskusi satu bulan, mereka memutuskan untuk mengirimkan anaknya ke Eropa karena di sana lebih aman sehingga kehidupannya lebih terjamin. Responden lain yang juga memiliki saudara kandung di Eropa menjelaskan bahwa sebelumnya, saudaranya tersebut diancam oleh kelompok Taliban dan kelompok insurgen lainnya dan semakin lama ancamannya semakin meningkat. Sebagai anak tertua dalam keluarga yang menyediakan dukungan finansial bagi keluarga, ia memaksa kakaknya untuk tetap tinggal di Afghanistan. Namun seiring bertambahnya ancaman oleh kelompok Taliban, ia harus membiarkan kakaknya pergi ke Eropa.

Responden yang telah mengirimkan kakaknya ke Eropa asal Takhar menjelaskan bahwa salah satu saudaranya dibunuh oleh kelompok insurgen dan rumah mereka dibakar. Keluarganya kemudian mengirimkan anak pertamanya ke Eropa agar bisa mendapat pekerjaan dan bisa mendukung keluarga secara finansial (Linke, 2016). Strategi mengirimkan salah satu anggota keluarga ke Eropa untuk selanjutnya bisa menyediakan dukungan finansial dan bisa menetap di Eropa melalui reunifikasi keluarga cukup populer di Afghanistan. Komunitas migran asal Afghanistan mendorong migran tenaga kerja Afghanistan untuk pergi ke Eropa. Salah satu pekerja di Eropa asal Afghanistan menjelaskan bahwa Jerman menjadi destinasi utama mereka atas rekomendasi teman-teman di Jerman bahwa Jerman merupakan negara terbaik untuk mendapat kesempatan bekerja (REACH, 2017). Ia kemudian menjelaskan lebih lanjut bahwa keputusannya dan teman-temannya didasari oleh destinasi yang memudahkan mereka mendapat perlindungan dan pekerjaan, salah satunya Jerman. Kahmann (t.t) melalui tesisnya mengadakan wawancara pada mahasiswa dan tenaga kerja di Belanda. Amir, seorang mahasiswa berumur 26 tahun bercerita mengenai ayahnya, seorang tenaga kerja berkeahlian khusus, merasa bertanggung jawab untuk menetap di Afghanistan. Ia merasa Afghanistan memerlukan tenaga kerja ahli untuk merekonstruksi negara mereka. Namun konflik yang dibawa Taliban membuat Afghanistan bukan tempat aman untuk tinggal. Ia dan ayahnya harus bertindak realistis yakni dengan bermigrasi ke Eropa. Mereka yakin di sana kondisinya jauh lebih aman dan kesempatan bekerja lebih luas.

Intensitas komunikasi dan informasi yang didukung oleh teknologi menarik tenaga kerja berpendidikan untuk pergi ke Eropa. Seorang asal Helmand bercerita mengenai saudaranya yang tinggal di Eropa bahwa awalnya mereka tidak menggagap serius usulan saudaranya untuk bermigrasi ke Eropa (Kahmann, tt). Namun setelah saudaranya mendapat visa Iran, keluarga mereka mulai percaya. Informasi yang ia dapat dari Facebook mengenai rute ke Eropa benar-benar meyakinkan mereka. Seorang Ibu yang memiliki dua anak di Eropa asal Kabul juga bercerita bahwa anaknya sebelum berangkat ke Eropa terlebih dulu menerima informasi dari tetangganya yang tinggal di Jerman. Mereka menjalin komunikasi lewat Facebook. Kemudian, Majidi (2016) melalui artikel yang ia tulis di newsdeeply menceritakan mengenai Zekria, seorang Afghanistan yang pergi ke Eropa demi mengecap pendidikan tinggi. Walaupun kondisi keamanan dan kesempatan bekerja tidak ada di Afghanistan, ia yakin ia bisa menjamin masa depannya melalui pendidikan tinggi. Ia kemudian memilih Eropa karena ia berpendapat bahwa lebih mudah mendapat perlindungan di sana serta banyak beasiswa yang ditawarkan, tidak seperti di Afghanistan. Pendidikan di Afghanistan sangat mahal dan hanya tersedia bagi kaum elit. Ia menjelaskan bagaimana Universitas Amerika di Afghanistan sangat mahal dan sering kali menjadi target serangan Taliban. Responden lain bernama Asif juga memberikan alasan mengapa ia pergi ke Eropa untuk mengecap pendidikan. Di Swedia, selain mendapat akses ke pendidikan tinggi, ia juga mendapat akses ke pelayanan kesehatan.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa fenomena brain drain di Afghanistan tidak dapat dijelaskan dengan teori push and pull factors klasik sendiri. Bahwa, fenomena brain drain Afghanistan tergolong ke migrasi tenaga kerja internasional kontemporer. Individu-individu yang memutuskan untuk berpindah ke Eropa tidak hanya didorong oleh keinginan untuk memuaskan keinginan-keinginan individu seperti meningkatkan upah, mencari posisi dalam pekerjaan yang lebih tinggi, atau kondisi sosial politik yang lebih terbuka. Namun, bisa dilihat bahwa migrasi tenaga kerja internasional dari Afghanistan ke Eropa merupakan strategi masyarakat untuk bertahan hidup. Parahnya permasalahan negara Afghanistan menyebabkan kekhawatiran dalam basis harian di masyarakat Afghanistan. Mereka tidak bisa menjalani aktivitas sehari-hari tanpa memikirkan bahwa mereka akan diserang atau akan ada pengeboman dan korban jiwa. Mereka tidak punya uang cukup untuk membayar mafia dan warlord untuk mengamankan mereka dari ancaman Taliban. Mereka tidak memiliki koneksi politik mumpuni untuk membantu mereka dalam situasi sosial, termasuk mendapat pekerjaan. Pemerintah mereka belum bisa menunjukkan bahwa mereka punya masa depan di negara tersebut.

Melihat dari gelombang migrasi sebelumnya, Eropa menjadi tujuan utama tenaga kerja berpendidikan Afghanistan karena komunitas Afghanistan di Eropa sudah terbentuk sejak gelombang migrasi pertama di Afghanistan. Selain menyediakan jawaban atas kebutuhan hidup yang mereka tidak bisa temukan di Afghanistan, komunitas Afghanistan di Eropa mempermudah proses migrasi. Teknologi yang mempermudah akses komunikasi dan informasi meyakinkan banyak kepala keluarga di Afghanistan bahwa bermigrasi ke Eropa merupakan pilihan yang mungkin. Hal ini kemudian didorong oleh kebijakan imigrasi Eropa yang sangat ramah pada imigran berpendidikan. Kebutuhan tenaga kerja di Eropa yang tidak bisa dipenuhi secara internal menjadi alasan dibalik kebijakan ini. Testimoni yang diberikan oleh komunitas Afghanistan di Eropa bahwa Eropa menawarkan lapangan pekerjaan jauh lebih luas daripada Afghanistan memperkuat posisi Eropa sebagai tujuan utama. Kesempatan mereka untuk menetap di Eropa dengan jalur EU Blue Card juga sangat menggiurkan.

Demikian perjalanan berbahaya dengan ancaman utama human traffickers, tenaga kerja berpendidikan rela melewati tantangan tersebut demi sampai ke Eropa. Berbagai narasumber juga menceritakan bahwa walaupun lapangan kerja di Eropa luas, seringkali standar keahlian maupun sertifikasi mereka tidak diakui sehingga mereka mendapat pekerjaan yang standarnya jauh lebih rendah daripada standar keahlian mereka. Walaupun kebijakan menyatakan bahwa imigran harus diperlakukan sama dengan penduduk Eropa dalam hal perekrutan pekerjaan, dalam praktiknya tidak demikian. Melihat kondisi tenaga kerja berpendidikan Afghanistan di Eropa yang demikian mengonfirmasi bahwa migrasi tersebut merupakan strategi bertahan masyarakat Afghanistan. Daripada mencari negara tujuan yang memuaskan keinginan-keinginan individu, tenaga kerja berpendidikan Afghanistan mencari negara yang terbuka bagi imigran dan situasi ekonomi dan sosialnya setidaknya lebih baik daripada di Afghanistan.

Referensi :

BUKU DAN ARTIKEL DALAM BUKU

Altamirano, Teofilo. 2010. *Migration, Remittances and Development in Times of Crisis*. Peru, United Nations Population Fund.

Lewin, K. 1947. *Frontiers in group dynamics: concept, method and reality in Social science; social equilibria and social change*. Human relations.

JURNAL

Haas, Hein de. 2011. *The Determinants of International Migration: Conceptualising Policy, Origin and Destination Effects*. International Migration Institute, University of Oxford.

Jalowiecki, Bohdan, dan Gorzelak, Grzegorz. 2004. "Brain Drain, Brain Gain and Mobility: Theories and Prospective Methods" dalam *Higher Education in Europe, Vol. XXIX*. Routledge.

Milotay, Nora. 2018. *Social Protection in The EU: State of Play, Challenges and Options*. European Parliament.

Panizza, Roberta. 2018. *Criminal Procedural Laws Across The European Union- A Comparative Analysis of Selected Main Differences and The Impact They Have over The Development of EU Legislation*. Policy Department for Citizens Rights and Constitutional Affairs, European Parliament.

Rahimi, Mujeeb Ur Rahman. 2017. "An Empirical Investigation of the Effects of Brain drain on Developing Countries since 21st Century: A Case of Afghanistan", dalam *Journal of Business and Financial Affairs*. Ural Federal University Yekaterinburg: Russia.

Rica, Sara. Et al. 2013. *Immigration in Europe: Trends, Policies and Empirical Evidence*. IZA DP NO. 778.

Sinno, Abdulkader. 2015. "Partisan Intervention and The Transformation of Afghanistan's Civil War" dalam *The American Historical Review, Vol. 120 Issue 5*.

BRIEFING, WORKING PAPER DAN REPORT

Burmann et al, 2018. "Highly Skilled Labour in Europe" dalam *DICE Report March 2018 Vol. 18*.

Uni Eropa. 2017. *Key Figures on Europe: 2017 Edition*. Luxemburg, Imprimerie Centrale.

Katzman, Kenneth. 2014. *Afghanistan: Politics, Elections and Government Performance*. CRS Report.

UNAMA, 2014. *Afghanistan Annual Report 2014: Protection of Civilians in Armed Conflict*. Kabul. Associated Press.

ARTIKEL DARING

- Majidi, Nassim. 2016. *Call Us 'Students' Not 'Refugees.'* Day Afghans Migrating for Education [Online] Tersedia di <https://www.newsdeeply.com/refugees/community/2016/10/21/call-us-students-not-refugees-say-afghans-migrating-for-education> Diakses pada 9 Mei 2018
- Linke, Lenny. 2017. *Deciding to Leave Afghanistan (1): Motives for Migration* [Online] Tersedia di <https://www.afghanistan-analysts.org/deciding-to-leave-afghanistan-1-motives-for-migration/> Diakses pada 7 Mei 2019
- Sugaya, Fumio. 2016. *Brain Drain in Afghanistan* [Online] Tersedia di <https://www3.nhk.or.jp/nhkworld/en/news/editors/5/20160325/index.html> Diakses pada 7 April 2019.
- Nazimi, Hasrat. 2013. *The Afghan Brain Drain* [Online] Tersedia di <http://www.dw.de/the-afghan-brain-drain/a-16898324> Diakses pada 3 Maret 2019
- Handbook germany, t.t. *Sharmila Hashimi* [Online] Tersedia di <https://handbookgermany.de/en/about-us/team/sharmila-hashimi.html> Diakses pada 4 Maret 2019
- Birsel, Robert dan Harooni, Mirwais. 2015. *Wave of Young Afghan Migrants Seen Hurting Economy They Leave Behind* [Online] Tersedia di <https://www.reuters.com/article/us-afghanistan-braindrain/wave-of-young-afghan-migrants-seen-hurting-economy-they-leave-behind-idUSKBN0TPoVX20151206> Diakses pada 21 Maret 2018
- Parkinson. 2010. *Means to What End? Policymaking and State-Building in Afghanistan* [Online]. Tersedia di <http://www.areu.org.af/> Diakses pada 25 Januari 2019.
- Ahmadzai, Abdullah. 2015. *Afghanistan's Youth: A Bargain That Must Succeed* [online]. Tersedia di <https://asiafoundation.org/2015/11/18/afghanistans-youth-a-bargain-that-must-succeed/> Diakses pada 19 Oktober 2018.
- Docquier, F. and Marfouk, A. (2005). "International Migration by Educational Attainment (1990-2000) [online]. Tersedia di http://team.univ-paris1.fr/teamperso/DEA/Cursus/M2R/DocM2Rouverturecroissance/DM_ozdenschiff.pdf Diakses pada 4 April 2018

DOKUMEN DAN SITUS WEB RESMI

- The Asia Foundation. 2016. *Afghanistan in 2016: A Survey of Afghan People*. The Asia Foundation.
- Eurostat, 2018. *The EU in The World: 2018 Edition*. Luxemburg, Publication Office of The EU

World Bank, 2016. *Afghanistan Development Update*. Washington DC, World Bank.

Afghanistan Central, 2010. *Government & Politics, The Constitution of Afghanistan* [Online] Tersedia di http://www.afghanweb.com/politics/current_constitution.html#chaptertwo Diakses pada 26 Januari 2019.

WHO. 2011. *Afghanistan: health profile* [online] Tersedia di <http://www.who.int/gho/countries/afg.pdf> Diakses pada 30 November 2018

SKRIPSI, TESIS DAN DISERTASI

Kahmann, Merel tt. "Afghan Refugees in The Netherlands: Permanently Settled or Waiting for Return". Tesis. *Migration and Ethnic Studies, International School for Humanities and Social Sciences*. University of Amsterdam.