

BRAIN DRAIN DAN
SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA:
Studi Analisa terhadap *Reversed Brain Drain* di India

Pan Mohamad Faiz, S.H.

Faculty of Law, University of Delhi
School of Social Science, IGNOU, New Delhi
Perhimpunan Pelajar Indonesia di India (PPI - India)

Weblog: <http://panmohamadfaiz.blogspot.com>

Email: pan.mohamad.faiz@gmail.com

Telp: +91 9818 547 489 / +62 8129 006 005

Disampaikan pada:

KONFERENSI INTERNASIONAL PELAJAR INDONESIA (KIPI) 2007

Sydney, 7-9 September 2007

***BRAIN DRAIN* DAN SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA: Studi Analisa terhadap *Reversed Brain Drain* di India**

Abstrak: Makalah ini berusaha mengidentifikasi fenomena *brain drain* yang umumnya terjadi pada negara-negara berkembang. Secara khusus, karya ini akan menguraikan problematika dan tantangan Indonesia dalam pengembangan SDM terkait dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang disebabkan oleh *brain drain*. Pada akhir makalah, penulis menyuguhkan pola pengembangan SDM guna mencegah dan mengatasi efek negatif dari *brain drain* dengan melakukan studi analisa terhadap keberhasilan India dalam mewujudkan *reversed brain drain* khususnya di sektor *Information Technology* (IT).

Kata Kunci: *Brain drain*, Diaspora, India, Sumber Daya Manusia

1. Pendahuluan

Sejarah melukiskan bahwa pasca meletusnya Perang Dunia II telah menyebabkan para tenaga ahli dan terdidik dari berbagai belahan dunia, terutama Eropa, bermigrasi dari satu negara ke negara lainnya. Kemenangan yang diperoleh oleh negara-negara Sekutu membawa para imigran ahli untuk menjadikan negara tersebut sebagai pelabuhan ilmu. Berkisar pada tahun 1960-an dan awal tahun 1970-an, bermigrasinya para ilmuwan, dokter, dan teknisi dari negara berkembang seperti Cina, India, dan Korea Selatan ke negara maju semakin meningkat.¹ Hal ini terjadi terutama ke negara-negara yang memberikan banyak keunggulan dan kesempatan (*land of opportunity*), seperti Amerika Serikat, Inggris, Kanada, dan Australia. Fenomena migrasinya tenaga terdidik dan terlatih tersebut biasa dikenal dengan istilah *brain drain*.²

Faktor penyebab terjadinya *brain drain* ini seringkali dilihat dari model *bipolar* yaitu faktor penarik dan faktor pendorong. *Pertama*, faktor penarik yaitu faktor yang datang dari negeri tujuan, misalnya untuk memperoleh prospek ekonomi dan kehidupan yang lebih baik; fasilitas pendidikan, penelitian, dan teknologi yang lebih memadai; kesempatan memperoleh pengalaman bekerja yang luas; tradisi keilmuan dan budaya yang tinggi; dan sebagainya. *Kedua*, faktor pendorong yaitu faktor yang datang dari negeri asal, misalnya dikarenakan rendahnya pendapatan dan fasilitas penelitian, tidak adanya kenyamanan dalam bekerja dan memperoleh kebebasan; keinginan untuk memperoleh kualifikasi dan pengakuan yang lebih tinggi; ekspektasi karir yang lebih baik, kondisi politik yang tidak menentu; diskriminasi dalam hal penentuan jabatan dan promosi; dan lain sebagainya.³

Faktor penyebab ‘penarik-pendorong’ ini terkadang juga dapat dibedakan menjadi faktor penyebab obyektif-subyektif. Penyebab secara obyektif adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan kebijakan yang diberikan oleh negara asal maupun tujuan dan terkait erat dengan karakteristik negara tersebut, seperti misalnya lemahnya kebijakan terhadap

¹ Laporan Bank Dunia pada tahun 2005 menunjukkan bahwa hingga hari ini masih terjadi *brain drain* secara besar-besaran dari negara-negara berkembang, khususnya dari negara kecil dan terbelakang. Lebih lanjut, setidaknya saat ini terdapat sekitar 180 juta orang yang bertempat tinggal di luar negara asalnya. Selengkapnya lihat Caglar Ozden dan Maurice Schiff, *International Migration, Remittances, and Brain Drain*, World Bank Publication, Oktober 2005.

² Dalam kerangka internasional, telah terdapat usaha untuk mendefinisikan istilah *brain drain*, salah satunya datang dari laporan UNESCO pada tahun 1969, “...*brain drain* dapat didefinisikan sebagai bentuk yang tidak biasa dari terjadinya pertukaran ilmuwan antarnegara yang dikarakterisasi oleh adanya keuntungan yang sangat tinggi untuk negara-negara maju”.

³ Bandingkan dengan studi yang dilakukan oleh Zuhlan Tineste dalam *Third World Academy of Sciences* (1985) yang mengidentifikasi empat alasan penyebab terjadinya faktor pendorong, yaitu: (1) faktor politik; (2) lingkungan kerja dan promosi karir; (3) sistem pendidikan tinggi; dan (4) kebijakan teknologi terkait dengan pengembangan ekonomi.

tradisi keilmuan. Sedangkan penyebab secara subyektif biasanya terbatas pada motif-motif personal dari yang bersangkutan.⁴

Terjadinya *brain drain* bagi negara asal tentunya membawa implikasi negatif yang tidak sedikit, seperti kondisi di mana kurangnya tenaga terlatih dan terdidik dari suatu negara, serta terjadinya ketidakseimbangan pertumbuhan ekonomi yang sulit untuk diprediksi. Selain itu, *brain drain* dapat juga membawa pengaruh rendahnya kesejahteraan terhadap lingkungan, *inter alia*, di mana para tenaga terdidik tersebut berasal. Namun demikian, di sisi lain justru beberapa negara berkembang kini telah mampu memanfaatkan kondisi *brain drain* menjadi *reversed brain drain* untuk kemajuan negaranya, misalnya Cina dan India, dua “macam Asia” yang mempunyai konsentrasi *brain drain* sangat tinggi.⁵ Kondisi *reversed brain drain* yang terjadi sejak awal 1990-an tersebut, selain memacu produktivitas perekonomian negara asal, diyakini juga telah meninggalkan buah manis berupa jaringan keilmuan dan pemasaran yang kuat dan tersebar hampir di seluruh negara-negara maju yang pernah mereka huni sebelumnya. Tentunya hal ini semakin memperkuat hasil penelitian Goldman Sachs, sebagai bank investasi terbesar di dunia, terhadap BRIC yang menyebutkan bahwa Cina dan India akan menempati peringkat pertama dan kedua dalam hal pertumbuhan ekonomi terbesar di dunia pada tahun 2050.⁶

Kemudian, bagaimana dengan Indonesia? Sebagai negara berkembang terbesar ketiga di dunia, bersama dengan Cina dan India yang mewakili 70% dari keseluruhan penduduk Asia, Indonesia diprediksi dapat semakin jauh tertinggal dalam hal pengembangan sumber daya manusia jika tidak segera menyadari sekaligus mempersiapkan strategi untuk mengatasi problematika *brain drain*.⁷ Berdasarkan laporan yang dikeluarkan oleh UNDP pada *Human Development Report 2005*, Indonesia masih menduduki peringkat 110 dari 177 negara di dunia. Bahkan yang lebih mencemaskan, peringkat tersebut justru sebenarnya semakin menurun dari tahun-tahun sebelumnya, di mana pada tahun 1997 HDI Indonesia berada pada peringkat 99, lalu menjadi peringkat 102 pada tahun 2002, dan kemudian merosot kembali menjadi peringkat 111 pada tahun 2004.⁸

Oleh karena itu, seluruh pemangku kepentingan wajib untuk bersatu padu dan duduk bersama sesegera mungkin untuk mengatasi krisis sumber daya manusia dan keilmuan masyarakat Indonesia. Jika tidak, masa depan bangsa Indonesia yang gilang-gemilang hanya akan menjadi impian semu semata.

2. Dilema *Brain Drain* Indonesia

Angkatan kerja Indonesia dapat dikatakan sedang mengalami keprihatinan yang teramat mendalam. Pada tahun 2005, dari 107 juta angkatan kerja Indonesia, persentase lulusan S1, D3, dan D1 secara berturut-turut hanya sebesar 3,13%, 1,26%, dan 1,03%. Untuk lulusan SMP dan SMA masing-masing sebesar 19,55% dan 18,8%. Sedangkan untuk mereka

⁴ Lebih lanjut lihat AUN Report dalam *Study of Concepts and Causes of Brain Drain*.

⁵ Simon Commander, Mari Kangasniemi, dan L. Alan Winters, *The Brain Drain: Curse or Boon?* The Institute for the Study of Labor, Discussion Paper No. 809, Juni 2003, hal. 29.

⁶ BRIC (Brazil, Rusia, India dan Cina) merupakan empat negara yang memperoleh perhatian khusus dari Goldman Sachs sejak tahun 2003 untuk memetakan mengenai pertumbuhan GDP, pendapatan perkapita dan pergerakan mata uang negara-negara tersebut. Lihat Goldman Sachs, *Dreaming with BRIC's: The Path to 2050*, Global Economics Paper No. 99.

⁷ Untuk mengetahui persebaran migrasi pada negara-negara berkembang, lihat Frédéric Docquier, Oliver Lohest, Abdeslam Marfouk, *Brain Drain in Developing Regions*, Discussion Paper No. 1668, The Institute for the Study of Labor, Juli 2005.

⁸ Dalam peringkat daya saing dunia tahun 2004, Indonesia menempati ranking ke-60 tertinggal jauh di bawah Singapura (2), Malaysia (16), Thailand (29), dan Filipina (52).

yang tamat maupun tidak tamat Sekolah Dasar (SD) masing-masing sebesar 37,3%.⁹ Tentunya hal ini menjadi permasalahan yang sangat serius bagi keberlanjutan pembangunan Indonesia. Belum lagi jika kita melihat jumlah angka putus sekolah yang demikian besarnya, yaitu mencapai 334.000 siswa setiap tahunnya. Ini belum termasuk sekitar 14,6 juta penduduk Indonesia yang masih buta aksara untuk golongan umur 15 tahun ke atas.

Data-data di atas tentunya terlihat sangat ironis, mengingat Indonesia sebenarnya telah memastikan adanya jaminan pemenuhan hak dasar (*basic right*) atas pendidikan bagi warga negaranya. Jaminan itu secara tegas tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 pada BAB XA mengenai Hak Asasi Manusia, khususnya Pasal 28C, dan Pasal 31 BAB XIII mengenai Pendidikan dan Kebudayaan. Adapun Pasal 31 ayat (1) UUD 1945 berbunyi, “*Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan*”, serta ayat (2)-nya mengatakan, “*Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya*”.¹⁰ Demikian juga dengan cita-cita luhur bangsa yang dituangkan ke dalam rumusan mukaddimah UUD 1945 sebagai salah satu tujuan didirikannya Negara Kesatuan Republik Indonesia (*het doel van de staat*), yaitu untuk “mencerdaskan kehidupan bangsa”.

Fenomena *brain drain* di Indonesia, walaupun hingga saat ini belum atau tidak terdapat data empiris, diperkirakan telah mencapai angka 5%. Jumlah ini dapat kita katakan cukup signifikan di tengah terpuruknya SDM Indonesia yang disertai dengan kecilnya alokasi anggaran pendidikan yang hanya menyisihkan sebesar 11,8 persen dari APBN.¹¹ Kondisi ini diperparah dengan alokasi anggaran riset dan teknologi yang tidak pernah mencapai angka minimal 1% dari produk domestik bruto. Padahal, menurut analisa UNDP, angka minimum tersebut merupakan anggaran minimum untuk terciptanya kemakmuran suatu bangsa.

Maka kini yang menjadi pertanyaan adalah haruskah para tenaga ahli dan terampil asal Indonesia yang kini telah menetap dan bekerja di luar negeri, sama-sama kita minta untuk segera kembali ke tanah air guna mengatasi berbagai permasalahan di atas? Untuk menjawab pertanyaan ini tentu tidaklah mudah. Penulis menyadari bahwa kedilematisan akan selalu menyelimuti para tenaga ahli Indonesia yang berada di luar negeri. Sebab diakui atau tidak, beberapa kondisi riil di dalam negeri menjadi pertimbangan penting bagi mereka untuk tetap menetap di luar negeri. Misalnya, ketiadaan fasilitas dan dana untuk melakukan riset; kurangnya jaminan sosial dan kenyamanan hidup, baik bagi sang tenaga ahli maupun keluarganya; kurangnya prospek dan kesempatan berkarir; masih terjadinya konsep senioritas yang kaku, lemahnya institusi, panjangnya birokrasi; hingga terjadinya pendeskriditan pendapatan dan fasilitas antara tenaga ahli asing dengan Indonesia walaupun berkualifikasi keahlian yang sama.¹² Artinya, untuk menarik kembali para cendekia kita yang tersebar di mancanegara, tugas utama dalam hal persiapan dan prakondisi yang matang mutlak dilakukan terlebih dahulu di dalam negeri. Jika tidak, maka yang terjadi laksana “memetik buah yang belum ranum”, hal tersebut tidak akan memberikan hasil yang cukup signifikan.

Di sisi lain, universitas unggulan di dalam negeri sebagai produsen utama tenaga ahli juga masih sangat minim, sehingga menyebabkan terjadinya kekeringan dalam rumpun ilmu

⁹ Lihat Sri Hartati Samhadi, *Diaspora Tenaga Profesional Indonesia*, Kompas 20 Mei 2006.

¹⁰ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), hasil amandemen keempat yang ditetapkan pada tanggal 10 Agustus 2002.

¹¹ Lihat kembali Pan Mohamad Faiz, *Membangkitkan “Political Will” Pemerintah di Sektor Pendidikan Melalui Instrumen Hukum*, Jurnal Juri, Desember 2006.

¹² Salah satu contoh hasil temuan penulis dalam diskusi dengan salah satu tenaga ahli yang lebih memilih menetap di luar negeri bahwa setibanya kembali ke tanah air setelah memperoleh gelar di bidang teknik nuklir, ia justru ditempatkan pada bagian kepastakaan. Lihat juga Dani Hamdani, “Bila Cendekiawan Betah di Rumah Orang”, *Gatra Edisi 48 Tahun 2003*.

pengetahuan dan teknologi di tanah air. Padahal berdasarkan UNESCO Science Report 2005, pengembangan perguruan tinggi di negeri asal menjadi magnet yang paling efektif untuk menarik para peneliti kembali ke negara tempat kelahirannya. Secara kasat mata, salah satunya dapat kita nilai dari tidak masuknya universitas-universitas terbaik di Indonesia untuk 100 besar Asia Pasifik atau hanya menempatkan tiga universitas di urutan akhir dari 500 universitas di dunia.¹³ Dikarenakan universitas di dalam negeri dianggap oleh sebagian kalangan masih belum terlalu prestisius dan bermutu, akhirnya banyak mahasiswa Indonesia memilih untuk melanjutkan studi di luar negeri sebagai pilihan utama, baik dengan biaya sendiri maupun dengan mencari berbagai jenis beasiswa yang ditawarkan oleh negara-negara lain.¹⁴ Berbeda dengan beberapa negara berkembang lainnya, walaupun mereka sama-sama mengalami proses *brain drain*, akan tetapi lembaga pendidikan tinggi mereka masih sanggup memproduksi tenaga-tenaga ahli yang siap pakai untuk kemudian kembali mengembangkan pola keilmuan di dalam negerinya. Sehingga, kadar keilmuan mereka senantiasa terjaga dan selalu berkembang secara simultan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, jikalau para tenaga ahli dan terlatih kita yang berada di luar negeri belum mau atau setidaknya masih berpikir dua kali untuk kembali ke tanah air, ditambah dengan kondisi dalam negeri yang dapat kita katakan belum siap secara total ‘menyambut’ kehadiran para tenaga terdidik dari luar negeri, maka apa yang harus kita lakukan saat ini yaitu mempersiapkan segala sesuatunya guna menyongsong terjadinya *reversed brain drain* di Indonesia. Salah satunya – secara berbesar hati – yaitu dengan memetik pengalaman dan perjalanan berharga bangsa lain yang telah berhasil menaklukan dan memanfaatkan *brain drain* sebagai aset utama terjadinya *brain gain*.

3. *Reversed Brain Drain* di India

Wabah *brain drain* telah menyerang India selama lebih dari 30 tahun yang lalu. India secara rutin merupakan negara pengekspor tenaga muda yang terampil ke negara-negara maju. Dimulai pada awal tahun 1960-an, lulusan terbaik dari beberapa Indian Institute of Technology (IITs)¹⁵ meninggalkan India dalam jumlah yang cukup besar untuk kemudian bekerja pada Silicon Valley, Amerika Serikat. Tidak jauh berbeda, penduduk India juga bermigrasi secara tradisional ke Inggris dan Kanada. Awal tahun 1970-an, jumlah warga India yang bermigrasi ke Amerika memiliki besaran yang sama dengan mereka yang bermigrasi ke Inggris dan Kanada. Namun pada awal tahun 1990, jumlah penduduk India yang bermigrasi ke Amerika telah meningkat hampir dua kali lipat dari mereka yang pergi ke kedua negara tersebut di atas. Saat ini, komunitas India di Amerika, baik imigran maupun mereka yang terlahir di sana, merupakan komunitas dengan proporsi cukup besar sehingga dianggap mewakili populasi asal Asia. Kini para profesional asal India tersebut telah menguasai sedikitnya 8.000 perusahaan di bidang komunikasi, informasi dan teknologi di

¹³ Cermati dan bandingkan peringkat universitas Indonesia dengan negara berkembang lainnya di Asia yang dikeluarkan oleh Webometrics Ranking of World Universities, The Academic Ranking of World Universities, serta The Times Higher World Universities Rankings.

¹⁴ Berdasarkan statistik yang dikeluarkan oleh pemerintah, setidaknya lebih dari 85.000 warga Indonesia memutuskan untuk menempuh pendidikan di luar negeri setiap tahunnya. Lihat “Indonesian Universities Want Reform to End Brain Drain”, Electronic Engineering Times, 17 September 2004.

¹⁵ The Indian Institutes of Technology (IITs) adalah kelompok elit dari tujuh lembaga pendidikan yang berorientasi dan mempunyai sifat otonomi di bidang teknik dan teknologi. Di samping Indian Institutes of Management (IIM) dan All India Institute of Medical Science, IIT didirikan oleh Pemerintah India sebagai salah satu bagian dari *Institutes of National Importance*. IIT diciptakan untuk memproduksi para ilmuwan dan teknisi ahli untuk tujuan pengembangan kemampuan tenaga kerja guna menopang pembangunan ekonomi dan sosial di India. Penyaringan dan ujian untuk masuk IIT sangatlah ketat dengan kisaran perbandingan penerimaan 1:200. Ketujuh Institut tersebut berlokasi di Kharagpur, Mumbai, Chennai, Kanpur, Delhi, Guwahati, dan Roorkee.

kawasan Silicon Valley dengan pemasukan sebesar US\$ 4 miliar ditambah dengan penyediaan lapangan kerja sebanyak 17.000 kursi.¹⁶

Namun kini, fenomena *brain drain* di India telah berangsur sirna dan berubah menjadi *reversed brain drain*. Sejak akhir tahun 1990-an, para ilmuwan dan profesional India yang telah menetap di luar negeri mulai kembali ke tanah airnya. Kesempatan itu dilakukan pada masa cuti panjang ataupun di tengah masa penelitiannya dengan cara mengajar di India dan berinteraksi secara langsung dengan sesama peneliti di negara asal. Hal ini terjadi hampir di berbagai bidang pengetahuan, khususnya IT, kedokteran, dan ekonomi. Saat ini, sedikitnya terdapat sekitar seratus ribu warga negara India yang sebelumnya bekerja di luar negeri telah kembali ke negaranya secara permanen, di mana 32.000 di antaranya merupakan non-resident Indian (NRI)¹⁷ yang berasal dari Inggris. Hasilnya, *brain drain* yang dirasakan merugikan India mulai menjelma menjadi *brain circulation* yang membawa keuntungan secara mutual bagi India dan negara tujuan. Dalam konteks ini, Bindo Khadria menyebutnya sebagai *second-generation effects of brain drain*.¹⁸

Terhadap kondisi tersebut di atas, penulis menganalisa adanya beberapa faktor yang menjadi penyebab utama terciptanya pola *reversed brain drain* di India, yaitu: *Pertama*, terjadinya tansisi kebijakan pemerintah India secara gradual dari pola kontrol ekonomi sosialis melalui sebuah proses liberalisasi yang dimulai pada awal tahun 1990-an telah menciptakan tidak hanya tersedianya berbagai lapangan kerja baru di bidang manufaktur dan teknologi, tetapi juga meningkatnya reputasi berbagai lembaga tinggi pendidikan di bidang IT dan manajemen. Di samping itu, pengelolaan institusi-institusi swasta tidak lagi dipersulit oleh campur tangan pemerintah yang selama ini dirasa cukup dominan.¹⁹

Kedua, terjadinya *reversed brain drain* di India disebabkan pula akibat melemahnya kondisi perekonomian di Amerika Serikat sendiri. Kondisi tersebut menyebabkan banyaknya perusahaan yang menutup aktivitasnya, termasuk memutuskan hubungan kerja dengan para tenaga ahlinya. Guna mengatasi masalah ini, Amerika mulai mengeluarkan kebijakan *outsourcing* dengan mencari tenaga-tenaga ahli yang lebih murah namun mempunyai kemampuan yang tinggi, salah satunya dengan memanfaatkan pengeluaran visa H-1B.²⁰ Kesempatan inilah yang dimanfaatkan oleh para profesional dan pebisnis asal India. Mereka berduyun-duyun kembali ke negaranya sebagai fasilitator antara tenaga ahli yang berada di India dengan jaringan pasar internasional. *Booming* besar berikutnya terjadi ketika India menciptakan kota-kota IT yang diberi nama *Indian Silicon Valley* yang berpusat di Bangalore, di mana perusahaan-perusahaan sekelas Hawlett-Packard, IBM, dan Microsoft mulai membuka laboratorium riset secara khusus di wilayah tersebut. Hasilnya yaitu

¹⁶ Lihat Is Helianti, *Brain Drain, Dari Cibiran Menjadi Aset?*, Inovasi Online, 7 April 2005.

¹⁷ Mereka yang dapat dikategorikan sebagai NRI yaitu seorang warga negara India yang telah bermigrasi ke suatu negara lain, seorang warga India asli yang lahir di luar India, atau seorang warga India asli yang tinggal di luar India.

¹⁸ Binod Khadria, *The Migration of Knowledge Workers: Second-Generation Effects of India's Brain Drain*, Sage Publication, New Delhi, 1999.

¹⁹ Lihat Permanand Singh, *State, Market and Economic Reforms*, XVIII Delhi Law Review, 1996; dan Upendra Baxi, "Law and State Regulated Capitalism in India", dalam *Capitalist Development, Critical Essay*, 1998, hal. 189-219.

²⁰ Visa H-1B merupakan visa yang dikategorikan kepada mereka yang bukan imigran di Amerika berdasarkan Pasal 101(a)(15)(H) Undang-undang Keimigrasian dan Nasionalitas. Ketentuan tersebut memperbolehkan para pekerja untuk mencari bantuan dari warga negara asing terlatih yang memiliki gelar setara dengan sarjana pendidikan di Amerika. Pemegang H-1B ini dipekerjakan secara sementara hanya pada bidang pekerjaan-pekerjaan tertentu saja, seperti misalnya arsitektur, teknik, kedokteran, hukum, akutansi, dan sebagainya. India adalah negara yang memperoleh visa H-1B terbanyak dari Amerika, di mana pada tahun 2006, sembilan perusahaan India memperoleh 19.512 dari 65.000 H-1B visa yang disediakan oleh Pemerintah Amerika. Empat dari lima perusahaan teratas yang memperoleh H-1B visa terbanyak tersebut, merupakan perusahaan India yang memiliki reputasi besar dalam bidang *outsourcing*, yaitu Infosys, Satyam, Tata Consultancy Services, dan Wipro.

penciptaan kekuatan baru para pekerja transnasional di berbagai sektor ekonomi, penguatan infrastruktur fisik dan sosial di Bangalore dan sekitarnya, serta penempaan dan penguatan hubungan transnasional antara India dan Amerika Serikat.²¹

Ketiga, kesuksesan India menarik kembali para ilmuwannya tidak terlepas dari jaringan diaspora yang selama ini dapat terus mereka pertahankan, baik diaspora yang bersifat keilmuan maupun diaspora yang bersifat komunitas kemasyarakatan. Beberapa diaspora keilmuan utama yang mereka miliki misalnya, *Silicon Valley Indian Professional Association* (SIPA), *Worldwide Indian Network*, *The International Association of Scientists and Engineers and Technologist of Bharatiya Origin*, dan *Interface for Non Resident Indian Scientists and Technologist Programme* (INRIST). Dari sinilah mereka memperoleh sumber potensi yang sangat besar dalam menjalankan kerjasama secara efektif dan menguntungkan kedua belah pihak antara negara India sebagai negara berkembang dengan berbagai negara industri maju lainnya.²²

Keuntungan dari terjadinya *reversed brain drain* tersebut, terhitung dalam lima belas tahun terakhir ini, industri teknologi India mulai berkembang menjadi teknologi kualitas tinggi dengan pertumbuhan dari US\$ 150 juta menjadi US\$ 3,9 miliar dalam hal penjualan. India saat ini juga telah mengeksport produksi piranti lunak ke hampir 100 negara di dunia, termasuk Amerika Serikat dan negara-negara di benua Eropa. Meningkatnya ikatan rasa emosional dan budaya terhadap tanah kelahiran India menjadi modal tambahan meluasnya kesempatan bagi para profesional India.²³ Begitu pula dengan kesempatan bekerja di dalam negeri yang tidak kalah bersaing dengan perusahaan-perusahaan terkenal lainnya di luar negeri. Sebagai contoh, salah satu tamatan terbaik Indian Institute of Management (IIM) di Bangalore memperoleh tawaran kerja dari Barclays Capital dengan gaji sekitar US\$ 193.000 per tahun, atau lulusan Indian School of Business (SIB) di Hyderabad biasanya memperoleh tawaran kerja dari perusahaan India dengan gaji rata-rata sekitar US\$ 200.000 per tahun.²⁴ Belum lagi tawaran-tawaran dari perusahaan besar seperti Goldman Sachs, BNP Paribas, Merrill Lynch, Lehman Brothers, Deutsche Bank, J.P. Morgan, McKinsey, Bain & Co. Boston Consulting Group, A.T. Kearney and Diamond Cluster, serta sederet perusahaan berkelas lainnya.

Beberapa tahun terakhir ini, India bukan saja mengalami *reversed brain drain*, akan tetapi kini mereka diuntungkan dengan terciptanya *brain gain* dari negara-negara lainnya. Meledaknya perekonomian India memicu sedikitnya puluhan tenaga ahli dari negara-negara Eropa, seperti Swedia, Norwegia, Perancis, Jerman, Swiss dan Inggris untuk berkerja pada industri teknologi di kawasan industri Okhla, New Delhi, India.²⁵ Lebih dari itu, survey yang

²¹ Lebih lanjut lihat Anthony P. D'Costa, *Export, University-Industry Linkages, and Innovation Challenges in Bangalore, India*, World Bank Policy Research Working Paper 3887, April 2006; dan Elizabeth Chacko, *From Brain Drain to Brain Gain: Reverse Migration to Bangalore and Hyderabad, India's Globalizing High Tech Cities*, GeoJurnal Vol. 68, Numbers 2-3/February, 2007, Springer Netherlands, Mei 2007.

²² Studi mengenai pendekatan diaspora keilmuan terhadap *brain drain* dapat dilihat pada Jean-Baptiste Meyer and Mercy Brown, *Scientific Diasporas: A New Approach to the Brain Drain*, Management of Social Transformations (MOST), Discussion Paper No. 41, Juli 1999.

²³ Berdasarkan survey yang dilakukan oleh India's National Association of Software and Service Companies, pada tahun 1993 sekitar 84% lulusan ilmu komputer di India berkeinginan untuk bekerja atau melanjutkan studinya ke Amerika Serikat, namun kini hanya sekitar 60% saja yang ingin melakukan hal demikian.

²⁴ Lihat Pamela Constable, *India's Brain Drain Eases Off*, Washington Post Foreign Service, 14 September 2000.

²⁵ Pada akhir Agustus 2007 yang lalu, salah satu portal pencari kerja ternama asal India telah sukses menyelenggarakan Job Fair di New Jersey, Amerika Serikat. Tujuannya tidak lain adalah untuk menarik kembali NRI dari Amerika sekaligus mencoba 'menggoda' tenaga ahli asing untuk bekerja di India. Oracle, Hewlett-Packard, GSSA America Infotech IBM, Yahoo India, dan Ma Foi Management Consultant merupakan perusahaan-perusahaan yang kini mengincar para tenaga ahli muda India yang berbakat.

dilakukan di Inggris pada tahun 2005 menyimpulkan bahwa para lulusan Inggris tengah mempersiapkan dirinya untuk mengisi 16.000 lowongan pekerjaan pada Indian call-center di tahun 2009 mendatang. Bahkan dalam laporan tersebut disampaikan bahwa seorang lulusan sarjana dari Skotlandia rela untuk melepaskan pekerjaannya dari Sky Television dengan gaji £21.000 per tahun untuk kemudian bekerja pada Indian call-center.²⁶

4. Jaringan Diaspora India

Migrasi internasional kini semakin menjadi permasalahan yang menyita perhatian banyak pihak. Transisi pada ilmu pengetahuan berbasis ekonomi menciptakan lebih banyak pangsa pasar yang terintegrasi bagi mereka yang mempunyai bakat dan keahlian yang tinggi. Bakat dan keahlian tersebut menjadi aset yang sangat berharga dalam percaturan ekonomi dunia. Akibatnya, gelombang *brain drain* dari negara-negara berkembang semakin menguat. Munculnya diaspora yang sangat luas adalah sebuah konsekuensi dari perburuan terhadap kesempatan terbaik bagi negara berkembang. Oleh karenanya, dalam tulisan ini penting kiranya untuk diuraikan bagaimana diaspora India mampu membuat jaringan dan memainkan perannya dengan sangat rapi dan teratur.²⁷

Terjadinya *reversed brain drain* di India tidak dapat dipisahkan dari peran dan keuntungan yang diperoleh dari adanya diaspora India. Diaspora ini tersebar ke berbagai belahan dunia sebagai *silent networking*. Sekitar 20 juta orang yang tergabung dalam komunitas elektik ini tumbuh dan berkembang sebesar 10% setiap tahunnya, sehingga menempatkan komunitas ini sebagai diaspora terbesar di dunia setelah Cina dan Inggris. Setidaknya terdapat lebih puluhan ribu warga negara India yang menempati 48 negara di seluruh dunia.²⁸ Meskipun mendiami negara dan bahasa yang berbeda-beda, diaspora India mempunyai identitas yang sama dengan negara asalnya, yaitu suatu kesadaran akan warisan kebudayaan dan ikatan emosional yang sangat kuat terhadap garis keluarga dan negara asalnya. Dalam dua dekade terakhir, diaspora India telah mengalami perubahan, yaitu dari para imigran biasa menjadi pemegang peranan kunci pada posisi penting di bidang politik, lembaga universitas, dan sektor industri. Mereka menempati pos-pos penting sebagai pemimpin terpilih, politisi, profesor, dan status profesional lainnya. Beberapa contoh terbaiknya yaitu Bharrat Jagdeo, Presiden Guayana yang beraliran sosialis; anggota Kongres di Amerika Serikat; anggota parlemen di Kanada; serta penerima Nobel Ekonomi, Amartya Sen.²⁹

Keberhasilan yang terjadi pada dekade belakangan ini bukanlah suatu ketidaksengajaan, melainkan efek atas terbentuknya kekuatan India di sektor ekonomi, sosial, dan tenaga nuklir. Setelah terjadinya reformasi ekonomi, India tumbuh dan berkembang menjadi masyarakat modern yang mempunyai peran utama dalam memainkan industri informasi dan teknologi (IT). Mereka juga telah berhasil mengubah pencitraan diaspora India secara global. Hal tersebut bukan lagi dilihat sebagai penghambat laju perekonomian, tetapi

²⁶ Philip Thornton, *Brain Drain from UK is 'Worst in the world'*, The Economist, 25 Oktober 2005.

²⁷ Yevgeny Kuznetsov, ed., *Diaspora Networks and the International Migration of Skill: How Countries Can Draw on Their Talent Abroad*, the World Bank, 2006, hal. 71-98.

²⁸ Berdasarkan penelusuran penulis, setidaknya terdapat lebih dari 1200 asosiasi yang terdaftar pada NRI World yang merupakan jaringan diaspora India dari berbagai negara di dunia.

²⁹ Untuk mendefinisikan karakteristik dari jaringan profesional expatriat (*diaspora network*) umumnya mereka mempunyai bakat, baik sebagai teknisi, manager, ataupun wirausaha. Bakat yang mereka miliki merupakan kategori yang elusif, tetapi sebenarnya merupakan kekuatan yang maha dahsyat. Akibatnya dapat mempengaruhi kebijakan di berbagai bidang, seperti misalnya pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, bisnis, kebudayaan, hingga dunia politik.

kini telah berjasa dalam memainkan peran sebagai pembentuk opini publik untuk keuntungan komunitas mereka.

Bukan juga sebagai suatu keberuntungan semata bahwa diaspora ini telah membangkitkan India sebagai pemain global dan menjadi sebuah negara dengan martabat yang tinggi dan dihormati. Banyak yang meyakini bahwa diaspora tersebut dapat memberikan kontribusi penting bagi perekonomian India yang tidak mungkin dilakukan oleh Pemerintah India sendiri. Masyarakat India di luar negeri dapat juga memainkan perannya dalam memberikan kontribusi terhadap pengembangan pembangunan India, khususnya dalam memobilisasi dukungan politik terhadap isu-isu penting terkait dengan India di negara tempat mereka tinggal masing-masing.³⁰

Amerika Serikat, Kanada, dan Inggris adalah contoh berhasilnya diaspora India dalam menjalankan perannya secara pro-aktif. Dikarenakan oleh meningkatnya kekuatan ekonomi India, para anggota dari diaspora ini memiliki modal utama yang sangat menguntungkan untuk menjalankan peran yang lebih besar dalam mendorong dan memperbanyak terjadinya transaksi perdagangan bilateral, investasi, transfer teknologi, dan promosi pariwisata dari dan menuju negara-negara lainnya. Diaspora India memiliki sekitar 20 juta orang di seluruh dunia yang dapat menghasilkan pendapatan keseluruhan setara dengan 35% dari GNP India.³¹ Bahkan menurut laporan Reverse Bank of India pada tahun 2003, komunitas NRI mampu menghasilkan *remittance* sebesar US\$ 18,2 miliar.³²

Terhadap gambaran di atas, dalam lingkup diaspora India, migrasi warga India kini tidak lagi menyebabkan terjadinya *brain drain* melainkan justru menjadi elemen awal terciptanya *brain gain*. Selain itu, anggota dari diaspora India yang tergabung dalam NRI dan PIO³³ juga telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan dan perkembangan di India. Diaspora India juga merupakan komunitas yang berharga dalam memberikan kontribusi terhadap meningkatnya hubungan India-Amerika, sehingga hal tersebut menghasilkan keuntungan ganda bagi negaranya. Dengan terbuktinya keunggulan dari jaringan diaspora terhadap pertumbuhan dan perkembangan negara India, fenomena mengenai *brain drain* dan migrasinya tenaga ahli telah berubah menjadi mantra *brain gain*.³⁴ Oleh karenanya, diaspora semacam ini patut menjadi perhatian khusus bagi kita semua, terutama mengenai kuatnya keterikatan mereka dengan keluarga dan negara asalnya. Tidak pelak jika banyak pihak kemudian mengatakan, “*You can take Indians out of India and bring them to any place, but what you cannot do is take India out of Indians*”.

5. Kesimpulan ...

³⁰ Lihat Tim Kompas, *India: Bangkitnya Raksasa Baru Asia - Calon Pemain Utama Dunia di Era Globalisasi*, Penerbit Buku Kompas, 2007.

³¹ Dengan pendapatan rata-rata sekitar US\$ 60.000 per tahun, warga negara keturunan India yang menetap di Amerika pada saat ini tercatat sebagai kelompok etnis dengan pendapatan per kapita tertinggi. Lebih lanjut, dalam kurun waktu terakhir ini setidaknya terdapat sekitar 200.000 jutawan keturunan India yang bertempat tinggal di negara tersebut. Lihat *India Diaspora, dari Fortune 500 hingga Peraih Nobel*, Kompas, 12 Februari 2005.

³² Untuk mengetahui model penghitungan terhadap pengiriman uang yang dihasilkan oleh *brain drain*, lihat Riccardo Faini, *Remittances and the Brain Drain*, Discussion Paper No. 2155, The Institute for the Study of Labor (IZA), Juni 2006.

³³ Person of Indian Origin (PIO) biasanya merupakan seseorang India asli yang bukan berkewarganegaraan India. Untuk memiliki kartu PIO, Pemerintah India akan mempertimbangkan apakah sang pemohon merupakan orang India asli hingga garis keturunan keempat.

³⁴ Untuk penjelasan lebih mendalam lihat “*Brain Drain Gain: Indian Diasporic Roles in Development*”, International Studies Association, Hilaton Hawaiian Village, Honolulu, Hawaii, Maret 2005.

5. Kesimpulan

Salah satu butir yang dibacakan dalam Deklarasi Ilmuwan Kongres Ilmu Pengetahuan Nasional VIII yang diselenggarakan beberapa tahun silam menjelaskan bahwa tingginya laju arus tenaga ahli Indonesia ke negara-negara lain (*brain drain*) menjadi salah satu alasan yang menunjukkan lemah dan kurang tepatnya strategi kebijakan dan pandangan dalam menumbuhkan khasanah ilmu pengetahuan dan teknologi secara adil dan memadai.

Untuk itu, guna memperoleh pergerakan asimetris arus dan distribusi tenaga ahli secara global, Indonesia sebagai salah satu negara berkembang harus berani dan kreatif dalam mengimplimentasikan strategi yang didukung secara penuh oleh kebijakan nasional. Hal itu bisa dilakukan dengan cara misalnya, menyediakan kesempatan pendidikan berkelas dunia, membangun penelitian ilmu pengetahuan dan pengembangan industri, serta pengelolaan keuangan yang berkesinambungan untuk menarik investasi luar. Cina dan India telah bergerak menuju ke arah tersebut dengan menawarkan pendidikan khusus di area yang penting dalam perkembangan pembangunan nasional, seperti misalnya bioteknologi dan teknologi informasi, diikuti dengan investasi di bidang penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.³⁵

Beberapa negara besar telah berhasil menunjukkan bahwa diaspora ilmu pengetahuan (*scientific diaspora*) dapat bekerja sangat efektif, terutama untuk memanfaatkan efek negatif dari terciptanya arus *brain drain*. Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, India dapat menjadi gambaran bagi Indonesia bahwa upaya dalam melakukan penelitian nasional sangat ditopang dan dibantu dengan adanya aktivitas jaringan sejagat (*global network*) dari para peneliti yang tinggal di luar negeri.³⁶ Oleh karena itu, diaspora Indonesia yang telah ada harus pula didukung agar mampu melakukan transfer pengetahuan dan teknologi (*knowledge and technology transfer*) secara bertahap.

Negara berkembang dengan infrastruktur *research and development* (R&D), seperti India, lebih memilih untuk menarik kembali para imigrannya, baik untuk penambahan pemasukan negara maupun sebagai kontak bisnis, setelah kondisi dalam negerinya benar-benar siap. Profesional India di negara-negara maju telah pula menjadi pengemudi utama dalam hal perpindahan ilmu pengetahuan dan modal investasi. Pemerintah India pun menyambut baik hal tersebut dan kemudian memberikan kemudahan bagi jaringan swasta melalui lembaga legislatifnya dengan mengeluarkan peraturan mengenai pajak yang dapat meningkatkan *remittance* dan investasi dari warga India di luar negeri. Tantangan untuk mengubah *brain drain* menjadi *brain gain* bagi Indonesia, setidaknya dapat dihadapi dengan beberapa strategi sebagai berikut:

³⁵ Dalam bidang pendidikan, India telah melaksanakan program pendidikan gratis untuk anak hingga berumur 14 tahun (Pasal 45 Konstitusi India), kebijakan biaya kuliah yang sangat murah dan terjangkau oleh masyarakat, penerbitan buku-buku dan kertas dengan pajak yang sangat kecil melalui kontrol dari *National Book Trust of India*, pemberian dana penelitian kepada seluruh mahasiswa Ph.D sebesar Rp. 1-5 juta perbulan oleh *University Grant Commission* (UGC), hingga pemberian beasiswa kepada mahasiswa asing (*foreign students*) yang setiap tahunnya berjumlah sekitar 5.000 orang melalui Indian Cultural and Council for Cultural Relation (ICCR). Hal tersebut ditempuh semata-mata guna mempertahankan mutu dan kualitas pendidikan dalam negeri serta memperoleh akreditasi internasional terhadap sistem pendidikan India.

³⁶ Beberapa negara lain yang juga sudah mengembangkan pola semacam ini, seperti Korea melalui KSEA yang merupakan organisasi profesional guna mendorong kerjasama internasional antara Amerika dengan Korea dalam rangka pengembangan potensi karir para peneliti dan teknisi ahli dari kedua negara tersebut; Afrika melalui Digital Diaspora Network (DDN), yaitu usaha bersama antara UN ICT Task Force, UN Fund for International Partnerships, UN Development Fund for Women, Digital Partners dan Grupp DERFE yang bertujuan untuk mempromosikan pengembangan Afrika melalui mobilisasi teknologi, kewirausahaan, dan profesional ahli lainnya. Sedangkan, negara-negara Arab memiliki ASTA sebagai jaringan para ahli yang bekerja di negara barat pada bidang akademik dan industri yang bertujuan untuk mentransfer ilmu ke wilayah Timur Tengah.

Pertama, mengimplementasikan rancang-bangun pendidikan yang dapat mendukung dan memelihara pengembangan inti ilmu pengetahuan melalui program nasional dan pelatihan luar negeri yang lebih terarah dan terencana. Pemenuhan target program pendidikan dasar bagi seluruh warga negara Indonesia, investasi pada infrastruktur untuk penelitian, pengembangan dan penciptaan kondisi yang dapat menunjang tumbuhnya sektor publik maupun swasta dalam lingkup hasil penelitian, serta pengembangan teknologi dan inovasi merupakan beberapa strategi yang dapat dilakukan dalam kondisi sekarang ini. Oleh sebab itu, guna mewujudkan langkah-langkah strategis di atas, kerjasama antara pemerintah dengan sektor swasta harus pula dijalankan secara optimal.

Kedua, membangun kepemimpinan nasional yang tercerahkan terhadap komunitas ilmu pengetahuan nasional yang dapat menyokong terciptanya pengembangan kapasitas ilmu pengetahuan dan teknologi secara internal maupun eksternal. Oleh karena itu, seluruh ahli ilmu pengetahuan, politisi, dan penentu kebijakan di Indonesia, termasuk badan-badan internasional lainnya, harus memberikan apresiasi lebih terhadap terjadinya sinergitas kreasi ilmu pengetahuan. Sehingga, kebijakan dan sistem pendidikan dapat dirancang untuk menciptakan inovasi baru dalam dunia ilmu pengetahuan dan teknologi.

Ketiga, dalam jangka pendek para ilmuwan di luar negeri sedapat mungkin memperbanyak transfer ilmunya dengan cara kembali ke tanah air dalam rangka pemberian kuliah khusus, mendatangi seminar nasional, dan berdiskusi secara langsung, serta menjadi penghubung antara ilmuwan lokal dengan ilmuwan internasional. Sedangkan untuk tahapan jangka panjang, pemerintah sudah waktunya membentuk suatu program atau badan khusus untuk mengantisipasi *negative snowball effect* dari *brain drain*, sekaligus menerapkan strategi penciptaan *reversed brain* sebagaimana telah dilakukan oleh negara-negara lain, terutama dalam hal pembentukan *Global Network Indonesia*.³⁷

Pencapaian hal di atas tentunya tidak mudah dan memerlukan waktu, sebagaimana investasi SDM India di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi serta kapabilitas R&D yang dimulai sejak tahun 1950-an. Begitu pula dengan Cina yang telah meluncurkan proyek pengembangan 100 Universitas menuju institusi pendidikan berkelas dunia yang bukan saja membutuhkan waktu pelatihan pendidikan tinggi yang cukup lama, tetapi juga sulitnya menarik para ilmuwan untuk terus berkarir pada dunia akademis. Namun demikian, tentunya harapan masih tetap harus digantungkan sampai kapanpun jua. Sebagai generasi penerus sudah menjadi kewajiban kita untuk memikirkan permasalahan ini sejak dini, dengan harapan kelak anak-cucu kita dapat berkreasi dan memperoleh pengetahuan yang tinggi. Sehingga, mereka akan mampu bersaing dengan negara-negara lain, baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri sekalipun.

³⁷ Sebagai contoh, Pemerintah Thailand telah membentuk *Reversed Brain Drain Project* (RBD) di bawah Lembaga Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Nasional Thailand yang bertujuan untuk lebih memaksimalkan pemanfaatan ilmu dan jaringan dari tenaga ahli profesional Thailand yang masih menetap di luar negeri guna membantu pengembangan pembangunan Thailand, khususnya di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

REFERENCES:

- Baxi, Upendra, 1998. "Law and State Regulated Capitalism in India", dalam *Capitalist Development, Critical Essay*, hal. 189-219.
- Chacko, Elizabeth, 2007. *From Brain Drain to Brain Gain: Reverse Migration to Bangalore and Hyderabad, India's Globalizing High Tech Cities*, *GeoJurnal* Vol. 68, Numbers 2-3/February, Springer Netherlands.
- Commander, Simon, Mari Kangasniemi, dan L. Alan Winters, 2003. *The Brain Drain: Curse or Boon?* The Institute for the Study of Labor (IZA). Discussion Paper No. 809.
- _____, Simon, Rupa Chanda, Mari Kangasniemi, dan L. Alan Winters, 2004. *Must Skilled Migration Be a Brain Drain? Evidence from the Indian Software Industry*, The Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper No. 1422.
- Constable, Pamela, 2000. *India's Brain Drain Eases Off*, *Washington Post Foreign Service*.
- Docquier, Frédéric, 2006. *Brain Drain and Inequality Across Nations*, The Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper No. 2440.
- _____, Frédéric, Olivier Lohest, Abdeslam Marfouk, 2005. *Brain Drain in Developing Regions*, The Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper No. 1668.
- Faini, Riccardo, 2006. *Remittances and the Brain Drain*, The Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper No. 2155.
- Faiz, Pan Mohamad, 2006. *Membangkitkan "Political Will" Pemerintah di Sektor Pendidikan Melalui Instrumen Hukum*, *Jurnal Jurist*, Lembaga Kajian Keilmuan.
- Goldman Sachs, *Dreaming with BRIC's: The Path to 2050*, *Global Economics Paper* No. 99.
- Kapur, Davesh dan John McHale, 2005. *Give Us Your Best and Brightest: The Global Hunt for Talent and Its Impact on the Developing World*, *Center for Global Development*, hal. 11-35.
- Khadria, Binod, 1999. *The Migration of Knowledge Workers: Second-Generation Effects of India's Brain Drain*, Sage Publication, New Delhi.
- Kuznetsov, Yevgeny, Ed., 2006. *Diaspora Networks and the International Migration of Skill: How Countries Can Draw on Their Talent Abroad*, the World Bank, hal. 71-98.
- Mashelkar, R.A., 2003. *Nation Building through Science & Technology: A Developing World Perspective*, 10th Zuckerman Lecture.
- Meyer, Jean-Baptiste dan Mercy Brown, 1999. *Scientific Diasporas: A New Approach to the Brain Drain*, *Management of Social Transformations*, Discussion Paper No. 41.
- Ozden, Caglar dan Maurice Schiff, 2005. *International Migration, Remittances, and Brain Drain*, World Bank Publication.
- P. D'Costa, Anthony, 2006. *Export, University-Industry Linkages, and Innovation Challenges in Bangalore, India*, *World Bank Policy Research Working Paper* 3887.
- Singh, Permanand, 1996. *State, Market and Economic Reforms*, *XVIII Delhi Law Review*.
- Thornton, Philip, 2005. *Brain Drain from UK is 'Worst in the World'*, *The Economist*.
- Tim Kompas, 2007. *India: Bangkitnya Raksasa Baru Asia - Calon Pemain Utama Dunia di Era Globalisasi*, Penerbit Buku Kompas.

PAN MOHAMAD FAIZ



Saat ini adalah mahasiswa *Master of Comparative Law* (M.C.L.) pada Faculty of Law, University of Delhi dan *Master of Political Science* (M.A.) pada School of Social Science, IGNOU, New Delhi. Selepas memperoleh gelar Sarjana Hukum dari Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Pan Mohamad Faiz mendirikan Institute for Indonesian Law and Government Development (IILGD) yang berpusat di Jakarta. Kini ia menjadi salah satu *think-tank* muda pada Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Selain menjadi Development Manager pada ShARE-International untuk Kawasan Asia Tenggara, saat ini ia juga diamanahkan sebagai Ketua Umum Perhimpunan Pelajar Indonesia di India (PPI-India).

Bidang Kajian (*research interest*):

- International and Constitutional Law, Human Rights, Social and Political Issues, Judiciary System and Government Development.

Beberapa Publikasi Ilmiah:

1. “Islam dan Persaingan Ideologi di Parlemen”, Jurnal Hukum dan Pembangunan (JHP), Edisi Maret 2005.
2. “Penguujian Undang-undang terhadap Undang-undang Hasil Perjanjian Internasional”, Jurnal Konstitusi, Edisi Februari 2006.
3. “Membangkitkan *Political Will* Pemerintah di Sektor Pendidikan melalui Instrumen Hukum”, Jurnal Jurist, Edisi Desember 2006.
4. “Constitutional Debate on Death Penalty”, Jakarta Post bertanggal 4 Mei 2007.
5. Tim Editor untuk buku-buku karya Prof. Jimly Asshiddiqie, yaitu:
 - “Hukum Acara Penguujian Undang-undang”,
 - “Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Amandemen UUD 1945”,
 - “Pengantar Hukum Tata Negara I dan II”, dan
 - “Perihal Undang-undang”.

Dan lain-lain.

Untuk selengkapnya dapat dilihat pada: <http://panmohamadfaiz.blogspot.com>.