

Peningkatan Mobilitas Tenaga Kerja Kesehatan Di Thailand



Nama Kelompok :

| | |
|---------------------------|-------------------|
| Muhammad Arif Irfan | (202210370311030) |
| Dimas Brahmantya Aryasena | (202210370311010) |
| Khairy Zhafran H Kastella | (202210370311439) |
| Yashinta Indrastuti | (202110370311502) |

Dosen Pengampu :

Yuan Aulia Rahma. S.kom., M.Kom.

TEKNIK INFORMATIKA

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2024/2025

DAFTAR ISI

| | |
|---|----------|
| DAFTAR ISI..... | 2 |
| KATA PENGANTAR..... | 4 |
| BAB I..... | 5 |
| PENDAHULUAN..... | 5 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 5 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB II..... | 7 |
| PEMBAHASAN..... | 7 |
| Pendahuluan: Peningkatan Mobilitas Tenaga Kerja Kesehatan di Thailand Berdasarkan ASEAN Guiding Principle for Quality Assurance and Recognition of Certification..... | 7 |
| ASEAN Guiding Principle for Quality Assurance and Recognition of Certification..... | 7 |
| Peningkatan Mobilitas Tenaga Kerja Kesehatan di Thailand..... | 8 |
| Solusi untuk Meningkatkan Mobilitas Tenaga Kerja Kesehatan di Thailand..... | 8 |
| Kesimpulan..... | 9 |
| Review Jurnal dan Studi Kasus..... | 10 |
| The Impact of ASEAN Economic Integration On Health Worker Mobility: A Scoping Review of The Literature..... | 10 |
| Pendahuluan..... | 10 |
| Metodologi..... | 10 |
| Pendekatan..... | 10 |
| Hasil dan Diskusi..... | 10 |
| Hasil..... | 10 |
| Diskusi..... | 11 |
| Informasi Penting Yang Dapat Diambil..... | 11 |
| Transnational Mobility and Utilization of Health Services in Northern Thailand: Implications and Challenges for Border Public Health Facilities..... | 11 |
| Pendahuluan..... | 11 |
| Metodologi..... | 11 |
| Pendekatan..... | 12 |
| Hasil dan Diskusi..... | 12 |
| Hasil..... | 12 |
| Diskusi..... | 12 |
| Informasi Penting Yang Dapat Diambil..... | 12 |
| Health Workforce Imbalances in Times of Globalization: Brain Drain or Professional Mobility?..... | 13 |
| Pendahuluan..... | 13 |
| Metodologi..... | 13 |

| | |
|---|-----------|
| Hasil dan Diskusi..... | 13 |
| Hasil..... | 13 |
| Diskusi..... | 13 |
| Informasi Penting Yang Dapat Diambil..... | 14 |
| BAB III..... | 15 |
| PENUTUP..... | 15 |
| 3.1 Referensi..... | 15 |

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur, kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penyusunan makalah ini yang berjudul "Peningkatan Mobilitas Tenaga Kerja Kesehatan di Thailand" dapat terselesaikan dengan baik. Makalah ini disusun sebagai bagian dari tugas yang mengkaji berbagai dinamika dan tantangan dalam peningkatan mobilitas tenaga kerja kesehatan di kawasan ASEAN, khususnya Thailand.

Kami menyadari bahwa perjalanan dalam menyusun karya ini bukanlah proses yang sederhana. Setiap langkahnya, mulai dari pengumpulan data, analisis literatur, hingga penyusunan kesimpulan, melibatkan banyak pemikiran dan pertimbangan. Namun, di balik setiap kesulitan tersebut, ada pelajaran berharga yang berhasil kami petik, baik dari segi ilmu pengetahuan maupun pengalaman dalam meneliti. Kami harap, makalah ini tidak hanya menjadi sumber pengetahuan bagi pembaca, tetapi juga memberikan kontribusi yang berarti bagi pemahaman lebih lanjut tentang mobilitas tenaga kerja kesehatan di ASEAN.

Dalam kesempatan ini, Kami ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan makalah ini. Terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, keluarga yang selalu mendukung, dan rekan-rekan yang tak henti-hentinya berbagi ide dan saran. Semua dukungan ini sangat berarti dan menjadi energi positif bagi penyelesaian makalah ini.

Kami menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, semoga makalah ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya dan menjadi referensi yang berguna dalam upaya meningkatkan kualitas mobilitas tenaga kerja kesehatan di ASEAN.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam konteks integrasi regional di ASEAN, khususnya di sektor tenaga kerja kesehatan, penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung mobilitas tenaga kerja lintas negara. ASEAN telah menetapkan *Guiding Principle for Quality Assurance and Recognition of Certification* untuk memastikan bahwa tenaga kerja profesional yang bergerak di kawasan ini memiliki kualifikasi yang diakui secara bersama di antara negara anggota. Dengan penerapan *Mutual Recognition Arrangements* (MRAs), tenaga kerja kesehatan seperti dokter dan perawat diharapkan dapat lebih mudah berpindah antar negara ASEAN, termasuk Thailand^{1,2}.

Thailand, sebagai salah satu negara yang berkembang pesat dalam sektor kesehatan dan menjadi tujuan utama tenaga kerja dari negara-negara ASEAN lainnya, dihadapkan pada tantangan dalam meningkatkan kualitas dan pengakuan sertifikasi, khususnya untuk memastikan bahwa mobilitas tenaga kerja kesehatan berjalan efektif. Peningkatan permintaan untuk tenaga medis di sektor kesehatan, khususnya di daerah perbatasan dan kawasan-kawasan wisata medis yang menarik pasien dari negara-negara tetangga³, semakin relevan dalam konteks ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan *ASEAN Guiding Principle for Quality Assurance and Recognition of Certification* dalam meningkatkan mobilitas tenaga kerja kesehatan di Thailand?
2. Apa saja tantangan yang dihadapi dalam implementasi MRAs di sektor kesehatan di Thailand?
3. Solusi apa yang dapat diimplementasikan untuk mengatasi tantangan tersebut dan meningkatkan mobilitas tenaga kerja kesehatan di Thailand?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis penerapan *ASEAN Guiding Principle for Quality Assurance and Recognition of Certification* dalam konteks mobilitas tenaga kerja kesehatan di Thailand.
2. Mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam implementasi MRAs di sektor kesehatan Thailand.
3. Menyusun solusi yang dapat meningkatkan efektivitas mobilitas tenaga kerja kesehatan di Thailand.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika mobilitas tenaga kerja kesehatan di ASEAN, khususnya di Thailand.
2. Menyediakan rekomendasi kebijakan yang dapat diimplementasikan oleh pemerintah Thailand dan negara-negara ASEAN lainnya untuk meningkatkan mobilitas tenaga kerja kesehatan.
3. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan integrasi regional dan mobilitas tenaga kerja di sektor kesehatan.

BAB II

PEMBAHASAN

Pendahuluan: Peningkatan Mobilitas Tenaga Kerja Kesehatan di Thailand Berdasarkan ASEAN Guiding Principle for Quality Assurance and Recognition of Certification

Dalam konteks integrasi regional di ASEAN, khususnya di sektor tenaga kerja kesehatan, penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung mobilitas tenaga kerja lintas negara. ASEAN telah menetapkan *Guiding Principle for Quality Assurance and Recognition of Certification* untuk memastikan bahwa tenaga kerja profesional yang bergerak di kawasan ini memiliki kualifikasi yang diakui secara bersama di antara negara anggota. Dengan penerapan *Mutual Recognition Arrangements* (MRAs), tenaga kerja kesehatan seperti dokter dan perawat diharapkan dapat lebih mudah berpindah antar negara ASEAN, termasuk Thailand(reference 1)(reference 3).

Thailand sebagai salah satu negara yang berkembang pesat dalam sektor kesehatan dan menjadi tujuan utama tenaga kerja dari negara-negara ASEAN lainnya, dihadapkan pada tantangan dalam meningkatkan kualitas dan pengakuan sertifikasi, khususnya untuk memastikan bahwa mobilitas tenaga kerja kesehatan berjalan efektif. Makalah ini akan membahas penerapan ASEAN Guiding Principle for Quality Assurance and Recognition of Certification dalam upaya meningkatkan mobilitas tenaga kerja kesehatan di Thailand serta tantangan dan solusi yang dihadapi.

ASEAN Guiding Principle for Quality Assurance and Recognition of Certification

ASEAN telah mengadopsi sejumlah panduan penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja di negara-negara anggota dapat bekerja dengan standar yang setara dan diakui di seluruh kawasan. *Guiding Principle for Quality Assurance* bertujuan untuk:

1. Menjamin Standar Pendidikan dan Pelatihan

Setiap negara anggota ASEAN wajib memastikan bahwa institusi pendidikan yang menghasilkan tenaga kerja profesional, khususnya di sektor kesehatan, memenuhi standar yang disepakati. Standar ini mencakup kurikulum yang relevan, penilaian keterampilan, dan pengajaran berkualitas tinggi (reference 1).

2. Pengakuan Sertifikasi

Pengakuan sertifikasi adalah hal penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja kesehatan yang telah tersertifikasi di satu negara ASEAN bisa bekerja di negara anggota lain tanpa harus melalui proses sertifikasi ulang yang berbelit-belit. MRAs di bidang kesehatan, seperti untuk profesi kedokteran dan keperawatan, telah disepakati untuk memfasilitasi mobilitas lintas negara (reference 3).

3. Harmonisasi Standar Kualifikasi

ASEAN berupaya untuk menyamakan kualifikasi dan standar sertifikasi melalui harmonisasi kebijakan pendidikan dan pelatihan di setiap negara anggota. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa perawat atau dokter yang bekerja di satu negara ASEAN memiliki kompetensi yang sama dengan di negara lainnya (reference 3).

Peningkatan Mobilitas Tenaga Kerja Kesehatan di Thailand

Sebagai salah satu negara dengan sistem kesehatan yang maju di ASEAN, Thailand sering menjadi tujuan bagi tenaga kerja kesehatan dari negara-negara ASEAN lainnya. Mobilitas tenaga kerja kesehatan di Thailand semakin relevan dengan meningkatnya permintaan untuk tenaga medis di sektor kesehatan, khususnya di daerah perbatasan dan kawasan-kawasan wisata medis yang menarik pasien dari negara-negara tetangga (reference 2u).

Thailand telah mengadopsi MRAs untuk profesi kedokteran dan keperawatan, namun implementasinya masih menemui sejumlah tantangan, seperti:

1. Kesenjangan Kualitas dan Standar

Meskipun MRAs telah disepakati, masih terdapat perbedaan dalam kualitas pendidikan dan standar sertifikasi antara negara anggota ASEAN. Misalnya, perawat dari beberapa negara ASEAN belum memiliki pelatihan dan kualifikasi yang setara dengan standar yang diterapkan di Thailand (reference 1) (reference 3).

2. Tantangan Regulasi dan Kebijakan Nasional

Thailand, seperti halnya negara lain, menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan standar regional ASEAN dengan kebijakan nasional. Hal ini terutama dirasakan dalam hal regulasi tenaga kerja asing dan prosedur sertifikasi yang berbeda di tingkat nasional (reference 2).

3. Masalah Sosial dan Ekonomi

Mobilitas tenaga kerja kesehatan juga dipengaruhi oleh faktor sosial dan ekonomi, seperti resistensi dari tenaga kerja lokal dan kekhawatiran bahwa tenaga kerja asing dapat mempengaruhi peluang kerja bagi tenaga kesehatan dalam negeri (reference 1).

Solusi untuk Meningkatkan Mobilitas Tenaga Kerja Kesehatan di Thailand

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, beberapa langkah perlu diambil guna meningkatkan mobilitas tenaga kerja kesehatan di Thailand:

1. Peningkatan Kerjasama Regional

Thailand perlu memperkuat kerjasama dengan negara-negara ASEAN lainnya untuk mempercepat proses harmonisasi standar pendidikan dan sertifikasi tenaga kesehatan. Hal ini bisa dilakukan melalui program pertukaran pelatihan atau pendidikan bersama (reference 3).

2. Penyesuaian Regulasi Nasional

Pemerintah Thailand perlu meninjau ulang kebijakan nasionalnya agar lebih sesuai dengan standar yang disepakati di ASEAN. Ini termasuk memperbarui prosedur sertifikasi dan mempercepat proses lisensi untuk tenaga kerja kesehatan asing (reference 2).

3. Dukungan Politik dan Kebijakan yang Kuat

Komitmen politik yang kuat dari pemerintah Thailand dan negara-negara ASEAN lainnya sangat penting untuk memastikan bahwa mobilitas tenaga kerja kesehatan dapat berjalan dengan lancar. Dukungan kebijakan yang jelas dan proaktif diperlukan untuk meminimalkan hambatan (reference 3).

Kesimpulan

Penerapan *ASEAN Guiding Principles for Quality Assurance and Recognition of Certification* merupakan langkah strategis dalam memperkuat mobilitas tenaga kerja kesehatan di ASEAN, khususnya di Thailand. Dengan adanya pengakuan sertifikasi lintas negara, diharapkan tenaga kesehatan dari berbagai negara ASEAN dapat bekerja di negara lain tanpa harus melalui proses sertifikasi ulang yang rumit. Prinsip ini bertujuan untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja kesehatan di beberapa negara sekaligus memastikan kualitas layanan kesehatan tetap terjaga.

Thailand, sebagai salah satu negara dengan sistem kesehatan yang lebih maju di ASEAN, berpotensi mendapatkan manfaat besar dari implementasi penuh *Mutual Recognition Arrangements* (MRAs). Terutama di wilayah perbatasan, banyak tenaga kerja kesehatan dari negara tetangga seperti Myanmar dan Laos yang tertarik untuk bekerja di Thailand. Namun, masih ada tantangan yang perlu dihadapi, seperti perbedaan standar pendidikan dan sertifikasi antar negara, serta kekhawatiran dari tenaga kerja lokal terkait persaingan kerja dengan tenaga asing.

Untuk mengatasi hambatan tersebut, Thailand telah melakukan berbagai upaya seperti penyesuaian regulasi domestik, peningkatan kerjasama regional, dan penyelenggaraan pelatihan bersama. Langkah-langkah ini menunjukkan komitmen Thailand dalam memperkuat mobilitas tenaga kesehatan di kawasan ASEAN. Dengan harmonisasi standar dan pengakuan sertifikasi yang lebih baik, Thailand dan negara anggota ASEAN lainnya akan mampu meningkatkan akses masyarakat terhadap layanan kesehatan yang lebih merata dan berkualitas.

Secara keseluruhan, implementasi prinsip panduan ASEAN ini sangat penting dalam memperkuat integrasi regional dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat ASEAN melalui layanan kesehatan yang lebih baik dan distribusi tenaga kerja kesehatan yang lebih efektif.

Review Jurnal dan Studi Kasus

The Impact of ASEAN Economic Integration On Health Worker Mobility: A Scoping Review of The Literature

Pendahuluan

Integrasi ekonomi ASEAN melalui pembentukan ASEAN Economic Community (AEC) bertujuan untuk meningkatkan kerjasama antar negara anggota dalam berbagai bidang, termasuk kesehatan. Salah satu aspek penting dalam integrasi ini adalah Mutual Recognition Arrangements (MRAs), yang dirancang untuk memfasilitasi mobilitas tenaga kesehatan, seperti perawat dan dokter, di seluruh kawasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari MRAs terhadap mobilitas tenaga kesehatan, serta tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Meskipun ada komitmen yang jelas untuk meningkatkan integrasi tenaga kesehatan, kenyataannya menunjukkan bahwa pelaksanaan MRAs masih mengalami berbagai hambatan yang mengurangi efektivitas kebijakan ini. Oleh karena itu, penelitian ini akan menggali isu-isu tersebut untuk memberikan wawasan yang lebih baik mengenai dinamika mobilitas tenaga kesehatan di ASEAN.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode tinjauan literatur dan dokumen. Penulis melakukan pencarian dan analisis terhadap artikel-artikel yang telah dipublikasikan di jurnal peer-reviewed serta literatur abu-abu yang relevan sejak tahun 2005. Proses pengumpulan data mengikuti pedoman RAMESES untuk penelitian kualitatif dalam pengembangan internasional dan pengambilan kebijakan di bidang kesehatan. Tim peneliti melakukan screening terhadap judul dan abstrak artikel, kemudian melakukan tinjauan penuh untuk memilih artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi yang telah ditetapkan. Hasil analisis disusun dalam tema-tema utama yang berfokus pada implementasi MRAs, dampaknya terhadap sistem kesehatan, serta tantangan yang dihadapi dalam mobilitas tenaga kesehatan di ASEAN.

Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif** untuk mengeksplorasi dampak Mutual Recognition Arrangements (MRAs) terhadap mobilitas tenaga kesehatan di ASEAN. Dengan mengkaji literatur yang relevan, peneliti dapat memahami konteks dan tantangan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan ini. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi tema-tema utama dan menghasilkan wawasan yang mendalam tentang dinamika mobilitas tenaga kesehatan, serta untuk memberikan rekomendasi bagi pembuat kebijakan guna meningkatkan efektivitas MRAs dalam meningkatkan mobilitas tenaga kesehatan di kawasan.

Hasil dan Diskusi

Hasil

Penelitian mengenai dampak Mutual Recognition Arrangements (MRAs) terhadap mobilitas tenaga kesehatan di ASEAN menunjukkan bahwa meskipun MRAs dirancang untuk memfasilitasi mobilitas antar negara, implementasinya mengalami banyak hambatan. Dari analisis terhadap berbagai artikel yang relevan, terungkap bahwa pergerakan tenaga kesehatan antar negara anggota ASEAN masih sangat terbatas. Faktor-faktor seperti resistensi

dari tenaga kesehatan lokal, perbedaan dalam standar pendidikan, serta kurangnya dukungan kebijakan yang efektif menjadi penghalang utama. Penelitian juga menemukan bahwa tanpa adanya kerjasama yang lebih baik antar negara dalam hal regulasi dan pengakuan profesional, potensi mobilitas tenaga kesehatan tidak akan terwujud sepenuhnya.

Diskusi

Hasil ini menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan mobilitas tenaga kesehatan yang lebih baik di ASEAN, perlu ada upaya yang lebih besar untuk harmonisasi standar pendidikan dan pelatihan antar negara. Kebijakan yang lebih konsisten dan dukungan politik yang kuat juga sangat penting dalam menghadapi tantangan implementasi MRAs. Selain itu, penting bagi negara-negara anggota untuk membangun mekanisme yang memfasilitasi pertukaran informasi dan praktik terbaik di antara tenaga kesehatan, sehingga integrasi dapat berjalan lebih efektif dan memberikan manfaat yang lebih luas bagi sistem kesehatan di kawasan.

Informasi Penting Yang Dapat Diambil

- **Implementasi MRAs:** Meskipun MRAs bertujuan untuk memfasilitasi mobilitas tenaga kesehatan di ASEAN, tantangan seperti perbedaan standar pendidikan dan resistensi dari tenaga kesehatan lokal menghambat efektivitasnya.
- **Keterbatasan Mobilitas:** Mobilitas tenaga kesehatan antar negara anggota masih rendah, menunjukkan perlunya penanganan isu-isu regulasi dan kebijakan yang mendukung.
- **Pentingnya Kerjasama Regional:** Kerjasama antar negara anggota sangat penting untuk meningkatkan integrasi dan mempermudah proses pengakuan profesional bagi tenaga kesehatan yang berpindah.

Transnational Mobility and Utilization of Health Services in Northern Thailand: Implications and Challenges for Border Public Health Facilities

Pendahuluan

Mobilitas transnasional di kawasan ASEAN telah menjadi fenomena yang signifikan, terutama di daerah perbatasan Thailand, di mana banyak migran dari negara tetangga seperti Myanmar dan Laos mencari akses ke layanan kesehatan. Penelitian ini berfokus pada bagaimana mobilitas penduduk ini mempengaruhi fasilitas kesehatan di Thailand, khususnya dalam konteks tantangan dan peluang yang dihadapi oleh sistem kesehatan publik. Meskipun Thailand memberikan akses layanan kepada migran yang memiliki izin, banyak di antara mereka yang tetap terhambat oleh status ilegal dan ketidakpahaman tentang hak-hak kesehatan mereka. Dengan demikian, penelitian ini berupaya untuk mengidentifikasi dan menganalisis tantangan yang dihadapi fasilitas kesehatan di daerah perbatasan dan menawarkan rekomendasi untuk meningkatkan kapasitas pelayanan kepada populasi transnasional.

Metodologi

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam terhadap staf medis dan non-medis di empat fasilitas kesehatan publik yang terletak di dua area perbatasan ekonomi aktif di Thailand, yaitu Mae Sai-Tachileik dan Chiang Saen-Ton Phueng. Peneliti menggunakan teknik purposive sampling untuk memilih delapan informan

yang memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait dengan pelayanan kesehatan bagi populasi transnasional. Wawancara dilakukan menggunakan panduan semi-terstruktur dan dianalisis dengan menggunakan analisis konten konvensional dengan induksi interpretatif. Temuan dari wawancara diorganisir ke dalam tema-tema yang mencakup determinan kontekstual penyakit, perawatan tanpa kompensasi, peluang layanan kesehatan, kolaborasi lintas batas, dan tantangan mobilitas transnasional.

Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah **studi kasus** dengan fokus pada situasi di daerah perbatasan Thailand. Dengan menerapkan metode kualitatif melalui wawancara mendalam, penelitian ini bertujuan untuk menggali pengalaman dan perspektif staf medis serta non-medis terkait mobilitas transnasional dan pemanfaatan layanan kesehatan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami tantangan dan peluang yang dihadapi fasilitas kesehatan dalam memberikan layanan kepada populasi transnasional, serta untuk menggali konteks sosial dan ekonomi yang mempengaruhi situasi tersebut.

Hasil dan Diskusi

Hasil

Penelitian mengenai mobilitas transnasional di daerah perbatasan Thailand menemukan bahwa banyak imigran dari negara tetangga seperti Myanmar dan Laos datang untuk mengakses layanan kesehatan. Meskipun Thailand memiliki kebijakan yang memberikan akses layanan kepada migran yang memiliki izin, banyak di antara mereka yang tidak dapat mengakses layanan tersebut karena status ilegal. Fasilitas kesehatan di daerah perbatasan sering kali kewalahan oleh jumlah pasien yang meningkat, dan dalam banyak kasus, mereka harus memberikan perawatan tanpa kompensasi kepada pasien yang tidak memiliki asuransi.

Diskusi

Hasil ini menunjukkan perlunya perhatian khusus terhadap kebijakan kesehatan yang inklusif untuk memastikan bahwa semua populasi, termasuk migran ilegal, dapat mengakses layanan kesehatan yang memadai. Fasilitas kesehatan di daerah perbatasan perlu meningkatkan kapasitas mereka untuk menghadapi lonjakan permintaan layanan. Selain itu, kerjasama lintas batas yang lebih baik antara negara-negara ASEAN dapat membantu dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam menangani masalah mobilitas transnasional dan memastikan bahwa kebutuhan kesehatan migran dipenuhi secara adil.

Informasi Penting Yang Dapat Diambil

- **Peningkatan Permintaan Layanan Kesehatan:** Mobilitas transnasional di daerah perbatasan Thailand menyebabkan peningkatan permintaan untuk layanan kesehatan, terutama dari migran yang datang dari negara tetangga.
- **Tantangan Akses Layanan:** Banyak imigran ilegal tidak dapat mengakses layanan kesehatan yang diperlukan, menciptakan tantangan bagi fasilitas kesehatan lokal yang sering kali kewalahan oleh jumlah pasien.
- **Kebijakan Kesehatan yang Inklusif:** Diperlukan kebijakan kesehatan yang mencakup semua populasi, termasuk migran, untuk memastikan akses yang adil dan merata terhadap layanan kesehatan.

Health Workforce Imbalances in Times of Globalization: Brain Drain or Professional Mobility?

Pendahuluan

Fenomena brain drain di sektor kesehatan merupakan isu yang semakin mendesak, terutama bagi negara-negara berkembang yang mengalami kekurangan tenaga kesehatan terampil. Dalam konteks globalisasi, banyak tenaga kesehatan dari negara-negara dengan sumber daya terbatas memilih untuk migrasi ke negara maju demi mencari peluang yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyebab utama dari fenomena brain drain dan dampaknya terhadap sistem kesehatan di negara asal. Dengan mengeksplorasi faktor-faktor yang mendorong migrasi tenaga kesehatan, termasuk kondisi kerja, insentif ekonomi, dan peluang pengembangan profesional, penelitian ini ingin memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai tantangan yang dihadapi oleh negara-negara berkembang dalam mempertahankan sumber daya manusia di sektor kesehatan. Melalui analisis ini, diharapkan dapat dirumuskan strategi untuk mengatasi dampak negatif dari brain drain dan meningkatkan kapasitas tenaga kesehatan di negara asal.

Metodologi

Penelitian ini bersifat analitis dan berbasis studi literatur yang mengkaji berbagai publikasi dan laporan terkait fenomena brain drain di sektor kesehatan. Penulis mengumpulkan data dari sumber-sumber yang mencakup laporan organisasi internasional, artikel jurnal, dan kajian sebelumnya tentang migrasi tenaga kesehatan. Dengan pendekatan kualitatif, penulis mengidentifikasi dan mengevaluasi faktor-faktor yang mendorong migrasi tenaga kesehatan dari negara berkembang ke negara maju, serta dampak yang ditimbulkan bagi negara asal. Analisis dilakukan dengan cara mengelompokkan informasi dalam tema-tema utama, termasuk penyebab migrasi, dampak ekonomi, dan solusi untuk mengurangi efek negatif dari brain drain. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai tantangan yang dihadapi dalam mempertahankan sumber daya manusia di sektor kesehatan.

Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan **analitis** berbasis studi literatur untuk menganalisis fenomena brain drain di sektor kesehatan. Dengan mengumpulkan dan mengevaluasi data dari berbagai sumber, penulis dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong migrasi tenaga kesehatan serta dampaknya terhadap negara asal. Pendekatan ini memberi penulis kemampuan untuk membandingkan dan mengkontraskan temuan dari berbagai studi, serta untuk mengembangkan pemahaman yang lebih holistik mengenai tantangan yang dihadapi oleh negara-negara berkembang dalam mempertahankan tenaga kesehatan mereka.

Hasil dan Diskusi

Hasil

Penelitian tentang brain drain di sektor kesehatan mengungkapkan bahwa banyak tenaga kesehatan terampil dari negara-negara berkembang meninggalkan tanah air mereka untuk mencari peluang yang lebih baik di negara maju. Hasil analisis menunjukkan bahwa

faktor utama yang mendorong migrasi ini adalah kondisi kerja yang buruk, gaji yang tidak kompetitif, dan kurangnya kesempatan untuk pengembangan profesional. Meskipun ada potensi remiten yang dapat membantu perekonomian negara asal, dampak negatif dari hilangnya tenaga kesehatan terampil jauh lebih signifikan.

Diskusi

Dampak dari brain drain ini menunjukkan bahwa negara-negara berkembang harus mengambil langkah proaktif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi tenaga kesehatan mereka. Ini termasuk perbaikan dalam gaji, kondisi kerja, dan penyediaan peluang untuk pengembangan karir. Jika tidak, negara-negara ini akan terus kehilangan sumber daya manusia yang berharga, yang dapat mengancam kualitas sistem kesehatan mereka. Selain itu, penting bagi negara-negara asal untuk mengembangkan strategi retensi yang efektif untuk mencegah tenaga kesehatan berpindah ke negara lain.

Informasi Penting Yang Dapat Diambil

- **Fenomena Brain Drain:** Banyak tenaga kesehatan dari negara berkembang berpindah ke negara maju, menyebabkan hilangnya sumber daya manusia yang terampil.
- **Faktor Pendorong Migrasi:** Kondisi kerja yang buruk, gaji yang tidak kompetitif, dan kurangnya peluang pengembangan profesional menjadi faktor utama yang mendorong migrasi tenaga kesehatan.
- **Strategi Retensi:** Negara-negara berkembang harus mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan retensi tenaga kesehatan, agar tidak terus kehilangan tenaga yang berharga dan memastikan sistem kesehatan yang lebih kuat di negara asal.

BAB III

PENUTUP

3.1 Referensi

Reference 1 :

Te, V., Griffiths, R., Law, K., Hill, P. S., & Annear, P. L. (2018). The impact of ASEAN economic integration on health worker mobility: a scoping review of the literature. *Health policy and planning*, 33(8), 957-965.

Reference 2:

Marchal, B., & Kegels, G. (2003). Health workforce imbalances in times of globalization: brain drain or professional mobility?. *The International journal of health planning and management*, 18(S1), S89-S101.

Reference 3 :

Meemon, N., Paek, S. C., Pradubmook Sherer, P., Keetawattananon, W., & Marohabutr, T. (2021). Transnational mobility and utilization of health services in northern Thailand: Implications and challenges for border public health facilities. *Journal of Primary Care & Community Health*, 12, 21501327211053740.