



yang membuat mereka berpikir berkali-kali ketika harus pulang ke Indonesia. Dari upah yang dipangkas hampir 50 persen, karier yang mesti ditinggalkan, sejumlah *privilege* yang mesti ditinggalkan, aturan pajak yang berbeda, hingga beban biaya yang mesti dikeluarkan ketika di Indonesia kelak. "Untuk yang sudah berkeluarga, di sana mereka tidak perlu memikirkan biaya pendidikan untuk anak-anak. Kembali ke Indonesia, mereka mesti menyekolahkan anak di *international school* yang setahun bisa mencapai US\$ 2.000 (sekitar Rp 27 juta)," kata dia.

Tapi mengajak pulang para diaspora merupakan salah satu cara untuk mengatasi kekurangan tenaga profesional dengan keahlian spesifik dan mumpuni untuk berada di level manajerial ke atas. "Di sektor IT, misalnya, mereka sudah tidak lagi sebatas *coding developer* karena sudah berpengalaman memimpin tim untuk berbagai proyek," kata dia.

Menurut data Boston Consulting Group, Indonesia akan kekurangan sebanyak 55 persen tenaga kerja di level tersebut pada satu dekade ke depan. Sementara itu, berdasarkan data Badan Pusat Statistik pada 2014, sebanyak 429.872 orang Indonesia bekerja di luar negeri.

Dari jumlah tersebut, kata Glorya, Robert Walters berhasil mengumpulkan 361 kandidat potensial untuk pulang kampung. Sebanyak 136 di antaranya menyatakan siap kembali ke Indonesia dalam setahun mendatang. "Di trimester pertama tahun ini, akan ada 10 kandidat yang kembali ke Indonesia. Mayoritas di sektor teknologi," kata dia.

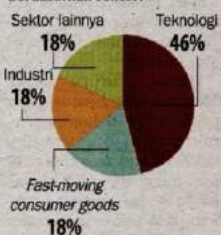
Menurut Kevin Wira-mihardja, Group Product Manager Grab Indonesia, kesempatan untuk berkariernya dan mengembangkan ide-ide baru merupakan hal yang dapat menarik minat diaspora Indonesia untuk kembali. "Perusahaan mesti memberikan kesempatan terlibat dalam proyek-proyek menantang, memastikan perkembangan karier yang nyata, menumbuhkan iklim yang membuat ide kreatif dan inovasi berkembang, terbuka terhadap ide-ide baru, dan melihat potensi dengan baik," kata Kevin.

Selain itu, perusahaan yang mampu memberikan upah yang baik, kesempatan *remote working*, dan berbagai fasilitas lain akan mudah dilirik para diaspora. "Keuntungan untuk

Persentase kandidat yang siap kembali berdasarkan sektor:



Persentase kandidat yang sudah kembali ke Indonesia berdasarkan sektor:



Ada 10 kandidat yang pulang ke Indonesia pada trimester pertama 2018, mayoritas di sektor teknologi.

perusahaan adalah mendapat tenaga kerja dengan performa kerja baik, ide-ide inovatif, dan bisa membawa perusahaan tumbuh lebih baik karena pengalamannya," kata dia.

Menurut Glorya, pengalaman para diaspora dalam dunia kerja membuat banyak perusahaan bermaksud mempekerjakan diaspora. "Melihat jumlah kandidat profesional Indonesia dari luar negeri yang kami tempatkan, ini adalah bukti bahwa perusahaan di Indonesia senang terhadap performa kandidat," kata dia.

Sebagai perempuan, Maya mengatakan proporsi pejabat senior laki-laki dan perempuan di perusahaannya dulu adalah 50 : 50. Di Indonesia, posisi pengambil keputusan didominasi laki-laki. "Satu atau dua kali saya harus berusaha lebih keras untuk membuktikan diri di dalam rapat, tapi sejauh ini hal tersebut memicu saya untuk menjadi lebih asertif saat diperluksu," kata dia.

Dia mengatakan perempuan karier Indonesia mesti berani mengekspresikan ide bahkan saat rasa takut menghalangi. Dia mengamati mayoritas perempuan menjadi cenderung perfeksionis dan takut membagikan ide yang "setengah matang". "Saya belajar bahwa anggota tim saya akan membantu mendiskusikan ide yang setengah matang tersebut dan membuatnya lebih baik untuk mencapai tujuan bersama. Ini bukanlah sesuatu yang harus kita pikirkan sendirian," kata dia. ●

Dini Pramita

dini.pramita@tempo.co.id

JAKARTA — Maya Malidra, Operation Product Manager Shopee, sudah pulang kampung ke Indonesia sejak September 2017. Dia meninggalkan pekerjaannya sebagai *associate* di JPMorgan Chase, Singapura.

Rasa kangen kepada keluarga dan keinginan untuk keluar dari zona nyaman membuat tekadnya bulat untuk kembali ke Indonesia. "Saya berharap Indonesia menyediakan kesempatan untuk mencoba hal-hal baru yang memberikan dampak lebih besar," kata Maya kepada *Tempo*. Sebelumnya, Maya sudah tinggal di Singapura selama sembilan tahun, dari kuliah di Singapore Management University saat berusia 18 tahun hingga meniti karier sampai berusia 27 tahun.

Kepulangan Maya dan belasan ahli teknologi seakan menjawab gencarnya "rayuan" pemerintah agar para ahli yang berkariernya di luar negeri pulang ke Tanah Air, baru-baru ini. Pemerintah pun siap memberikan sejumlah insentif. Bagi yang berminat menjadi pegawai negeri sipil, misalnya, pemerintah akan menggelar karpet merah: jalur khusus tanpa tes.

Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Mohamad Nasir mengatakan para diaspora tersebut akan ditempatkan sebagai dosen di perguruan tinggi negeri terbaik. "Keahlian para diaspora ini dibutuhkan untuk membangun ekonomi kita lebih baik ke depannya," kata dia, Maret lalu.

Ketika Para Ahli Pulang Kampung

Mereka menghadapi sejumlah kehilangan: karier yang sudah dibangun, gaji besar, dan fasilitas kesehatan.

Tapi situasi di lapangan kerap berbeda. Di negeri seberang, Maya sudah mencicipi berbagai perusahaan konsultan, retail, dan perbankan. Ketika kembali ke Indonesia, dia mesti melepas karier yang sudah dibangun sejak lulus kuliah. Selain itu, ada beberapa kehilangan lain yang mesti dihadapinya.

Menurut Maya, kehilangan gaji yang besar, jumlah hari cuti, dan fasilitas kesehatan langsung terasa. "Saat di Singapura, saya mendapat 24 hari cuti kerja di luar libur nasional, tapi di Indonesia saya hanya mendapat 12 hari cuti," kata dia. Selain itu, dia mesti beradaptasi lagi dengan sejumlah budaya kerja di Indonesia.

Maya mengatakan ada perbedaan budaya kerja, terutama soal motivasi bekerja. Menurut dia, pekerja di Singapura lebih ekspresif dalam mengungkapkan apa yang menjadi motivasinya, berkisar dari mendapat promosi, kenaikan gaji, hingga kesempatan untuk mengepal tim sendiri. "Mereka dengan senang hati membagi informasi tersebut," kata dia. Pekerja di Indonesia umumnya berkebalikan.



Maya Malidra

"Di Indonesia, saya sudah menemukan anggota tim yang nyaman dengan keadaannya sekarang sampai tidak menginginkan promosi dan beberapa yang rela bekerja lembur tanpa kenaikan gaji selama proyeknya menarik menurut mereka," kata dia. Untuk mendapat informasi seperti ini, Maya mesti berkali-kali meminta waktu mereka untuk berdiskusi.

Yang menarik hati Maya untuk terus berkariernya di Indonesia adalah perusahaan yang menawarkan kecepatan dan kesempatan membuat dampak yang terlihat langsung. Sewaktu bekerja di bank, Maya menyadari keputusan yang dilakukan tidak ringkas karena birokrasi per-

usahaan. "Sementara di perusahaan teknologi seperti Shopee, keputusan harus diambil hampir seketika dan organisasinya lebih datar," kata dia. Selain itu, posisinya sebagai *project manager* membuat dia mudah terlibat dalam berbagai proyek yang memiliki dampak langsung terhadap pengguna.

Di perusahaan barunya, Maya berfokus menambah opsi pembayaran untuk memudahkan pembeli dari berbagai latar belakang, di mana pun mereka berada. "Kami berhasil menyediakan dua kanal pembayaran baru. Kredivo, cicilan tanpa kartu kredit, di akhir 2017, dan cicilan kartu kredit di awal 2018," kata dia.

Menurut Glorya Tay, International Candidate Manager Robert Walters, perusahaan perekrutan global, banyak diaspora Indonesia di luar negeri yang menyatakan akan pulang ke Indonesia suatu saat nanti. Dia mengungkapkan alasannya. "Paling banyak karena keluarga, lalu pengembangan diri dan karier, ada pula yang rasa patriotismenya tinggi," kata dia.

Tapi ada sejumlah hal

LINKEDIN.COM