

**MASA DEPAN KERJAYA, PERHUBUNGAN
KEKELUARGAAN DAN PENGANGAN HIDUP
SEBAGAI MOTIF EKSPATRIASI AKADEMIK
EKSPATRIAT BERDIKARI DI UNIVERSITI ISLAM
ANTARABANGSA MALAYSIA**

**Muhammad Safuan Yusoff^{1*}, Irma Wani Othman², Rudy Adie Razak³,
Norazah Mohd Suki⁴**

^{1*, 3, 4} *Labuan Faculty of International Finance, Universiti Malaysia Sabah,*
² *Centre for the Promotion of Knowledge and Language Learning, Universiti Malaysia
Sabah*

ABSTRAK

Fenomena kebanjiran tenaga kerja profesional luar negara yang memperlihatkan peningkatan pesat secara langsung memberi kesan terhadap Malaysia sebagai sebuah negara membangun. Salah satu sektor menunjukkan peningkatan ketara dalam penggunaan tenaga profesional dari luar negara datangnya dari sektor pendidikan tinggi iaitu golongan ekspatriat akademik antarabangsa di Institusi Pengajian Tinggi Awam Malaysia (IPTA). Kajian ini bertujuan mengenalpasti motif yang dipertimbangkan oleh akademik ekspatriat berdikari berekspatriasi, secara umumnya ke Malaysia dan secara khususnya ke Universiti Islam Antarabangsa Malaysia (UIAM). Pemilihan kaedah kualitatif melalui kajian ke atas tiga puluh orang akademik ekspatriat berdikari di UIAM, terlibat secara sukarela untuk ditemubual melalui kaedah temubual semi struktur. Hasil dapatan penyelidikan mendapati terdapat tiga motif utama iaitu pendorong pertama adalah "Masa Depan Kerjaya UIAM" yang merujuk kepada (i) Peluang Bekerjaya; (ii) Pembangunan Kerjaya; (iii) UIAM Universiti Bertaraf Antarabangsa; (iv) Bahasa Inggeris Bahasa Pengantar Berkomunikasi dan (v) Sistem Pendidikan Negara Asal Tidak Progresif. Seterusnya motif kedua merujuk kepada "Perhubungan Kekeluargaan" iaitu (i) Pengaruh Ibu bapa, (ii) Keperluan Anak-anak dan (iii) Sokongan Pasangan Hidup. Manakala motif ekspatriasi ketiga adalah "Pegangan Hidup" merujuk kepada (i) Falsafah, Visi dan Misi UIAM; (ii) Status Malaysia Negara Islam; (iii) Kepercayaan Agama dan (iv) Ekses kepada Sumber Makanan Halal. Tiga motif utama tersebut adalah fokal perbincangan serta berperanan sebagai daya penarik pemilihan Malaysia sebagai sebuah negara bertepatan dalam mencorak pembangunan kerjaya akademik ekspatriat berdikari. Hasil kajian ini memberi sumbangan kepada Kementerian Pengajian Tinggi dan UIAM dalam merangka pelbagai dasar pengantarabangsaan dan input dalam menggalakkan kakitangan antarabangsa terus berkhidmat di sektor pendidikan tinggi negara ini.

* Corresponding author: Muhammad Safuan Yusoff, *Labuan Faculty of International Finance, Universiti Malaysia Sabah*. E-mail: safuan_y@yahoo.com

Kata kunci: *Motif Ekspatriasi, Akademik Ekspatriat Berdikari, Universiti Islam Antarabangsa Malaysia (UIAM), Masa Depan Kerjaya, Perhubungan Kekeluargaan, Pegangan hidup*

Pengenalan

Mobiliti antarabangsa dalam kalangan golongan akademik ekspatriat berdikari di Malaysia bukanlah suatu fenomena yang baharu. Di Malaysia kebanjiran akademik ekspatriat berdikari antarabangsa yang berkhidmat di Institusi Pengajian Tinggi Awam telah memperlihatkan peningkatan yang ketara dari tahun ke tahun (MOHE, 2015). Kehadiran akademik ekspatriat berdikari yang merentasi sempadan negara telah dilihat sebagai petunjuk berlakunya peningkatan mobiliti antarabangsa dalam sistem pendidikan tinggi di negara ini (Kennedy & Mohd Zain, 2008; Pang, 2008; Safuan *et al.*, 2015). Seajar dengan era globalisasi pengantarabangsaan pengajian tinggi dan kedudukan UIAM sebagai sebuah universiti berstatus antarabangsa yang masih bergantung kepada ekspatriat bagi mengisi perjawatan akademik, maka kajian yang dijalankan ini dapat memberi pemahaman mendalam mengenai motif yang dipertimbangkan oleh akademik ekspatriat berdikari dalam melakukan ekspatriasi, secara umumnya ke Malaysia dan secara khususnya ke Universiti Islam Antarabangsa Malaysia (UIAM).

Pemilihan institusi kajian kes di UIAM dilakukan disebabkan pertamanya matlamat UIAM yang menetapkan sasaran perancangan strategik menuju pengantarabangsaan melalui pengambilan kakitangan akademik antarabangsa setara dengan kemasukan pelajar antarabangsa iaitu sebanyak 25% populasi pelajar berdaftar dari luar negara pada tahun 2015 (Laman Web UIAM, 2015). Selain itu pemilihan UIAM sebagai lokasi kajian kes disebabkan kedudukan konsisten dalam pengambilan kakitangan antarabangsa iaitu di tempat pertama diantara dua puluh buah universiti awam sebagai universiti yang mempunyai bilangan ekspatriat akademik tertinggi pada tahun 2007, 2008, 2009, 2011, dan 2012 (MOHE: Statistik Perangkaan Pengajian Tinggi Malaysia, 2007 sehingga 2012, Sumber: http://www.mohe.gov.my/web_statistik/). Justeru itu, kajian yang dijalankan ini merupakan sesuatu yang relevan dalam membantu usaha pengambilan, pemilihan dan pengekalan kakitangan ekspatriat akademik pada masa hadapan (Lin *et al.*, 2012; Mohamad *et al.*, 2008).

Sorotan Literatur

Motif ekspatriasi bagi setiap individu ekspatriat sentiasa berubah mengikut keperluan diri mereka. Motif tersebut pastinya merujuk kepada sesuatu perkara yang positif yang akhirnya akan memberi perubahan dalam kehidupan serta memberi kesan ke atas pembangunan kerjaya ekspatriat tersebut (Ackers, 2005; Itani *et al.*, 2015; Safuan *et al.*, 2015). Hala tuju pembangunan kerjaya merupakan perkara penting yang harus dipertimbangkan bagi individu ekspatriat sebelum mengambil keputusan untuk melakukan ekspatriasi (Caoet *al.*, 2012; Jiang & Carpenter, 2013). Melalui hasil kajian Cappellen & Janssens (2005) hala tuju kerjaya ekspatriat di peringkat global perlu dilihat melalui tiga aspek penting iaitu kecekapan dan kemahiran yang dimiliki, pembangunan kerjaya dan kehidupan peribadi ekspatriat itu sendiri. Selain itu terdapat tiga faktor yang mempengaruhi pemilihan kerjaya ekspatriat iaitu pertamanya melalui penyesuaian sesuatu bidang kerja, kedua kepuasan terhadap kerja yang dilakukan dan ketiga jenis beban kerja yang bakal diperolehi (Selmer & Laurant, 2011a).

Mencipta peluang untuk berekspatriat merupakan salah satu strategi untuk pembangunan kerjaya dalam mendapatkan peluang kerjaya yang benar-benar sesuai dengan kepakaran yang dimiliki oleh ekspatriat berdikari (Tharmaseelan *et al.*, 2010; Safuan *et al.*, 2015). Dengan adanya kemahiran terhadap penggunaan bahasa yang digunakan oleh ekspatriat dalam berkomunikasi ianya mampu menjamin kejayaan kerjaya ekspatriat. Kefasihan terhadap bahasa negara tuan

rumah dan pengalaman antarabangsa yang dimiliki merupakan antara aspek penting yang dilihat oleh ekspatriat sebelum melakukan ekspatriasi (Caligiuri *et al.*, 2009; Gabriel, 2008).

Motif yang disebabkan oleh kekeluargaan merupakan salah satu perkara penting yang sering dipertimbangkan terlebih dahulu oleh individu ekspatriat sebelum sesuatu keputusan untuk berekspatriasi dilakukan. Kajian yang dijalankan oleh Richardson & Mckenna, (2003) serta Richardson (2006) mendapati bahawa keluarga merupakan pihak signifikan yang mana ahli keluarga terutamanya yang terdiri daripada ibu bapa, pasangan dan anak-anak ekspatriat telah memainkan peranan penting terhadap pembuatan keputusan untuk berekspatriasi. Kehadiran pasangan menemani ekspatriat datang ke negara tuan rumah juga merupakan salah satu cara yang memberikan kesan positif kepada kerjaya ekspatriat (Greenhaus & Powell, 2012; McLean, 2008). Kehadiran pasangan tersebut dapat memberi kebaikan kepada kerjaya ekspatriat kerana pasangan yang menemani mereka akan mempengaruhi keputusan organisasi dengan memberi sistem pampasan kerja yang lebih baik seperti cuti, jadual kerja yang fleksibel dan gaji yang lebih tinggi yang dapat menyokong hubungan kerja-keluarga (Lauring & Selmer, 2010).

Motif yang dikaitkan dengan elemen-elemen seperti keagamaan, kepercayaan, nilai, prinsip dan pendirian yang terdapat di dalam diri seseorang individu juga merupakan salah satu perkara yang diambil kira oleh ekspatriat sebelum mengambil keputusan untuk melakukan ekspatriasi (Abu Bakar *et al.*, 2008; Don *et al.*, 2010). Motif pengangan hidup merupakan falsafah kehidupan individu yang menjadi teras dan panduan dalam kehidupan seharian yang dilalui (Ibrahim, 2002). Pengangan hidup ini mempunyai perkaitan yang rapat dengan pegangan agama, budaya dan amalan kepercayaan seseorang serta pandangan wawasan tentang dunia secara keseluruhan (*worldview*) (Muhammad, 1980). Pengangan hidup merupakan suatu sifat sukarela yang sehati dengan jiwa individu dan tidak mempunyai sebarang unsur paksaan (Tantawi, 1999). Dalam erti kata lain, bagi seseorang yang mempunyai pengangan hidup di atas dasar tertentu, pengaruh mahupun unsur dari luar boleh mempengaruhi falsafah tersebut tetapi tidak semestinya menjamin perubahan terhadap perkara asas yang didokong oleh individu tersebut (Don *et al.*, 2010). Motif ini wujud disebabkan oleh prinsip keagamaan yang dipegang teguh oleh ekspatriat yang merujuk kepada ajaran Islam yang dianuti. Apabila ekspatriat tersebut berpegang teguh kepada agama Islam secara tidak langsung sudah semestinya mereka mengamalkan cara hidup dengan berpandukan kepada ajaran Al-Quran dan Sunnah yang sememangnya menjadi pegangan hidup kepada umat Islam (Abu, 2002; Mat Nor, 2003; Wan Daud, 2002). Motif yang dikaitkan dengan pegangan hidup ini sememangnya unik dan ianya selaras dengan falsafah yang didokong oleh universiti seperti UIAM yang berteraskan keIslaman dalam setiap aspek yang dilakukan.

Melalui perbincangan yang dilakukan di atas ianya dapat memberi penjelasan mengenai ulasan kajian literatur pengurusan ekspatriat yang mana persoalan yang dilontarkan adalah untuk mengenalpasti bagaimana seseorang ekspatriat tersebut membuat keputusan untuk melakukan ekspatriasi dan adakah pelbagai motif berkaitan kerjaya, keluarga dan pegangan hidup dilihat telah memainkan peranan yang signifikan. Jika perkara ini benar, maka ianya akan menyokong tanggapan umum bahawa keputusan yang dibuat oleh golongan ekspatriat akademik berdikari sememangnya dipengaruhi oleh motif-motif ini dan ianya merupakan satu fenomena lazim yang dihadapi oleh semua ekspatriat dalam membuat sesuatu keputusan untuk berekspatriasi.

Metodologi Kajian

Pemilihan kajian kes berbentuk deskriptif dengan menggunakan kaedah penyelidikan secara kualitatif telah digunapakai dalam kajian yang dijalankan ini. Pemilihan tersebut bertujuan untuk menghuraikan fenomena yang berlaku secara mendalam dengan merujuk kepada suatu format penghuraian yang ditentukan secara rasional (Simons, 2009). Pemilihan reka bentuk penyelidikan ini yang berdasarkan kajian kes bertujuan untuk mengetahui perkara-perkara yang belum diketahui, memberi penjelasan kepada sesuatu peristiwa yang telah berlaku dan menghuraikan fenomena tertentu (Piaw, 2006; Yin, 2003; 2009).

Kajian yang dilakukan ini telah menggunakan kaedah temu bual semi struktur yang mana melibatkan seramai tiga puluh orang akademik ekspatriat berdikari yang berkhidmat di UIAM telah ditemubual secara sukarela. Pemilihan kaedah temu bual dalam kajian kualitatif ini sememangnya mempunyai kelebihan dari segi memperoleh data secara lebih mendalam berbanding penggunaan kaedah kuantitatif (Chang, 2009; Creswell, 2009; 2013). Kajian ini juga menggunakan kaedah persampelan bertujuan yang mana merujuk kepada sekumpulan responden yang mempunyai ciri-ciri tertentu sahaja yang bakal dipilih sebagai responden berdasarkan pertimbangan pengkaji melalui tujuan utama kajian dan kesemua responden yang terlibat didalam kajian ini telah dipilih berdasarkan empat ciri-ciri sampel yang ditetapkan (Bernard, 2000; Idid, 2002; Patton, 2002). Akhir sekali data yang diperolehi menerusi kaedah temubual mendalam tersebut akan diproses melalui analisis induktif yang menggunakan kaedah mentranskrip dan pengekodan iaitu pengkategorian tema secara terperinci (Creswell, 2007; 2009; 2013; Patton, 2002; Seidman, 2006).

Hasil Penyelidikan

Hasil kajian yang dilakukan ke atas tiga puluh orang responden yang ditemu bual secara mendalam berkaitan motif yang dipertimbangkan oleh akademik ekspatriat berdikari sebelum mengambil keputusan untuk melakukan ekspatriasi, sebanyak tiga motif utama telah dikenalpasti. Tiga motif utama tersebut merujuk kepada (1.1) masa depan kerjaya UIAM, (1.2) perhubungan kekeluargaan dan (1.3) pegangan hidup yang mana sering diangkat dan diperkatakan oleh kesemua responden yang terlibat di dalam kajian yang dijalankan ini. Di bawah tiga motif utama tersebut, pengkaji telah membahagikan lagi kepada beberapa sub motif lain yang mana ianya dapat membantu menerangkan lagi secara jelas mengenai motif utama tersebut.

1.1 Masa Depan Kerjaya di UIAM

Terdapat lima sub motif yang bernaung di bawah motif ini iaitu (i) peluang bekerjaya; (ii) pembangunan kerjaya; (iii) UIAM universiti bertaraf antarabangsa; (iv) bahasa inggeris bahasa pengantar berkomunikasi dan (v) sistem pendidikan negara asal tidak Progresif.

i. Peluang Kerjaya

Satu pertiga daripada keseluruhan responden telah menyatakan bahawa keputusan mereka untuk berekspatriasi adalah disebabkan oleh peluang berkerjaya yang wujud di UIAM. Perkara ini dapat dilihat melalui pernyataan yang diberikan oleh Responden 5 di bawah:

“Saya adalah rakyat Singapura, mempunyai kelayakan pendidikan dalam bidang pengajian Islam dan jawatan doktor falsafah dalam bidang Metafizik Islam ianya tidak memberi sebarang kelayakan untuk menjadi tenaga akademik di Singapura. Mungkin ini pandangan terlalu peribadi tetapi saya dilihat sebagai individu yang memberi ancaman kepada dunia pendidikan yang sedia ada di Singapura. Jadi, saya perlu mencari pilihan lain untuk mencapai cita-cita saya. Alhamdulillah UIAM menerima saya kerana kelayakan yang saya ada.” (Responden 5)

Bagi Responden 5, perkara ini berlaku berpunca dari sistem pendidikan universiti di negara asalnya yang tidak berminat dengan kepakaran yang dimiliki dan pada pandangannya mengamalkan diskriminasi dalam bidang kepakaran yang ada pada dirinya. Peluang kerjaya pasti wujud bagi individu yang benar-benar layak mendapatkannya kerana peluang kerjaya berada di mana-mana sahaja tidak semestinya di negara asal, adakalanya peluang kerjaya di luar negara adalah lebih menguntungkan berbanding di negara asal (Dickmann & Mills, 2010; Safuan *et al.*, 2015). Peluang yang dicipta melalui ekspatriasi yang dilakukan adalah strategi pembangunan kerjaya dalam mendapatkan peluang kerjaya yang sesuai dengan kepakaran yang dimiliki (Tharmaseelan *et al.*, 2010). Seperti Responden 5 yang menyatakan bahawa beliau mencipta

peluang dengan inisiatif sendiri melalui permohonan perjawatan di luar negara disebabkan beliau merasakan tiada peluang yang sesuai di negaranya (Biemann & Andresen, 2010). Peluang yang diperolehi oleh Responden 5 ini dikategorikan sebagai mendapat “peluang luar jangka” yang begitu menguntungkan (Armstrong & Brown, 2005; Cappellen & Janssens, 2005).

ii. Pembangunan Kerjaya

Sub motif kedua iaitu pembangunan kerjaya telah memaparkan seramai 14 orang responden mengatakan keputusan berekspatriasi adalah untuk memperolehi pembangunan kerjaya yang jauh lebih baik jika dibandingkan sewaktu berada di negara asal. Ini dapat dilihat melalui pernyataan Responden 22 di bawah:

“Saya menjadi ahli akademik selama 24 tahun, bagi saya hasil kerja berbentuk keserjanaan hanya boleh dilakukan oleh mereka yang mempunyai kebijaksanaan dalam bidang ilmu pengetahuan seperti ahli-ahli akademik. Sebagai ahli akademik di UIAM saya merasakan diri saya dihargai oleh UIAM kerana kesemua kerja-kerja keserjanaan saya diiktiraf. Buku-buku yang saya hasilkan diterbitkan. Apa lagi yang saya mahukan dalam dunia akademik ini?” (Responden 22)

Bagi seorang ahli akademik seperti Responden 22, penerbitan adalah perkara penting kerana itulah yang menunjukkan identiti ahli akademik yang mempunyai nilai keserjanaan tinggi yang mana mampu menghasilkan karya-karya akademik bagi menjadi sumber rujukan kepada bidang ilmu pendidikan. Dalam konteks tersebut, kelebihan yang diperolehi di negara tuan rumah diambil sebagai satu peluang yang dapat membangunkan kerjaya dirinya. Kelebihan tersebut dianggap sebagai perkara positif iaitu melakukan penambahbaikan terhadap kekurangan yang ada di negara asal (Inkson & Myers, 2003; Inkson *et al.*, 2005).

iii. UIAM Universiti Bertaraf Antarabangsa

Seramai 12 orang responden bersetuju bahawa motif keputusan untuk datang ke Malaysia dan memilih UIAM adalah disebabkan status yang dimilikinya sebagai universiti antarabangsa. Perkara ini dapat dilihat melalui penjelasan yang diberikan di bawah:

“Saya memilih UIAM adalah disebabkan status universiti ini. Aspek antarabangsa dapat dibuktikan dari kepelbagaian tenaga ekspatriat akademik yang datang dari pelbagai negara seperti Myanmar, Iran, Bangladesh, Indonesia, Amerika Syarikat, Pakistan, Perancis dan sebagainya. Sama juga dengan pelajar yang datang dari seluruh pelusuk dunia. Kepelbagaian ini mewujudkan kepelbagaian budaya yang berbeza. Ini merupakan suasana yang tidak akan dapat di universiti lain di Malaysia selain di UIAM.” (Responden 19)

Melalui pernyataan Responden 19, responden secara jelas telah mengaitkan arah aliran pengantarabangsaan sistem pendidikan tinggi di mana berlaku aliran kemasukan ahli akademik dan bilangan pelajar antarabangsa yang tinggi ke sesebuah IPTA seperti UIAM (Jiang & Carpenter, 2013). Status antarabangsa yang dimiliki akan memberi manfaat kepada ahli akademik dari segi memperolehi kemahiran dan ilmu baru melalui pendekatan yang berbeza yang dibawa oleh ahli akademik antarabangsa lain, dan dapat mewujudkan rangkaian penyelidikan antarabangsa yang lebih baik (Kupfer *et al.*, 2004; Richardson & McKenna, 2003).

iv. Bahasa Inggeris Bahasa Pengantar Berkomunikasi

Seterusnya sub tema keempat pula membincangkan mengenai bahasa pengantar yang digunakan untuk berkomunikasi di mana seramai 18 orang responden telah mengaitkannya. Ini dapat dilihat melalui kenyataan asal Responden 19 di bawah:

“Sebab saya memilih universiti ini kerana ianya menggunakan Bahasa Inggeris sebagai medium perantara dalam urusan pentadbirannya. Bagi ekspatriat seperti saya yang tidak faham bahasa Melayu amat sukar jika saya berada di universiti lain. Di sini penggunaan Bahasa Inggeris meliputi semua perkara di mana semua surat-surat, memo adalah dalam Bahasa Inggeris. Mesyuarat yang dijalankan juga dalam Bahasa Inggeris, segala-galanya dalam bahasa inggeris kerana Bahasa Inggeris telah menjadi medium rasmi di universiti ini. Adalah lebih mudah untuk ekspatriat berada dalam persekitaran Bahasa Inggeris adalah mediumnya bukan?” (Responden 19)

Melalui pernyataan responden di atas, kemahiran menggunakan sesuatu bahasa yang difahami oleh negara tuan rumah seperti Bahasa Inggeris, akan memudahkan responden untuk berkomunikasi sepanjang berada di negara tersebut. Dengan kemahiran dan penggunaan bahasa yang ada pada ekspatriat ianya memudahkan mereka untuk berkomunikasi dengan lebih berkesan (Gabriel, 2008; Selmer, 2010). Kemahiran menggunakan bahasa negara tuan rumah memerlukan masa yang panjang untuk dipelajari dan tidak semua orang mempunyai kemampuan untuk menguasai bahasa asing dengan mudah (Froese & Peltokorpi, 2011).

v. Sistem Pendidikan Tidak Progresif di Negara Asal

Keadaan sistem pendidikan di negara asal yang tidak progresif telah menyukarkan ahli akademik untuk menjalankan tugas sebagai seorang pendidik. Seramai 7 orang responden telah meluahkan rasa ketidakpuasan hati terhadap sistem pendidikan di negara asal dan luahan yang dinyatakan berbentuk pandangan peribadi yang negatif.

“Saya berasal dari Bangladesh, politik di negara saya tidak stabil, menjadi seorang pensyarah merupakan pekerjaan yang tidak serius dan tidak dipandang tinggi. Terlalu banyak gangguan. Di dalam kelas pelajar membuat slogan bantahan jika mereka tidak mencapai gred apa yang mereka mahukan. Saya sebenarnya berasa sangat tidak gembira berada dalam keadaan persekitaran seperti itu. Semua perkara yang saya lakukan mendapat gangguan termasuklah penyelidikan dan kerja-kerja amat terganggu.” (Responden 24)

Responden 24 telah melahirkan rasa ketidakpuasan hatinya dan mahu keluar dari masalah sistem pendidikan di negara asal. Keputusan yang diambil oleh Responden 24 ini adalah satu tindakan yang dirasakan wajar disebabkan situasi di negara asal yang mendatangkan kesukaran kepada dirinya. Kekecewaan yang dialami adalah punca berlaku peningkatan bilangan golongan akademik berdikari berusaha mencari peluang untuk meneruskan kerjaya di luar negara (Chang *et al.*, 2013; Bieman & Andresen, 2010; Selmer & Lauring, 2011a).

1.2 Perhubungan Kekeluargaan

Motif perhubungan kekeluargaan memberi gambaran yang penting kepada keputusan yang dilakukan oleh ekspatriat akademik berdikari di mana keluarga menjadi keutamaan dalam setiap perkara yang dilakukan (Greenhaus, 2012; Richardson, 2006). Melalui tiga sub motif yang terkandung di bawah motif perhubungan kekeluargaan seramai 9 orang responden telah mengatakan pengaruh ibu bapa di negara asal mempengaruhi keputusan berekspatriat, manakala 7 orang responden lagi mengatakan keperluan anak-anak menjadi motif utama, manakala 10 orang responden mengaitkan sokongan dari pasangan hidup telah menjadi motif kepada keputusan untuk melakukan ekspatriasi.

i. Pengaruh Ibu Bapa

Untuk sub motif pengaruh ibu bapa di negara asal, Responden 17 mengatakan bahawa motif keputusannya adalah disebabkan bapanya yang memberi galakan kepada dirinya dalam membuat keputusan tersebut. Ini jelas dapat dilihat dalam pernyataan di bawah:

“Bapa saya merupakan individu yang sangat rapat dengan diri saya. Selepas tujuh tahun saya berkhidmat di sebuah universiti di Kashmir India, banyak kekurangan yang saya dapati. Satu hari ketika saya di rumah dia datang kepada saya, memberitahu kepada saya untuk meninggalkan negara ini dengan mencari peluang kerjaya yang lebih baik di luar. Keputusan yang saya ambil dulu adalah dari galakan dan semangat yang diberikan oleh beliau kepada saya.” (Responden 17)

Melalui pernyataan yang diberikan oleh Responden 17 jelas menunjukkan bahawa, ahli keluarga yang ditinggalkan di negara asal merupakan faktor penting yang diambilkira semasa keputusan ekspatriasi dilakukan (Greenhaus & Powell, 2012; Haslberger & Brewster, 2008; Richardson, 2006). Penemuan tersebut juga sejajar dengan dapatan Schoepp & Forstenlechner (2010) menyatakan kepentingan hubungan kekeluargaan yang ditinggalkan di negara asal adalah penting dalam menempuhi proses ekspatriasi.

ii. Keperluan Anak-anak

Bagi sub motif kedua iaitu keperluan anak-anak, Responden 28 mengatakan masa depan anak-anak adalah sangat penting baginya. Ini dapat dilihat melalui pernyataan di bawah:

“Saya tidak mempunyai pilihan untuk bekerja di tempat lain kerana isteri saya adalah rakyat tempatan. Saya menetap di sini untuk memastikan anak-anak saya dapat membesar dalam keadaan yang sempurna dan jauh dari situasi yang berlaku di negara asal saya. Saya tidak mahu anak-anak saya mengalami apa yang saya rasa sewaktu zaman kanak-kanak dahulu. Bagi saya kebahagiaan keluarga adalah sesuatu yang sangat penting dan tidak ada kompromi.” (Responden 28)

Dengan penjelasan yang diberikan oleh Responden 28 adalah jelas bahawa, motif kekeluargaan adalah penting sebelum sesuatu keputusan itu dibuat yang mana ahli keluarga terutamanya anak-anak memainkan peranan penting dalam keputusan yang dibuat. Perkaitan yang dilakukan diantara pengalaman dan sejarah yang pernah dialami oleh dirinya sewaktu zaman kanak-kanak di negara asal dapat menyampaikan maksud sebenar keputusan yang diambil (Andres *et al.*, 2012; Richardson, 2006).

iii. Sokongan Pasangan Hidup

Seterusnya sub motif ketiga iaitu sokongan dari pasangan hidup, Responden 19 menjelaskan kepentingan sokongan yang ditunjukkan oleh pasangan hidup sememangnya amat penting buat dirinya dan ini dapat dilihat melalui pernyataan di bawah:

“Dengan ketiadaan keluarga di sisi, telah membuatkan hubungan saya bersama isteri menjadi sangat rapat. Setiap kali mempunyai masalah isterilah orang pertama yang akan datang kepada saya dan memberi semangat supaya jangan sesekali berputus asa. Bayangkan jika isteri tidak turut serta dalam ekspatriasi ini, mustahil saya dapat bertahan sehingga hari ini.” (Responden 19)

Melalui pernyataan diatas jelas menunjukkan disebabkan ekspatriasi yang dilakukan ianya telah memberi implikasi yang positif kepada keakraban hubungan bersama pasangan. Menurut Makela *et al.*, (2011), terdapat enam sifat yang perlu ada bagi seorang pasangan yang baik iaitu pasangan yang sentiasa memberikan sokongan, berpendirian fleksibel, mempunyai semangat yang kuat, cekap, tegas dan seimbang dalam menyesuaikan diri dengan kehidupan di negara tuan rumah. Jika berlaku sebarang masalah seperti yang diperkatakan oleh Responden 19, sokongan dari pasangan mampu menanam nilai-nilai positif dalam diri ekspatriat sekaligus dapat meningkatkan keyakinan diri ekspatriat untuk bangkit semula (Alia *et al.*, 2003; Selmer & Lauring, 2011b; Toh & Denisi, 2005).

1.3 Pegangan Hidup

Motif pegangan hidup merupakan perkara yang berkaitrapat dalam diri responden yang berlandaskan elemen-elemen keagamaan, kepercayaan, nilai, prinsip dan pendirian yang terdapat di dalam diri seseorang individu. Disebabkan kesemua responden yang terlibat di dalam kajian yang dijalankan ini adalah menganuti agama Islam, justeru itu motif pegangan hidup yang dinyatakan oleh responden adalah bersandarkan ajaran Islam itu sendiri. Dapatan yang diproleh melalui motif ini dapat diperhalusi melalui empat sub motif yang di dirujuk sebagai (i) falsafah, visi dan misi UIAM, (ii) status malaysia negara islam, (iii) kepercayaan agama dan (iv) akses kepada sumber makanan halal.

i. Falsafah, Visi Dan Misi UIAM

Seramai sepuluh orang responden telah menyatakan bahawa sub motif pertama yang menjadi motif kepada akademik ekspatriat berdikari membuat keputusan berekspatriasi adalah disebabkan falsafah, visi dan misi UIAM. Melalui pernyataan yang dikeluarkan oleh Responden 26, beliau menyatakan pendirian dan matlamat hidupnya yang jelas selaras dengan falsafah, visi dan misi UIAM yang berpandukan kehebatan ilmu Allah melalui Al-Quran dan As-Sunnah telah menjadi sebab kehadirannya. Ini dapat dirujuk melalui pernyataan asal responden di bawah:

“Universiti Islam Antarabangsa Malaysia adalah universiti yang menekankan empat aspek penekanan melalui misi universiti iaitu Integrasi, Islamisasi, Pengantarabangsaan dan Kecemerlangan Menyeluruh berpandukan Al-Quran dan Sunnah ianya sejajar dengan matlamat peribadi dalam hidup saya. Saya menyedari perkara ini dan ini adalah tempat yang sangat baik untuk saya. Keistimewaan universiti ini ianya memberi pendidikan dari perspektif Islam yang merupakan keperluan seluruh umat manusia sejagat.” (Responden 26)

Melalui penubuhan universiti tersebut yang sememangnya menekankan falsafah visi dan misi yang bersandarkan Al-Quran dan Sunnah yang menjadi pegangan hidup bagi seluruh umat Islam di serata dunia telah membawa kehadiran ramai akademik ekspatriat di universiti tersebut sehingga ke hari ini (Statistik MOHE, 2013). Pengubalan falsafah UIAM yang berpandukan kepada ayat Al-Quran, surah “Al-Alaqayat” 1 hingga 5, yang membawa maksud “*ilmu pengetahuan hendaklah disebarkan dalam semangat Tauhid yang membawa kepada pengakuan bahawa Allah itu Esa, Pencipta dan Tuhan sekalian alam*” (Abu Bakar *et al.*, 2008; Laman Web UIAM, 2015). Kekuatan yang ada pada falsafah, visi dan misi UIAM ini telah membuktikan bahawa ianya menjadi motif penarik yang kuat kepada ekspatriat akademik dalam memilih universiti tersebut.

ii. Status Malaysia Negara Islam

Seterusnya sub motif kedua dalam motif pegangan hidup yang dikaitkan oleh responden adalah disebabkan status Malaysia sebagai negara Islam yang mengamalkan ciri-ciri keIslaman dan menjadikan agama Islam sebagai agama rasmi negara ini (Abu, 2002; Mat Nor, 2003; Wan Daud, 2002). Seramai 12 orang responden telah mengaitkannya dan ini dapat dilihat melalui pernyataan asal responden di bawah:

“Sebagai seorang Islam, berasal dari Jerman sukar bagi saya untuk menjalani kehidupan sebagai Islam. Majoriti penduduk di sana adalah menganut agama Kristian. Perkara pertama yang saya fikir sebelum berekspatriat adalah untuk pergi ke sebuah negara yang majoriti penduduknya beragama Islam. Pemilihan Malaysia adalah tepat bagi saya yang mempunyai persekitaran Islam tetapi moden dan pemilihan UIAM sebagai tempat meneruskan kerjaya sebagai ahli akademik adalah tepat sehingga ke hari ini.” (Responden 19)

Status Malaysia sebagai negara Islam sememangnya berjaya menarik ekspatriat akademik datang ke Malaysia dan memilih UIAM sebagai destinasi meneruskan kerjaya. Bagi Responden 19, kesukaran menjalani kehidupan sebagai seorang Islam di negara asalnya menjadi titik tolak keputusannya untuk berekspatriasi ke Malaysia. Perkara ini dapat dilihat melalui peruntukan dalam Perlembagaan Persekutuan yang telah mengiktiraf Islam sebagai agama rasmi Malaysia selepas kemerdekaan (Abu, 2002; Bari, 2005; Wan Daud, 2002). Dengan berpaksikan kepada kedudukan Islam sebagai agama rasmi negara dan komitmen Yang Di-Pertuan Agong sebagai ketua agama Islam, segala agenda negara sama ada dalam bentuk dasar mahupun perundangan pastinya akan berpaksi kepada prinsip Islam dan tidak boleh sama sekali bercanggah atau menjejaskan ketinggian dan kedaulatan agama Islam di Malaysia (Bari, 2005; Ibrahim, 2002; IKIM, 2005; Musa, 2002).

iii. Kepercayaan Agama

Selain itu sub motif keempat adalah kepercayaan agama yang mana seramai tujuh orang responden telah mengaitkannya. Sub motif kepercayaan agama yang menyebabkan akademik ekspatriat berdikari memilih UIAM dapat dilihat melalui pernyataan Responden 27 yang menyatakan misi dalam hidupnya adalah untuk melahirkan manusia professional yang tidak tersasar dari jalan yang diredai Allah. Ini dapat dilihat secara jelas melalui pernyataan asal yang diberikan oleh responden di bawah:

“Misi saya untuk melahirkan umat manusia yang profesional yang tidak terpesong dari jalan yang diredai Allah. Saya perlu memastikan misi ini berjaya kerana manusia hidup di dunia ini adalah sebagai khalifah, jika manusia gagal maka rosaklah dunia ini, berlakulah huru-hara dan jenayah di semua tempat. Inilah prinsip yang ada di dalam agama Islam yang perlu saya pegang untuk membantu umat manusia.”
(Responden 27)

Kepercayaan agama adalah berbeza mengikut agama apa yang dianuti oleh seseorang individu tersebut. Bagi responden yang terlibat di dalam kajian yang dijalankan ini, kesemua responden adalah beragama Islam. Justeru itu dapat dilihat dengan begitu jelas melalui pernyataan-pernyataan yang dikeluarkan oleh responden yang mana begitu berpegang teguh kepada ajaran agama Islam dan percaya akan ganjaran yang akan diberikan oleh Allah S.W.T di atas setiap perkara baik yang dilakukan (Don *et al.*, 2010; Tantawi, 1999)

iv. Akses kepada Sumber Makanan Halal

Akses kepada makanan halal di Malaysia bukan sahaja dilihat sebagai faktor penarik kepada kedatangan ekspatriat, tetapi juga dijadikan sebagai alasan kukuh bagi ekspatriat. Hasil kajian memperlihatkan seramai 16 orang responden mengaitkan sub motif ini. Ini dapat dilihat melalui pernyataan Responden 8 yang menyatakan di Malaysia semua makanan yang dijual ataupun bahan mentah adalah halal dan tidak sukar untuk memperolehnya.

“Malaysia adalah negara pilihan bagi mereka yang beragama Islam. Malaysia adalah syurga makanan dan apa yang penting semua makanan yang dijual ataupun bahan mentah seperti daging dan ayam adalah halal. Terlalu sukar jika dibandingkan sewaktu saya berekspatriat ke negara China. Makanan yang ada semuanya tidak halal. Pilihan yang ada hanyalah sayuran dan buah-buahan untuk dimakan”.
(Responden 8)

Kemudahan mendapatkan makanan halal adalah perkara yang penting bagi akademik ekspatriat berdikari yang beragama Islam. Malaysia merupakan sebuah negara yang giat melakukan usaha untuk memperkenalkan makanan halal ke seluruh dunia (Abdul Rahman, 2010; Mansor, 2010). Terdapat pelbagai program yang diusahakan di peringkat kebangsaan dan antarabangsa bagi

menggalakkan masyarakat dunia memilih dan mengamalkan makanan yang berasaskan produk halal. Inisiatif tersebut jelas menunjukkan reaksi positif dari masyarakat dunia di mana Malaysia telah diiktiraf sebagai pusat halal (*Halal Hub*) bagi rantau Asia Tenggara (Nekman, 2007).

Kesimpulan

Melalui tiga motif utama iaitu masa depan kerjaya di UIAM, perhubungan kekeluargaan dan pegangan hidup bersama kesemua sub-sub motif yang telah diketengahkan, ianya dapat menyumbang kepada literatur pengurusan ekspatriat dengan mengemukakan data empirikal berhubung motif ekspatriasi yang mana telah memberi kesan kepada kecemerlangan kerjaya akademik ekspatriat berdikari sewaktu berekspatriasi di negara tuan rumah. Kecemerlangan kerjaya ini dapat diukur dengan kebolehan seseorang ekspatriat memperolehi peluang membangunkan kerjaya mereka serta dapat mengasimilasikan diri dalam persekitaran kerja baru yang sememangnya asing bagi diri mereka. Senario yang berlaku di negara asal sememangnya telah menjadikan seseorang ekspatriat akademik itu merasa tertekan dan tidak mempunyai motivasi terhadap kerjaya mereka. Situasi tersebut akhirnya membawa golongan akademik ekspatriat berdikari ini berusaha secara berdikari mencipta peluang sendiri dengan membuat keputusan untuk keluar dari negara asal dan mencari sebuah negara lain yang dapat memberi jaminan kerjaya yang lebih baik (Armstrong & Brown, 2005; Dickmann & Mills, 2010; Safuan *et al.*, 2015).

Kewujudan motif perhubungan kekeluargaan semestinya memainkan peranan yang signifikan kepada akademik ekspatriat berdikari dalam membuat keputusan untuk berekspatriasi (Richardson dan Mckenna, 2003; Richardson, 2006; Schoepp & Forstenlechner, 2010). Bagi ekspatriat yang terlibat di dalam kajian ini, mendapatkan tiga perkara penting iaitu sokongan, galakan dan dorongan yang padu dari ibu bapa dan pasangan merupakan sesuatu yang penting buat diri mereka kerana, dengan adanya perkara tersebut ianya akan menjamin kejayaan kerjaya mereka sewaktu berada di negara tuan rumah. Selaras dengan falsafah, visi dan misi UIAM dengan jumlah kesemua responden yang terlibat di dalam kajian ini adalah beragama Islam, maka adalah sangat signifikan hasil dapatan kajian yang diperolehi ini adalah berkaitan dengan motif pegangan hidup (Laman Web UIAM, 2015). Motif pegangan hidup yang berlandaskan kepada prinsip keagamaan yang teguh sememangnya memberi pulangan serta kesan yang positif kepada kerjaya ekspatriat akademik itu sendiri. Pengetahuan berhubung motif pegangan hidup yang diperolehi ini pastinya memberi maklumat baru yang amat berguna kepada pihak pengurusan UIAM yang mana ianya dapat mempamerkan ciri-ciri keistimewaan yang dimiliki oleh UIAM.

Secara keseluruhannya jelas memperlihatkan bahawa ketiga-tiga motif yang dibincangkan di atas mempunyai perkaitan yang jelas antara satu sama lain bagi menjelaskan maksud sebenar yang membawa kepada pembuatan keputusan untuk berekspatriasi. Setiap dari motif dan sub motif yang dirujuk telah menunjukkan perkara sebenar yang menggambarkan apa yang dialami oleh responden sewaktu berada di negara asal. Perasaan ketidakpuasan hati, kekecewaan dan keterpaksaan yang dialami di negara asal telah meyakinkan responden yang terlibat di dalam kajian ini mengambil keputusan untuk meninggalkan negara asalnya bagi mendapatkan kehidupan yang lebih baik untuk diri dan keluarga mereka. Dengan hasil dapatan dalam kajian yang dijalankan ini, pengkaji dapat menyumbang dengan memberi kefahaman secara mendalam mengenai ekspatriasi yang dilakukan oleh akademik ekspatriat berdikari terutama dalam aspek keputusan untuk berekspatriasi berbanding ekspatriat yang dihantar oleh majikan.

Bibliografi

- Abu Bakar, I., Muda, M. dan Alias, M. 2008. *Pembangunan Pengajian Tinggi Islam di Malaysia*. Universiti Sains Islam Malaysia.
- Abu, A. R. 2002. *Negara Malaysia Sebagai Sebuah Negara Islam: Suatu Analisis*. Universiti Malaya.
- Abdul Rahman, S. 2010. *Malaysia Peneraju Indusri Halal Dunia*. Dewan Ekonomi, 14-16.
- Ackers, L. 2005. Promoting Scientific Mobility and Balanced Growth in the European Research Area. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 18(3), 301-317.
- Alia, A., Van der Zee, K. and Sanders, G. 2003. Determinants of Intercultural Adjustment among Expatriate Spouses. *International Journal of Intercultural Relations*, 27, 563-580.
- Andres, M., Moelker, R. and Soeters, J. 2012. The Work–Family Interface and Turnover Intentions over the Course of Project-Oriented Assignments Abroad. *International Journal of Project Management*, 30, 752-759.
- Armstrong, M. and Brown, D. 2005. Reward Strategies and Trends in the United Kingdom: The Land of Diverse and Pragmatic Dreams Compens. *Ben. Rev*, 37(4), 41-53.
- Bari, A. A. 2005. *Islam Dalam Perlembagaan Malaysia*. Petaling Jaya: Intel Multimedia and Publication.
- Bernard, H. 2000. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Biemann, T and Andresen, M. 2010. Self-Initiated Foreign Expatriates Versus Assigned Expatriates Two Distinct Types of International Careers?. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 430-448.
- Cao, L., Hirschi, A. and Deller, J. 2012. Self-Initiated Expatriates and Their Career Success. *Journal of Management Development*, 31(2), 159-172.
- Cappellen, T and Janssens, M. 2005. Career Paths of Global Managers: Towards Future Research. *Journal of World Business*, 40, 348-360.
- Caligiuri, P., Tarique, I. and Jacobs, R. 2009. Selection for International Assignments. *Human Resource Management Review*, 19, 251-262.
- Chang, Y. 2009. A Qualitative Study of Temporary Re-Entry from Significant Others' Perspective. *International Journal of Intercultural Relations*, 33, 259-263.
- Chang, W. W, Yuan, Y. H. and Chuang, Y. T. 2013. The Relationship Between International Experience and Cross-Cultural Adaptability. *International Journal of Intercultural Relations*. 37, 268-273.
- Creswell, J. W. 2007. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Tradition* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Muhammad Safuan, Y., Irma Wani, O., Rudy, A.R., & Norazah, M.S.

Creswell, J. 2013. *Qualitative Inquiry and Research Design. Choosing among five approach.* Los Angeles: Sage Publication Ltd.

Creswell, J. W. 2009. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Dickmann, M. and Mills, T. 2010. The Importance of Intelligent Career and Location Considerations Exploring The Decision To Go To London. *Personnel Review*, 39(1), 116-134.

Don, A. G, Abdullah, B. dan AB. Ghani, Z. 2010. *Dakwah dan Pengurusan Islam Di Malaysia: Konsep dan Perlaksanaannya.* Bangi: UKM.

Froese, F. J and Peltokorpi, V. 2011. Cultural Distance and Expatriate Job Satisfaction. *International Journal of Intercultural Relations*, 35, 49-60.

Gabriel, J. B. 2008. *Factors That Contribute to Successful Sojourner Adjustment Related To Working and Living Another Culture.* PhD Thesis.

Greenhaus, J. H. and Powell, G. N 2012. The Family-Relatedness of Work Decisions A Framework and Agenda for Theory And Research. *Journal of Vocational Behavior*, 80,246-255.

Haslberger, A. and Brewster, C. 2008. The Expatriate Family and International Perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 324-346.

Ibrahim, I. 2002. *Pemikiran Dr. Mahathir Tentang Islam.* Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributors Sdn. Bhd.

Idid, S. A. 2002. *Kaedah Penyelidikan Komunikasi dan Sains Sosial (Cetakan Keempat).* Dewan Bahasa dan Pustaka.

IKIM. 2005. *Malaysia Sebagai Sebuah Negara Islam.* Kuala Lumpur: Institut Kefahaman Islam Malaysia.

Inkson, K., Lazarova, M. and Thomas, D.C. (2005). Global Careers. *Special issue of Journal of World Business*, 40(4), 349-440.

Inkson, K. and Myers, B. (2003). The Big OE': Self-Directed Travel and Career Development. *Career Development International*, 8(4), 170-81.

Itani, S. Jarlstro, M. and Piekari, R. 2015. The meaning of language skills for career mobility in the new career landscape. *Journal of World Business*, 368-378.

Jiang, N. and Vcarpenter, V. 2013. A case study of issues of strategy implementation in internationalization of higher Education. *International Journal of Educational Management*, 27(1), 4-18.

Kennedy, R. T. and Mohd Zain, Z. 2008. "New" Universities, Internationalisation and Universiti Rankings. In S. Kaur, M. Sirat, and N. Azman. *Globalisation and Internationalisation of Higher Education in Malaysia.* Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia.

Kupfer, L., Hofman, H., McDermott, J. and Bridbord, K. 2004. Strategies to Discourage Brain Drain. *Bulletin of the World Health Organisation*, 82, 616-623.

- Lauring, J and Selmer, J. 2010b. The Supportive Expatriate Spouse: An Ethnographic Study of Spouse Involvement in Expatriate Careers. *International Business Review*, 19, 59-69.
- Lin, C. Y., Lu, T.C. and Lin, H. W. 2012. A Different Perspective of Expatriate Management. *Human Resource Management Review*, 22, 189-207.
- Mansor, F. 2010. *Potensi Industri Halal Global*. Dewan Ekonomi, 13-16.
- Makela, L, Kansala, M and Suutari, V. 2011. The Roles of Expatriates Spouses Among Dual Career Couples. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 18(2), 185-197.
- Mat Nor, N. 2003. *Status Malaysia Sebagai Sebuah Negara Islam: Kajian Perbandingan Dengan Konsep Negara Islam Menurut Siasah Syar'iyah*. Universiti Malaya.
- McLean, R. 2008. Conducting Expat Profiling. *Employee Benefit News*, 22(13), 66-67.
- Ministry of Higher Education (MOHE). 2015. <http://www.mohe.gov.my/educationmsia/index.php?article=mohe>. Diakses: 1 Oktober 2015.
- Mohamad, N. 2008. "Internationalization and International Linkages: The State of Malaysian Higher Education Institutions". In *Enhancing the Quality of Higher Education through Research: Shaping Future Policy*. edited by M.D. Zuraidah et.al. Putrajaya: Ministry of Higher Education.
- Muhammad Safuan Yusoff, Irma Wani Othman, Norazah Mohd Suki, Rudie Adie Razak. 2015. Kerjaya Dan Ekonomi Sebagai Motif Ekspatriasi Ekspatriat Akademik Di Institusi Pengajian Tinggi Awam Malaysia. *Labuan E-Journal of Muamalat and Society*. Vol. 9, 2015, Pp. 36-47.
- Muhammad, Z. 1980. *Pegangan Hidup Umat Islam*. Kota Bharu: Dewan Pemuda Pas.
- Musa, A. S. 2002. *Prinsip-prinsip Islam dalam Perlembagaan Malaysia*. Kuala Lumpur: Institut kefahaman Islam Malaysia, 32-52.
- Ministry of Higher Education (MOHE). *Statistik Perangkaan 2013*. http://www.mohe.gov.my/web_statistik/. Diekses: 1 Oktober 2015
- Nekman, N. A. 2007. *Strategi Pemasaran Hab Halal oleh Jabatan Kemajuan Islam Malaysia (JAKIM)*. Universiti Malaya.
- Richardson, J. and McKenna, S. 2003. International Experience and Academic Careers What Do Academics Have to Say?. *Personnel Review*, 32(6), 774-795.
- Richardson, J. 2006. Self-Directed Expatriation: Family Matters. *Personnel Review*, 35(4), 469-486.
- Schoepp, K. and Forstenlechner, I. 2010. The Role of Family Considerations in An Expatriate Majority Environment. *Team Performance Management*, 16(5/6), 309-323.
- Patton, M. Q. 2002. *Qualitative research & evaluation methods (3rd edition)*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Muhammad Safuan, Y., Irma Wani, O., Rudy, A.R., & Norazah, M.S.

- Pang, V. 2008. Quality Assurance of Higher Education in Malaysia in The Context of Globalisation and Internationalisation. In S. Kaur, M. Sirat, and N. Azman. *Globalisation and Internationalisation of Higher Education in Malaysia*. Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia.
- Piaw, C. Y. 2006. *Kaedah dan Statistik Penyelidikan (Kaedah Penyelidikan Buku 1)*. McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Seidman, I. 2006. *Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Sciences, (3rd ed.)*. Teachers College Press.
- Selmer, J. and Luring, J. 2011a. Expatriate Academics: Job Factors and Work Outcomes. *International Journal of Manpower, 32(2)*, 194-210.
- Selmer, J. and Luring, J. 2011b. Marital Status and Work Outcomes of Self-Initiated Expatriates Is There A Moderating Effect Of Gender. *Cross Cultural Management: An International Journal, 18(2)*, 198-213.
- Selmer, J. 2010. Global Mobility and Cross-Cultural Training. S.C. Carr (ed.), *The Psychology of Global Mobility*, 173-191.
- Simons, H. 2009. *Case Study Research in Practice*. Los Angeles: Sage Publication Ltd.
- Tantawi, M. S. 1999. *Islam itu Mudah dan Sederhana*. Kuala Lumpur: Jabatan Kemajuan Islam Malaysia.
- Tharmaseelan, N., Inkson, K. and Carr, S. C. 2010. Migration and Career Success: Testing a Time-Sequenced Model. *Career Development International, 15(3)*, 218-238.
- Toh, S. M. and Denisi, A. S. 2005. A Local Perspective of Expatriate Success. *Academy of Management, 132-146*.
- Universiti Islam Antarabangsa Malaysia (UIAM). <http://www.iium.edu.my/>. Diekses: 1 Oktober 2015.
- Wan Daud, W. M.N. 2002. Malaysia sebuah Negara Islam: Pencapaian dan Cabaran. *Seminar Memahami Malaysia sebagai Sebuah Negara Islam, 8(17)*.
- Yin, R. K. 2003. *Case Study Research: Design and Method 3rd Edition*. Thousand Oaks. C A.Sage.
- Yin, R. K. 2009. *Case study Research: Design and Methods 4rd Edition*. Thousand Oaks. C A.Sage.