

**KERJAYA DAN EKONOMI SEBAGAI MOTIF  
EKSPATRIASI EKSPATRIAT AKADEMIK DI  
INSTITUSI PENGAJIAN TINGGI AWAM MALAYSIA**

**Muhammad Safuan Yusoff<sup>1\*</sup>, Irma Wani Othman<sup>2</sup>, Norazah Mohd  
Suki<sup>3</sup>, Rudy Adie Razak<sup>4</sup>**

<sup>1\*, 3, 4</sup> *Labuan Faculty of International Finance, Universiti Malaysia Sabah,*  
<sup>2</sup> *Centre for the Promotion of Knowledge and Language Learning, Universiti Malaysia  
Sabah*

**ABSTRAK**

Fokus utama kajian ini adalah untuk mengetahui motif utama yang menyebabkan ekspatriat akademik dari serata dunia mengambil keputusan untuk berekspatriasi ke Malaysia seterusnya berkhidmat di Institusi Pengajian Tinggi Awam Malaysia (IPTA). Hasil daripada kajian yang dijalankan secara kualitatif melalui kaedah temubual secara mendalam bersama 30 orang responden yang dipilih dari tiga buah IPTA Malaysia, telah mendapati bahawa motif utama yang menyebabkan mereka mengambil keputusan untuk melakukan ekspatriasi ke Malaysia dan memilih IPTA Malaysia sebagai destinasi untuk meneruskan kerjaya sebagai ahli akademik adalah disebabkan oleh dua motif utama iaitu kerjaya dan ekonomi. Sejalan dengan peningkatan jumlah kehadiran ekspatriat akademik di negara ini dan kebergantungan IPTA Malaysia terhadap komuniti ekspatriat akademik bagi mengisi perjawatan akademik, maka pemahaman mendalam mengenai motif ekspatriasi adalah relevan dalam membantu usaha pengambilan, pemilihan dan pengekalan kakitangan ekspatriat akademik pada masa hadapan.

---

**Kata kunci:** *Motif Ekspatriasi, Ekspatriat Akademik, Institusi Pengajian Tinggi Awam Malaysia (IPTA), Kerjaya, Ekonomi*

---

\* Corresponding author: Muhammad Safuan Yusoff, *Labuan Faculty of International Finance, Universiti Malaysia Sabah.* E-mail: [safuan\\_y@yahoo.com](mailto:safuan_y@yahoo.com)

## Pengenalan

Sistem pendidikan tinggi Malaysia telah terbahagi kepada tiga fasa iaitu zaman sebelum merdeka, zaman selepas merdeka dan sistem pendidikan semasa (Kaur *et al.*, 2008; Ujang, 2009). Jika diteliti melalui susur galur sejarah pendidikan negara selepas kemerdekaan pada tahun 1957 hingga tahun 1990an, pertumbuhan Institusi Pengajian Tinggi dilihat kurang berkembang (Machi, 2005; Tham, 2010). Namun begitu selepas tahun 1990an, ianya telah memperlihatkan perubahan yang ketara dengan pertambahan bilangan Institusi Pengajian Tinggi Awam di negara ini. Dengan kewujudan sebanyak dua puluh buah Institusi Pengajian Tinggi Awam di Malaysia (AUKU, 1971), yang mana Universiti Malaya merupakan perintisnya, ianya telah membawa kepada peningkatan bilangan ekspatriat akademik hadir untuk berkhidmat di negara ini. Perkara ini berlaku adalah disebabkan masalah kekurangan sumber manusia dari kalangan ahli akademik tempatan yang secara tidak langsung telah menyebabkan pihak pengurusan di IPTA melakukan pengambilan ahli akademik antarabangsa dari luar negara (Shuib dan Othman, 2008; Pang, 2008; Awang dan Mohamed, 2008).

Kehadiran ekspatriat akademik di dua puluh buah institusi pengajian tinggi awam Malaysia telah menunjukkan peningkatan yang drastik dari tahun ke tahun (sila rujuk Jadual 1). Peningkatan ini dapat dilihat bermula pada tahun 2007, iaitu terdapat seramai 1027 ekspatriat akademik yang terdiri daripada 812 orang lelaki dan 215 wanita telah berkhidmat di dua puluh buah IPTA seluruh Malaysia dan jumlah tersebut terus meningkat kepada 2151 orang ekspatriat akademik pada tahun 2012 iaitu seramai 1577 orang ekspatriat akademik lelaki dan 574 orang ekspatriat akademik wanita (MOHE: Statistik Perangkaan Pengajian Tinggi Malaysia, 2007 sehingga 2012). Jika dilihat secara dasarnya dalam jangka masa lima tahun sahaja kemasukan ekspatriat akademik dari pelbagai negara ke Malaysia telah mencatatkan seramai 1124 orang ekspatriat akademik. Ini menunjukkan bahawa sektor pendidikan di Malaysia telah membuka peluang yang luas kepada individu ekspatriat yang berkeinginan untuk meneruskan kerjaya di Malaysia melalui langkah pengantarabangsaan yang dilakukan (MOHE, 2015).

**Jadual 1: Jumlah Kakitangan Ekspatriat Akademik di 20 buah Institusi Pengajian Tinggi Awam Malaysia Mengikut Jantina dari Tahun 2007 sehingga 2012**

Tahun	Lelaki	Wanita	Jumlah
2007	812	215	1027
2008	998	263	1261
2009	1107	296	1403
2010	1305	376	1681
2011	1372	393	1765
2012	1577	574	2151

Sumber : [http://www.mohe.gov.my/web\\_statistik/](http://www.mohe.gov.my/web_statistik/)  
(Dari Tahun 2007/2008/2009/2010/2011/2012)  
Diekses : 20 Mei 2015

Melalui perspektif pengurusan sumber manusia antarabangsa, ekspatriat ini adalah merujuk kepada individu atau pekerja yang bekerja di luar negara dan dihantar oleh majikan bagi satu tempoh masa yang telah ditetapkan (Dowling *et al.*, 2008; Causin dan

Ayoun, 2011). Manakala menurut sarjana lain, ekspatriat ini juga dirujuk sebagai seorang individu yang mempunyai kepakaran profesional yang dihantar oleh majikan atau disebabkan inisiatif mereka sendiri untuk tinggal di luar negara dalam suatu jangka masa yang tertentu atau lebih daripada tempoh masa tertentu disebabkan oleh pekerjaan yang dilakukan (Richardson dan McKenna, 2002; Biemann dan Andresen, 2010; Selmer dan Luring, 2011). Melalui kajian yang dijalankan ke atas tiga puluh responden yang berkhidmat di tiga buah Institusi Pengajian Tinggi Awam ini, penyelidik akan melihat apakah motif utama yang mempengaruhi ekspatriat akademik tersebut dalam membuat keputusan untuk melakukan ekspatriasi di IPTA Malaysia.

### **Sorotan Literatur**

Setiap individu pastinya mempunyai matlamat untuk berjaya di dalam kerjaya yang dilakukan. Ini pastinya didorong dengan pelbagai motif yang akhirnya akan memberi kebaikan dan keuntungan kepada diri individu tersebut. Apabila membincangkan mengenai motif untuk berekspatriasi ianya akan berubah dari semasa ke semasa kerana perkara tersebut melibatkan pembangunan kerjaya dan perubahan dalam kehidupan seseorang individu (Ackers, 2005; Itani *et al.*, 2015). Namun begitu terdapat satu persamaan jelas bagi setiap individu yang terlibat di dalam kajian ini, yang mana mengambil keputusan untuk berekspatriasi, disebabkan kepelbagaian pembolehubah mengikut keutamaan individu iaitu kerjaya dan ekonomi.

Pembangunan kerjaya merupakan perkara utama yang difikirkan bagi individu ekspatriat dalam mengambil keputusan untuk melakukan ekspatriasi. Keputusan yang diambil adalah berdasarkan satu tujuan utama iaitu bagi mengembangkan lagi kerjaya di peringkat yang paling tinggi. Mendapatkan peluang profesional dan pembangunan kerjaya juga merupakan motif utama bagi ekspatriat akademik dalam melakukan ekspatriasi (Richardson dan McKenna, 2002; Dickmann dan Cerdin, 2014). Menurut Bhagwati (2004), fenomena ekspatriasi ekspatriat ke negara maju sering dirujuk sebagai fenomena "*brain drain*" atau "*human capital flight*". Ekspatriasi yang berlaku ini disebabkan oleh faktor kekurangan kemudahan yang ada di negara asal dalam menyediakan kelengkapan dan kemudahan yang sangat diperlukan oleh ekspatriat akademik professional seperti mendapatkan peluang kerjaya dan pengalaman pekerjaan yang lebih baik. Mendapatkan pengalaman di peringkat antarabangsa dan pembangunan kerjaya bagi ekspatriat akademik merupakan suatu perkara yang sangat diinginkan, ianya dimulakan melalui proses berpindah ke negara lain dan berusaha untuk beradaptasi dengan budaya negara tuan rumah (Myers dan Pringle, 2005; Cao *et al.*, 2012; Doherty *et al.*, 2013).

Bagi golongan profesional seperti ekspatriat akademik, kelengkapan kemudahan dari segi prasarana di tempat kerja pastinya menjanjikan kesenangan dan kepuasan kepada mereka dalam menjalankan kerja sehari-harian (Nunn, 2005). Interaksi dengan rakan sekerja profesional dalam bidang tertentu yang mempunyai pengalaman luas, akan memberi peluang pembelajaran yang berterusan kepada diri mereka (Globerman dan Shapiro, 2008). Melalui ekspatriasi yang dilakukan oleh ekspatriat akademik ini, faktor tersebut dapat menarik minat mereka untuk tinggal lebih lama di negara tuan rumah kerana ianya akan menjamin pertumbuhan profesional secara berterusan. Peluang yang wujud ini memberikan jaminan kecemerlangan terhadap kerjaya mereka sebagai ahli akademik yang mana jika di negara asal peluang yang sama mustahil untuk diperolehi.

Motif ekonomi pula merupakan salah satu motif yang pasti diketengahkan sebagai motif utama yang memotivasikan seseorang ekspatriat akademik dalam mengambil keputusan untuk melakukan ekspatriasi. Tharenou (2010) telah menyatakan bahawa faktor keuntungan dari segi ekonomi merupakan perkara yang sangat penting kepada setiap individu. Motif ekonomi memperlihatkan betapa besarnya ianya dapat memberi dan membentuk motivasi kepada seseorang dalam membuat sesuatu keputusan yang akhirnya dapat menguntungkan diri sendiri (Brooman, 2000). Menurut Malhotra *et al.*, (2007), mengatakan bahawa ganjaran dari segi ekonomi yang diperolehi oleh pekerja merupakan satu manfaat yang diterima oleh pekerja dari pihak majikan dan mempunyai kaitan yang signifikan kepada kepuasan dan komitmen kerja yang akan diberikan.

Bagi Richardson dan McKenna (2002) dalam kajian yang dilakukan, mereka telah merumuskan bahawa wang adalah sebagai faktor dominan dalam keputusan untuk bekerja di luar negara. Hasil kajian Richardson dan McKenna (2002) ini turut menyokong tanggapan bahawa majoriti ekspatriat akademik tertarik untuk mengajar di luar negara disebabkan oleh jumlah gaji yang ditawarkan di negara tersebut adalah melebihi jumlah gaji yang ditawarkan di negara asal (Alison, 2002). Perkara ini juga dapat dibuktikan melalui hasil kajian yang dilakukan oleh Mulridge, (2009), yang mana sebanyak 88% responden telah bersetuju bahawa gaji yang ditawarkan adalah faktor utama yang menjadi motivasi mengapa mereka berekspatriasi ke luar negara. Persoalan yang melibatkan motif bagi seseorang ekspatriat untuk berekspatriasi ke negara lain adalah sering diperkatakan sebagai pandangan kepelbagaian dimensi motivasi yang kebiasaannya tertumpu kepada manfaat dari segi ganjaran kewangan (Richardson dan McKenna, 2002; Alison, 2002; Raghuram, 2004). Leininger (2007) pula mengatakan bahawa pendapatan seorang ahli akademik di luar daripada negara asalnya adalah lebih tinggi jika dibandingkan dengan negara asal dan diberikan juga faedah lain seperti, bantuan perumahan. Ini telah menyebabkan mereka meninggalkan negara asal untuk mendapatkan pekerjaan di luar negara.

Melalui perbincangan di dalam literatur pengurusan ekspatriat di atas jelas telah memperlihatkan bahawa, dua motif utama iaitu kerjaya dan ekonomi sememangnya signifikan kepada ekspatriat akademik. Kajian yang dijalankan ini akan melihat bagaimana dua motif utama yang sering dinyatakan oleh ekspatriat akademik sebagai alasan mengapa mereka melakukan ekspatriasi ini akan memberi kepentingan, kelebihan dan kebaikan kepada diri dan kerjaya mereka sebagai ahli akademik sepanjang berkhidmat di Institusi Pengajian Tinggi Awam Malaysia.

### **Metodologi Kajian**

Kajian yang dijalankan ini menggunakan kaedah penyelidikan secara kualitatif melalui penggunaan kajian kes berbentuk deskriptif yang mana akan menghuraikan fenomena yang berlaku secara mendalam dengan merujuk kepada suatu format penghuraian yang ditentukan secara rasional (Simons, 2009). Kaedah kualitatif menggunakan temubual mendalam mempunyai kelebihan dari segi memperoleh dan menerokai pengalaman orang lain serta dapat menghasilkan data yang baik (Patton, 2002). Kaedah temubual dalam kajian kualitatif ini juga diakui mempunyai kelebihan dari segi memperolehi data secara lebih mendalam berbanding penggunaan kaedah kuantitatif (Chang, 2009).

Data pula akan dikumpul melalui pendekatan temubual secara mendalam dengan berpandukan protokol temubual yang dibina. Protokol temubual ini merupakan satu set soalan yang akan dikemukakan dalam sesi temubual yang dijalankan bersama responden bagi mendapatkan data yang diperlukan. Penggunaan protokol temubual penting bagi membantu penyelidik menyediakan struktur sesi temubual yang lebih tersusun disamping dapat mengekalkan tahap fleksibiliti temubual tersebut (Patton, 2002; Creswell, 2007; 2009; 2013). Seramai 30 orang ekspatriat akademik telah dipilih untuk dijadikan responden dalam kajian ini. Kesemua responden tersebut telah dipilih daripada tiga buah Institusi Pengajian Tinggi Awam Malaysia iaitu, Universiti Malaysia Sabah (Universiti I) Universiti Islam Antarabangsa Malaysia (Universiti II) dan Universiti Malaya (Universiti III). Pemilihan responden di dalam kajian ini telah ditentukan menggunakan persampelan bertujuan yang mana merujuk kepada prosedur persampelan terhadap sekumpulan subjek yang mempunyai ciri-ciri tertentu sahaja dipilih sebagai responden kajian dengan berdasarkan pengetahuan dan tujuan khusus penyelidikan penyelidik (Bernard, 2000; Patton, 2002; Creswell, 2007; 2013).

### **Hasil Penyelidikan**

Hasil daripada temubual yang dijalankan ke atas 30 orang responden yang dipilih dari tiga buah IPTA Malaysia, berhubung dengan persoalan kajian yang ingin mengetahui motif sebenar yang menjadi pencetus keputusan ekspatriat akademik untuk melakukan ekspatriasi di IPTA Malaysia. Dua motif utama telah dikenalpasti iaitu motif kerjaya dan ekonomi yang mana kedua-dua motif ini sering dinyatakan oleh 30 orang responden yang terlibat di dalam kajian ini.

Motif kerjaya merupakan motif pertama yang difikirkan oleh ekspatriat akademik dalam mengambil keputusan untuk berekspatriat. Seramai 26 orang responden daripada 30 orang responden yang telah ditemubual telah menyatakan bahawa motif utama yang menyebabkan mereka mengambil keputusan untuk melakukan ekspatriasi adalah disebabkan oleh motif kerjaya, yang mana keputusan tersebut diambil berdasarkan satu matlamat iaitu bagi menjamin kecemerlangan kerjaya di peringkat yang lebih membanggakan. Ini dapat dilihat melalui Jadual 2 dibawah:

**Jadual 2: Motif Ekspatriasi disebabkan Kerjaya**

Universiti I	Universiti II	Universiti III
Responden 1	Responden 11	Responden 21
Responden 3	Responden 12	Responden 22
Responden 4	Responden 13	Responden 23
Responden 5	Responden 14	Responden 24
Responden 8	Responden 15	Responden 25
Responden 9	Responden 16	Responden 27
Responden 10	Responden 17	Responden 28
	Responden 18	Responden 29
	Responden 19	Responden 30
	Responden 20	

Melalui hasil kajian yang diperolehi, diantara sebab yang dinyatakan oleh responden sewaktu temubual dijalankan adalah mereka menyatakan bahawa keputusan mereka untuk berekspatriat adalah disebabkan keinginan untuk membangunkan kerjaya yang mana peluang seperti ini tidak akan diperolehi jika mereka berada dan bekerja di negara

asal (Cao *et al.*, 2012; Doherty *et al.*, 2013; Dickmann dan Cerdin, 2014). Ini dapat dilihat melalui pernyataan-pernyataan asal responden di bawah:

*“Saya berasal dari India, 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 persekitaran itu. Semua perkara yang saya lakukan mendapat gangguan. Disebabkan itu, saya mengambil keputusan pergi ke sebuah negara lain. Akhirnya saya sampai di Universiti Malaysia Sabah dan di sini semuanya sangat baik untuk saya.”* (Responden 5)

Pernyataan yang dikeluarkan oleh Responden 5 menunjukkan bahawa menjadi pendidik di negara asalnya adalah pekerjaan yang tidak dihormati dan membuatkan dirinya berasa tidak gembira. Luahan perasaan yang disampaikan oleh Responden 5 sememangnya menggambarkan rasa ketidakpuasan hatinya yang mahu keluar dari masalah sistem pendidikan di negara asalnya. Kekecewaan yang dialami merupakan salah satu punca berlaku peningkatan bilangan golongan ekspatriat akademik mencari peluang untuk meneruskan kerjaya di luar negara (Bieman dan Andresen, 2010; Selmer dan Lauring, 2011; Chang *et al.*, 2013).

Bagi Responden 19 pula, motif kerjaya bagi dirinya adalah mendapatkan peluang yang diberikan oleh Universiti Islam Antarabangsa Malaysia kepada dirinya untuk mengikuti banyak persidangan antarabangsa yang mana bagi dirinya peluang tersebut merupakan sesuatu yang pasti diinginkan oleh ahli akademik untuk tujuan perkembangan kerjaya mereka. Melalui apa yang diperkatakan oleh Responden 19, peluang yang diberikan oleh universiti untuk mengikuti persidangan antarabangsa yang diberikan adalah sama rata kepada setiap kakitangan akademik tanpa mengira latar belakang dan perkara ini sukar diperolehi sewaktu berada di negara asalnya iaitu Indonesia.

*“Di Universiti Islam Antarabangsa Malaysia, semua kakitangan akademik digalakkan untuk membentangkan hasil penyelidikan di luar negara dalam persidangan dan seminar antarabangsa. Jadi, saya rasa ini adalah satu kelebihan jika dibandingkan dengan negara asal saya di Indonesia yang semuanya terbatas. Situasinya cukup berbeza kerana banyak limitasi seperti tidak ada peruntukkan, tidak digalakkan dan sebagainya. Untuk mendapatkannya di sana, anda perlu bersaing dengan begitu sengit kadangkala mereka menggunakan cara yang tidak sepatutnya.”* (Responden 19)

Selain itu melalui pernyataan yang disampaikan oleh Responden 24, motif kerjaya yang dimaksudkan adalah dari segi pembangunan kerjaya yang mana, ingin mendapatkan peluang untuk menjalankan penyelidikan. Pandangan terhadap peluang penyelidikan yang terhad dan mempunyai peraturan yang ketat sewaktu berkhidmat di universiti negara asal, telah menyebabkan Responden 24 mengambil keputusan untuk melakukan ekspatriasi. Dalam konteks tersebut, kelebihan yang diperolehi di negara tuan rumah diambil sebagai satu peluang yang dapat membangunkan kerjayanya. Kelebihan tersebut dianggap sebagai perkara positif iaitu dapat melakukan penambahbaikan terhadap kekurangan yang wujud di negara asal (Inkson dan Myers, 2003; Inkson *et al.*, 2005; Valk *et al.*, 2014). Ini dapat dilihat melalui pernyataan di bawah:

*“Jika dibandingkan Universiti Malaya di negara ini dengan universiti di negara asal saya, dari segi pembangunan kerjaya adalah mendukacitakan dan sangat jauh ketinggalan. Contohnya di negara asal saya peluang untuk menjalankan penyelidikan adalah sangat terhad dan dikawal ketat. Ini kerana tidak ada peruntukan kewangan atau geran penyelidikan khusus yang diberi kepada kami golongan ahli akademik.”* (Responden 24)

Seterusnya, selain daripada motif kerjaya, motif ekonomi juga merupakan motif utama yang diberikan oleh ekspatriat akademik bagi melakukan ekspatriasi. Menurut Armstrong dan Brown, (2005) dan Nazir *et al.*, (2012) seseorang akan mengambil keputusan untuk berekspatriasi adalah disebabkan perbezaan gaji dan peluang pekerjaan yang wujud di sesebuah negara. Hasil dapatan kajian ini mendapati faktor ekonomi merupakan salah satu motif utama yang mendorong kedatangan ekspatriat akademik ke IPTA Malaysia. Melalui pernyataan Milkovich dan Newman, (2004), ganjaran yang diterima oleh pekerja adalah berbentuk faedah yang dapat dilihat secara fizikal yang telah diperuntukkan sebagai sebahagian daripada "hubungan pekerjaan". Seramai 24 orang Responden daripada 30 orang responden (Jadual 3) yang terlibat telah menyatakan bahawa motif kedatangan mereka untuk berekspatriat adalah disebabkan keuntungan dari segi ekonomi yang diperolehi oleh mereka. Melalui pernyataan-pernyataan yang dinyatakan oleh Responden 7, 12, dan 28, mereka telah meletakkan wang sebagai motif utama yang membawa kepada keputusan untuk berekspatriat (Tharenou, 2010; Biemann dan Andresen, 2010; Grossmann dan Stadelmann, 2011). Perkara ini dapat dibuktikan melalui pernyataan-pernyataan asal yang dinyatakan di bawah:

**Jadual 3: Motif Ekspatriasi disebabkan Ekonomi**

Universiti I	Universiti II	Universiti III
Responden 1	Responden 12	Responden 21
Responden 2	Responden 13	Responden 22
Responden 4	Responden 14	Responden 23
Responden 6	Responden 15	Responden 24
Responden 7	Responden 16	Responden 25
Responden 9	Responden 18	Responden 26
Responden 10	Responden 19	Responden 28
	Responden 20	Responden 29
		Responden 30

*“Bagi ekspatriat seperti saya ke mana pun saya pergi untuk berpindah, perkara pertama yang dinilai adalah ganjaran kewangan samada berbaloi ataupun tidak. Perkara tersebut penting kerana setiap keputusan yang dibuat bukan hanya melibatkan diri saya sendiri tetapi melibatkan semua orang yang rapat dengan saya. Keadaan itulah yang saya hadapi. Bukan mudah untuk membuat keputusan tersebut. Universiti Malaysia Sabah menawarkan yang terbaik untuk saya”* (Responden 7)

*“Mata wang Malaysia tidak pernah mengecewakan saya. Perkara utama bagi diri saya dalam membuat keputusan untuk berekspatriat adalah keuntungan yang akan diperolehi sama ada menguntungkan ataupun tidak. Sistem ganjaran Malaysia menguntungkan setanding dengan negara maju. Di UIAM kami menikmati bukan sahaja gaji pokok tetapi elaun-elaun yang berkait rapat*

*dengan pangkat kami. Ini memberi perbezaan yang sangat ketara dalam slip gaji kami.” (Responden 12)*

*“Isu seperti mudah atau sukar untuk membiasakan diri di tempat baru? Bagi saya ianya tidak penting, dan hanya isu kecil yang tidak akan mematahkan semangat saya untuk datang ke tempat baru. Bagi saya perkara sedemikian boleh diatasi. Banyak isu lain yang lebih penting seperti tawaran gaji yang diberikan adakah mampu menarik minat saya untuk pergi ataupun tidak? Jika tawarannya rendah pastinya saya tidak akan pergi.” (Responden 28)*

Melalui pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh Responden 7, 12 dan 28, ini telah dapat membuktikan bahawa, mereka sangat mengambil berat dan memikirkan motif ekonomi ataupun ganjaran dari segi kewangan di mana keputusan yang dibuat dikaitkan secara terus dengan keuntungan ekonomi yang akan diperolehi di negara tuan rumah. Responden 7 dan 12 contohnya mengatakan bahawa sistem ganjaran yang ditawarkan di IPTA Malaysia adalah menarik jika dibandingkan dengan negara asal mereka serta amat menguntungkan, setanding dengan negara maju. Manakala pernyataan dari Responden 28 pula dilihat begitu mementingkan soal ganjaran ekonomi yang bakal diperolehi, yang mana menjadi penentu kepada keputusan yang akan dibuat.

Keputusan yang dapat dilihat melalui pernyataan-pernyataan responden menunjukkan bahawa ganjaran yang diterima telah memberi manfaat kepada diri mereka (Gross dan Friedman, 2004; Malhotra *et al.*, 2007; Leung *et al.*, 2009). Dalam pernyataan yang diberikan oleh ketiga-tiga responden di atas ternyata menunjukkan ganjaran dari segi ekonomi menjadi motif utama mereka melakukan ekspatriasi (Atputhasamy dan Chuan, 2000; Armstrong dan Brown, 2005; Zhou *et al.*, 2009). Pernyataan yang diberikan oleh Responden 7, 12 dan 28 adalah senada dengan Leung *et al.*, (2009) yang mengatakan untuk seseorang membuat keputusan berekspatriat ke negara lain, perkara utama yang mempengaruhi keputusan mereka adalah adakah pihak majikan dapat menawarkan pendapatan yang setimpal dengan kelayakan dan pengalaman mereka.

Dalam kajian yang dilakukan oleh (Milkovich dan Newman, 2004; Beardwell, 2004; Buch, 2006), sarjana-sarjana ini telah menyatakan bahawa wang merupakan faktor utama yang memberi motivasi kepada pekerja untuk menarik minat pekerja, dan ini telah dibuktikan sekali lagi melalui hasil kajian yang dijalankan. Melalui hasil yang diperolehi dalam kajian yang dijalankan ini ianya dapat dilihat bahawa, tawaran yang diterima di negara ini merupakan peluang keemasan yang mampu memberikan kehidupan yang lebih baik kepada diri mereka. Perkara ini selaras dengan dapatan kajian yang dilakukan oleh (Richardson dan McKenna, 2002; Mulridge, 2009; Nazir *et al.*, 2012) yang mendapati wang adalah motif penting dan dominan yang memberi motivasi kepada pekerja serta memainkan peranan penting dalam mempengaruhi individu membuat sesuatu keputusan.

## **Kesimpulan**

Secara kesimpulannya kajian yang dijalankan ini, telah dapat memberi sumbangan terhadap literatur pengurusan ekspatriat melalui hasil dapatan kajian yang diperolehi berhubung motif utama ekspatriasi bagi ekspatriat akademik di IPTA Malaysia. Melalui pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh 30 orang reponden yang terlibat di dalam



kajian yang dijalankan ini, jelas menunjukkan bahawa sistem pendidikan di negara asal mereka sememangnya menjadi pencetus kepada keputusan yang mereka ambil. Ini adalah disebabkan kerana masalah yang berlaku di negara asal yang mana tidak dapat menyediakan pelbagai peluang untuk kemajuan kerjaya serta tidak memberi pulangan yang baik untuk menjalani kehidupan yang lebih terjamin.

Melalui dua motif utama ini jelas memaparkan bahawa keputusan untuk melakukan ekspatriasi bagi ekspatriat akademik mempunyai kebergantungan antara satu sama lain yang mana tujuan utama ekspatriasi adalah untuk mengubah kehidupan ke arah yang lebih baik (Cappellen dan Janssens, 2005; Thorn, 2009; Tharenou, 2010). Perkara ini dapat dilihat apabila responden yang sama akan mengaitkan satu motif dengan motif yang lain bagi mewakili pandangan mereka. Motif yang melibatkan kerjaya dan ekonomi seperti yang dinyatakan oleh responden yang terlibat di dalam kajian ini adalah bergantung kepada struktur sistem pengajian tinggi di negara asal dan negara tuan rumah kerana kajian yang dilakukan ini melibatkan responden sebagai ekspatriat akademik (Mulridge, 2009; Selmer dan Lauring, 2011).

Setiap keputusan yang diambil oleh ekspatriat akademik untuk melakukan ekspatriasi adalah perkara yang dirancang terlebih dahulu bagi menjamin keputusan yang dibuat adalah tindakan yang tepat (Cao *et al.*, 2012; Jiang dan Carpenter, 2013). Kesemua kenyataan yang dinyatakan oleh responden dalam kajian yang dijalankan ini adalah mengikut kepada perspektif peribadi mereka yang mana tidak dipengaruhi oleh mana-mana pihak yang berkepentingan. Pengalaman berkhidmat di negara asal banyak mempengaruhi keputusan yang diambil disebabkan oleh keadaan sekeliling dan kualiti hidup di negara asal yang tidak begitu memuaskan (McMohan, 2002; Stroup, 2007). Disebabkan keadaan tersebut ianya telah membuatkan ekspatriat akademik merasakan dirinya tidak mempunyai masa depan yang baik jika mereka terus berada di negara asal. Peluang yang diperolehi untuk berkhidmat di IPTA Malaysia sememangnya satu peluang yang diambil secara serius untuk membina kerjaya sebagai ahli akademik yang berjaya.

Dengan merujuk kembali perbincangan literatur pengurusan ekspatriat di atas berhubung motif yang menyebabkan ekspatriat akademik mengambil keputusan untuk berekspatriasi di negara tuan rumah, ianya telah menunjukkan sesuatu yang berharga dalam mengaitkan pembangunan kerjaya dan ekonomi bagi ekspatriat akademik ini (Cappellen dan Janssens, 2005; Tharenou, 2010; Doherty *et al.*, 2013; Dickmann dan Cerdin, 2014). Maka hasil kajian ini memberi nilai tambah terhadap literatur pengurusan ekspatriat dengan menyediakan bukti empirikal bahawa motif kerjaya dan ekonomi adalah isu penting dan amat dititikberatkan oleh ekspatriat akademik sebelum membuat sesuatu keputusan.

## **Bibliografi**

- Ackers, L. 2005. Promoting Scientific Mobility and Balanced Growth in the European Research Area. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*. **18** (3). pp. 301-317.
- Alison, E. 2002. Response to Federal Review of Teaching and Teacher Education. *Submission to the Parliament of Australia Senate Committee*. pp. 1-7.
- Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971 (pdf). Dipinda Melalui Akta Pindaan 2009.

- 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.
- Awang, Z. and Mohamed, R. 2008. Imperative Attributes for Graduate Employability in Manufacturing Firms: Issues for Internationalising Malaysia's Curricula. In S. Kaur, M. Sirat, and N. Azman. *Globalisation and Internationalisation of Higher Education in Malaysia*. Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia.
- Atputhasamy, L. and Chuan, G. 2000. Teacher Education in Singapore: What Motivates Students to Choose Teaching as a Career. *International Education Research Conference, University of Notre Dame, Fremantle, Western Australia*.
- Bernard, H. 2000. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Beardwell, I., Holden, L. and Claydon, T. 2004. *Human Resource Management. A Contemporary Approach*. Scotprint, UK 4<sup>th</sup> edition London.
- Bhagwati, J. 2004. *International Flow of Humanity, in Defense of Globalization*, Chapter 3. London: Oxford University Press. pp. 209-218.
- 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). pp.430-448.
- Broman, F. 2000. Overseas Teaching Jobs Increase Substantially. *The International Educator's Institute, Cummaquid, MA*.
- Buch, K. 2006. Employee Perceptions of The Rewards Associated With Six-Sigma. *J. Organ. C. Ma.* **19**(3): 356-364.
- Causin, G. F. and Ayoun, B. 2011. Packing For the Trip: A Model of Competencies for Successful Expatriate Hospitality Assignment. *International Journal of Hospitality Management*. **30**: 795-802.
- Cappellen, T and Janssens, M. 2005. Career Paths of Global Managers: Towards Future Research. *Journal of World Business*. **40**:348-360.
- 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.
- Cao, L., Hirschi, A. and Deller, J. 2012. Self-Initiated Expatriates and Their Career Success. *Journal of Management Development*. **31**(2):159-172.
- Creswell, J. W. 2007. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions* (2<sup>nd</sup> ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W. 2009. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches* (2<sup>nd</sup> ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. 2013. *Qualitative Inquiry and Research Design. Choosing among five approach*. Los Angeles: Sage Publication Ltd.
- Dickmann, M. and Cerdin, J. L. 2014. Boundaryless career drivers exploring macro-contextual factors in location decisions. *Journal of Global Mobility*. Vol. 2, No. 1. pp. 26 - 52
- Dowling, P.J, Festing, M. and Allen. 2008. *International Human Resource Management 5 Edition*. UK: south western Cengage Learning.
- Doherty, N., Richardson, J. and Thorn, K. 2013a. Self-Initiated Expatriation Career Experiences, Processes and Outcomes. *Career Development International*. **18**(1):6-11.

- Globerman, S. and Shapiro, D. 2008. The International Mobility of Highly Educated Workers Among OECD Countries. *Transnational Corporations*. **17**(1). pp. 1-35.
- Grossmann, V and Stadelmann, D. 2011. Does International Mobility of High-Skilled Workers Aggravate Between-Country Inequality? *Journal of Development Economics*. **95**:88-94.
- Gross, S. E. and Friedman, H. M. 2004. Creating an Effective Total Reward Strategy: Holistic Approach Better Support Business Success. *Ben. Quart.* **3<sup>rd</sup>**. **20**(3): 7-12.
- Inkson, K. and Myers, B. (2003). The Big OE': Self-Directed Travel and Career Development. *Career Development International*. **8**(4). pp. 170-81.
- Inkson, K., Lazarova, M. and Thomas, D.C. (2005). Global Careers. *Special issue of Journal of World Business*. **40**(4). pp. 349-440.
- 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*. pp. 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). pp. 4-18.
- Kaur, S., Sirat, M. and Azman, N. 2008. *Globalization and Internationalization of Higher Education in Malaysia*. Penang: Penerbit Universiti Sains Malaysia.
- Leininger, J. 2007. Recent Compensation and Benefits Trends in China. *Business Review*. **34**(4): 28-30.
- Leung, K., Zhu, Y. and Ge, C. 2009. Compensation Disparity between Locals and Expatriates: Moderating the Effects of Perceived Injustice in Foreign Multinationals in China. *Journal of World Business*. **44**:85-93.
- Machi, S. 2005. "Higher Education Reforms in Malaysia 1957-2003". *Journal of Language, Culture and Communication*. **7**(1):73-88.
- Malhotra, N., Budhwar, P. and Prowse, P. 2007. Linking Rewards to Commitment: An Empirical Investigation of Four UK Call Centres. *Int. J. Hum. Res. Manage.* **18**(12): 2095-2127.
- McMohan, S. K. 2002. The Development of Quality of Life Indicators: A Case Study from the City of Bristol, UK. *Ecological Indicators*. **2**. pp. 177-185.
- Milkovich, G. M. and Newman, J. M. 2004. *Compensation 8<sup>th</sup>*. Burr Ridge, IL: Irwin McGraw-Hill.
- Ministry of Higher Education (MOHE). *Statistik Perangkaan 2013*. [http://www.mohe.gov.my/web\\_statistik/](http://www.mohe.gov.my/web_statistik/). Diekses: 20 Mei 2015.
- Ministry of Higher Education (MOHE). 2015. <http://www.mohe.gov.my/educationmsia/index.php?article=mohe>. Diekses: 20 Mei 2015
- Mulridge, M. 2009. *A Survey of Expatriate Teachers in Kuwait*. Faculty of Education Lakehead University, Thunder Bay, Ontario Kanada. Master Thesis.
- Myers, B. and Pringle, J. (2005). Self-initiated foreign experience as accelerated development: influences of gender. *Journal of World Business*. **40**. pp. 421- 431.
- Nazir, T., Hussain Shah, S. F and Zaman, K. 2012. Literature Review on Total Rewards: An International Perspective. *African Journal of Business Management*. **6**(8). pp. 3046-3058.
- Nunn, A. 2005. The 'Brain Drain' Academic and Skilled Migration to the UK and Its Impacts on Africa. *Policy Research Institute, AUT and NATFHE*.
- Patton, M. Q. 2002. *Qualitative research & evaluation methods (3<sup>rd</sup> edition)*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- 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.
- Raghuram, P. (2004). The Difference That Skills Make: Gender, Family Migration Strategies and Regulated Labour Markets. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. **30**. pp. 303-321.
- Richardson, J. and McKenna, S. 2002. Leaving and Experiencing Expatriation: Why Academics Expatriate and How They Experience Expatriation. *Career Development International*. 7(2). pp. 67-78.
- Selmer, J. and Luring, J. 2011a. Expatriate Academics: Job Factors and Work Outcomes. *International Journal of Manpower*. 32(2):194-210.
- Shuib, M. and Othman, M. Z. F. 2008 Internationalisation Strategies in Teaching and Learning in a Private Higher Education Institution. In S. Kaur, M. Sirat, and N. Azman. *Globalisation and Internationalisation of Higher Education in Malaysia*. Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia.
- Simons, H. 2009. *Case Study Research in Practice*. Los Angeles: Sage Publication Ltd.
- Stroup, M.D. (2007). Economic Freedom, Democracy, and the Quality of Life. *World Development*. **35**(1). 52-66.
- Tharenou, P. 2010. Identity and Global Mobility. *The Psychology of Global Mobility*. 105-123.
- Tham, S. Y. 2010 "Trade in Higher Education Service in Malaysia: Key Policy Challenges". *Higher Education Policy*. 23(1):99-102.
- Thorn, K. 2009. The Relative Importance of Motives for International Self-Initiated Mobility. *Career Development International*. **14**(5). pp. 441-464.
- Ujang, Z. 2009. *The Elevation of Higher Learning*, translated by Siti Aliza Alias. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia and Malaysia National Translation Institute.
- Valk, R. Valder, M. V. Engen, M. V and Godbole, R. 2014. International career motives, repatriation and career success of Indian women in Science and Technology. *Journal of Global Mobility*. Vol. 2. No. 2. pp. 203-233.
- Zhou, Y. Zhang, Y. and Montoro-Sanchez, A. 2009. How do the Reward Approaches Affect Employees' Innovative Behaviours? An Empirical Study in Chinese. *Acad. Manage. Annual Meeting Proceedings*. pp. 1-6.