

**BUDAYA DAN PENGEMBARAAN SEBAGAI
PENDORONG PEMILIHAN KERJAYA
DI UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

**Norazah Mohd Suki^{1*}, Irma Wani Othman²,
Muhammad Safuan Yusoff³, Norbayah Mohd Suki⁴**

^{1,3} Labuan Faculty of International Finance, Universiti Malaysia Sabah,

² Centre for the Promotion of Knowledge and Language Learning,
Universiti Malaysia Sabah

⁴ Faculty of Computing and Informatics, Universiti Malaysia Sabah

ABSTRAK

Objektif penyelidikan ini adalah untuk memberikan kefahaman yang mendalam terhadap pendorong kedatangan ekspatriat akademik yang disebabkan oleh budaya dan pengembaraan dalam memilih Institusi Pengajian Tinggi Awam di Sabah iaitu Universiti Malaysia Sabah sebagai tempat untuk membina kerjaya. Hasil daripada kajian yang dijalankan secara kualitatif ini melalui temubual ke atas 30 responden yang dipilih mendapati, alasan utama yang menjadi pendorong mereka untuk melakukan ekspatriasi adalah disebabkan peluang untuk mendalami budaya di negara tuan rumah dan peluang untuk melakukan pengembaraan. Dalam konteks peningkatan jumlah bilangan ekspatriasi di Malaysia, penyelidikan ini amat penting bagi memperluaskan bidang penyelidikan kepada ekspatriat yang tidak tergolong di dalam bidang perniagaan yang mana dikenali sebagai ekspatriat akademik.

Kata kunci: *Ekspatriat Akademik, Ekspatriat Berinisiatif Sendiri, Institusi Pengajian Tinggi Awam, Budaya, Pengembaraan*

* Corresponding author: Norazah Mohd Suki, Labuan Faculty of International Finance, Universiti Malaysia Sabah. E-mail: azahsuki@yahoo.com

Pengenalan

Penglibatan Institusi Pengajian Tinggi Awam mahupun Swasta dalam pasaran kerja global telah memperlihatkan peningkatan penggunaan tenaga pakar daripada luar negara iaitu ekspatriat akademik (Selmer dan Lauring, 2011a). Tambahan lagi, peningkatan yang telah berlaku ini adalah disebabkan oleh ekspatriat tersebut menawarkan diri sendiri untuk bekerja dan berkhidmat luar daripada negara asalnya. Peningkatan jumlah ekspatriat akademik telah menyebabkan semakin banyak institusi pengajian tinggi mempunyai fakulti di peringkat antarabangsa dimana menunjukkan dan menghasilkan kepada kepelbagaian budaya yang dikongsi bersama.

Bagi negara membangun seperti Malaysia, fenomena kebanjiran tenaga kerja profesional dari luar negara semakin hari memperlihatkan peningkatan pesat (MOHE, 2011). Salah satu sektor yang menunjukkan peningkatan ketara dalam penggunaan tenaga profesional dari luar negara adalah datangnya dari sektor pendidikan negara iaitu ahli ekspatriat akademik antarabangsa yang ditawarkan berkhidmat di Institusi Pengajian Tinggi Awam Malaysia (IPTA). Peningkatan mobiliti antarabangsa dalam abad ke-20 dan menjelang abad ke-21 juga boleh dikaitkan dengan kadar permintaan bilangan ekspatriat akademik yang semakin meningkat di negara membangun seperti Malaysia (MOHE, 2007). Ini berpunca dari kekurangan bilangan ahli akademik tempatan dan ketandusan individu yang mempunyai kepakaran dalam bidang khusus, seterusnya menggalakkan pengambilan ekspatriat akademik dari luar negara (Tham dan Kam, 2008; Tham, 2010). Malaysia turut mengakui kemasukan ekspatriat ke negara ini adalah untuk memenuhi kekurangan keperluan tenaga manusia mahir dan profesional dalam pelbagai bidang di mana dijangkakan bahawa negara ini masih memerlukan kepakaran asing bagi tempoh 10 hingga 20 tahun pada masa akan datang (Shuib dan Othman, 2008; Pang, 2008).

Universiti awam di Malaysia dikategorikan kepada tiga kumpulan, iaitu universiti penyelidikan, universiti berfokus dan universiti komprehensif (MOHE, 2014). Sehingga kini pada tahun 2014, Malaysia mempunyai dua puluh buah IPTA (AUKU, 1971) yang terdiri daripada empat universiti penyelidikan, empat universiti komprehensif dan dua belas lagi adalah universiti berfokus. Universiti Malaysia Sabah merupakan universiti komprehensif yang mana menawarkan kepelbagaian kursus dan bidang pengajian kepada para pelajarnya (MOHE, 2014). Pada tahun 2012 Universiti Malaysia Sabah telah mencatatkan kedudukan di tempat ke enam yang mana merupakan sebuah universiti yang mempunyai bilangan ekspatriat akademik teramai diantara 20 buah universiti lain iaitu seramai 135 orang (Statistik MOHE, 2013).

Definisi Ekspatriat

Terdapat pelbagai definisi yang timbul bagi menerangkan maksud sebenar ekspatriat. Dalam erti kata mudah menurut Dowling *et al.*, (2008), ekspatriat merujuk kepada individu yang bekerja di luar negara dan tinggal secara sementara di negara tempat mereka bekerja. Selain itu menurut Causin dan Ayoun (2011) pula, ekspatriat didefinisikan sebagai individu yang bukannya penduduk tetap dalam sesebuah negara dimana tempat mereka bekerja. Menurut mereka lagi, ekspatriat boleh didefinisikan sebagai, “eksekutif ekspatriat” yang merujuk kepada seseorang individu yang bekerja dalam sesebuah syarikat atau organisasi luar negara berdasarkan kepada kontrak jangka masa yang telah ditetapkan atau ditawarkan kepada mereka.

Definisi Ekspatriat Berinisiatif Sendiri

Gelombang globalisasi dan fenomena pengantarabangsaan telah menyaksikan perkembangan dan peningkatan bilangan ekspatriat berinisiatif sendiri di persada antarabangsa. Dalam kajian yang dilakukan ini, ekspatriat yang dipilih adalah dari kalangan individu yang mengambil keputusan untuk berekspatriasi di atas kemahuan diri sendiri. Ekspatriat berinisiatif sendiri merujuk kepada individu ekspatriat yang mempunyai kerjaya profesional serta bebas mencari pekerjaan di peringkat antarabangsa dengan membina dan membangunkan kerjayanya merentasi sempadan sesebuah negara melalui inisiatif diri sendiri tanpa di hantar oleh organisasi dalam negaranya dalam satu tempoh masa tertentu (Dowling *et al.*, 2008; Biemann dan Andresen, 2010; Selmer dan Lauring, 2011a).

Sorotan Literatur

Melalui pendefinisian yang diberikan oleh Thorn (2009) mengenai konsep budaya dan pengembaraan ianya merangkumi pelbagai peluang yang diperolehi hasil dari keputusan berekspatriasi iaitu peningkatan peluang untuk mengembara, merasai pengalaman pengembaraan, mendalami kepelbagaian budaya serta mengetahui bentuk cabaran yang dihadapi di negara tuan rumah. Kebiasaannya golongan profesional lebih cenderung untuk berekspatriasi ke negara yang mempunyai latar budaya yang hampir sama dengan negara asalnya (Bolman dan Deal, 2003). Secara umumnya apabila seseorang individu mengambil keputusan untuk berekspatriasi perkara pertama yang bakal ditempuhi adalah perbezaan dari segi budaya di negara tuan rumah dengan negara asal. Menurut Bolman dan Deal, (2003) budaya adalah amalan yang diikuti oleh sesebuah kelompok individu dalam sesebuah masyarakat kerana budaya merupakan satu set nilai, kepercayaan dan tingkah laku.

Melalui kajian yang dilakukan Doherty *et al.*, (2013a), adalah untuk melihat ekspatriat berdikari menjalani ekspatriasi secara bersendirian dengan memperluas dan memperdalamkan teori pembangunan kerjaya ekspatriat secara bebas. Doherty *et al.*, (2013b) mentakrifkan pengembaraan sebagai peluang untuk melakukan sesuatu di luar pengalaman biasa dan hanya dinikmati oleh kumpulan tertentu dalam struktur masyarakat. Ekspatriat berinisiatif sendiri yang mengambil keputusan untuk mengembara ke luar negara perlu memikirkan dua perkara yang penting iaitu kesesuaian masa dan pemilihan tempat yang tepat sebelum berekspatriat kerana tujuan utama ekspatriasi adalah untuk pembangunan kerjaya. Satu lagi kajian oleh Doherty *et al.*, (2013b), mendapati kefahaman mengenai ekspatriat berinisiatif sendiri telah meningkatkan kesedaran dalam membentuk mobiliti ekspatriat sebagai suatu kuasa kuat dalam pasaran buruh di peringkat global. Hasil dapatan kajian yang dijalankan ini membawa penerokaan yang lebih mendalam yang mana ekspatriat berinisiatif sendiri mempunyai kebebasan untuk mengembara dalam mendapatkan peluang kerjaya yang lebih baik bagi meningkatkan pengalaman buat diri mereka. Pengalaman yang diperolehi oleh ekspatriat berdikari ini adalah hasil dari pengembaraan yang dilakukan di negara-negara maju.

Seterusnya menurut kajian yang dijalankan oleh Dewar (2000), mendapati bahawa hasil kajian yang diperolehi menunjukkan sebanyak 62% ekspatriat berdikari yang bertugas sebagai ahli akademik yang berasal dari Kanada dan mengambil keputusan berekspatriat ke New Zealand adalah disebabkan oleh dorongan peluang untuk melancong, manakala

sebanyak 54% lagi ekspatriat berdikari yang berasal dari Australia dan England mengatakan keinginan mereka berekspatriat ke luar negara adalah disebabkan oleh peluang untuk mengembara dimana faktor ini amat mempengaruhi keputusan mereka untuk melakukan ekspatriasi.

Selain itu faktor penarik yang menyebabkan ekspatriat akademik mengambil keputusan untuk ke luar negara dalam meneruskan kerjaya mereka adalah disebabkan oleh individu itu suka mengembara dan melihat negara luar (Alison, 2002). Melalui kajian yang dilakukan oleh Mulridge (2009) dalam mengetahui faktor yang membuatkan ekspatriat akademik mengambil keputusan berekspatriat adalah sebanyak 95% responden di dalam kajian beliau menyatakan bahawa peluang untuk melancong dan mengembara sambil mempelajari budaya baru adalah merupakan faktor mengapa mereka memilih untuk mengajar di luar negara.

Fenomena globalisasi yang semakin meluas, telah memberi indikasi bahawa pengetahuan mengenai perbezaan budaya menjadi sesuatu yang kritikal dan penting. Menurut Ma dan Allen (2009) dalam penulisannya menghujahkan, pemilihan dan pengambilan pekerja yang dilakukan oleh bahagian pengurusan sumber manusia sesebuah organisasi perlu memilih dan mengambil calon yang mempunyai asas pengetahuan silang budaya kerana ianya amat penting dan menjadi salah satu kriteria utama di peringkat antarabangsa. Permintaan terhadap calon yang mempunyai kriteria ini adalah tinggi dan agak sukar untuk menarik perhatian calon yang berwibawa. Kajian yang dilakukan oleh Cao *et al.*, (2013) pula, mengkaji bagaimana sikap kerjaya yang berubah-ubah mempengaruhi pengalaman ekspatriat berdikari. Wujudnya hubungan positif diantara sikap kerjaya yang berubah-ubah iaitu kepuasan kerjaya, kepuasan hidup dan niat untuk menetap di negara tuan rumah berupaya dicapai melalui penyesuaian silang budaya oleh ekspatriat berdikari.

Perkaitan antara perbezaan budaya di negara tuan rumah dengan negara asal melalui penyesuaian silang budaya ekspatriat merupakan elemen yang penting. Hemmasi dan Downes (2014) dalam penulisannya melalui hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa perbezaan budaya negara asal dan negara tuan rumah seringkali menjadi halangan dan menyukarkan ekspatriat untuk menyesuaikan diri dan seterusnya kekal berada di negara tuan rumah sewaktu berekspatriat. Melalui kajian yang dijalankan ini pengkaji akan melihat bagaimana UMS sebagai sebuah organisasi di negara tuan rumah mengambil langkah dengan menyediakan latihan kepada ahli ekspatriat akademik berkaitan tugas yang mereka perlu lakukan. Latihan silang budaya yang diberikan secara khusus kepada golongan ekspatriat berinisiatif sendiri ini, tidak mengambilkira sama ada budaya mereka adalah hampir sama dengan budaya di negara asal ini adalah kerana tujuannya adalah bagi memudahkan ekspatriat menyesuaikan diri mereka di tempat baru.

Kriteria pemilihan dan pengambilan kakitangan antarabangsa yang terdiri dari ekspatriat berdikari serta jenis latihan yang perlu diberikan dalam menyesuaikan diri ekspatriat merupakan perkara penting yang perlu diberi perhatian oleh pihak majikan. Perkara yang bakal memberikan kesan negatif terhadap kejayaan ekspatriat adalah apabila ekspatriat tersebut mempunyai tahap identiti budaya yang tinggi yang mana merujuk kepada kepercayaan yang tinggi terhadap budaya negara asalnya sehinggakan berusaha mewujudkan satu kumpulan yang berasingan di tempat kerja (Gabriel, 2008). Ini adalah satu faktor yang negatif bagi ekspatriat berinisiatif sendiri yang mempunyai sikap sebegini kerana mempunyai tahap identiti budaya yang kuat akan menyukarkan proses ekspatriat

untuk beradaptasi dengan budaya lain di negara tuan rumah.

Terdapat juga kebanyakan organisasi yang tidak menyediakan latihan silang budaya sebagai asas yang penting bagi menjamin pengekalan ekspatriat berinisiatif sendiri di organisasi mereka. Menurut Selmer (2010) dalam penulisannya, latihan silang budaya adalah perlu diberikan bertujuan melatih ekspatriat berdikari supaya mudah untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan rakan-rakan baru di negara tuan rumah yang mempunyai budaya yang berbeza dengan dirinya. Latihan ini penting bagi membiasakan diri ekspatriat menyesuaikan diri dengan lebih cepat agar mereka dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan jayanya. Tanpa latihan silang budaya ekspatriat tidak akan dapat menyesuaikan diri dengan budaya negara tuan rumah dan akan mengambil masa yang lama untuk membiasakan diri dengan budaya dan amalan masyarakat tempatan sekaligus memberi kesan negatif kepada dirinya.

Sebilangan besar kajian yang dijalankan berhubung dengan isu asimilasi budaya menyatakan walaupun budaya negara asal dan budaya negara tuan rumah adalah hampir sama, namun wujud perbezaan dalam tempoh masa menyesuaikan diri terhadap budaya di negara tuan rumah (Selmer dan Luring, 2009). Menurut Huang *et al.*, (2005), personaliti adalah menjadi satu faktor penting dalam penyesuaian ekspatriat terhadap persekitaran kerja yang berbeza. Menurut Gabriel (2008), terdapat dua bentuk personaliti secara umumnya yang menyumbang kepada kejayaan ekspatriat dalam beradaptasi dan menyesuaikan keadaan persekitaran budaya yang berbeza, iaitu sikap keterbukaan dan fleksibiliti. Berfikiran secara terbuka adalah, suatu sikap yang dianggap dimana tingkahlaku yang tidak prejudis terhadap kumpulan kerja dalam organisasi dan perbezaan nilai budaya (Peltokorpi dan Froese, 2011). Ini memperlihatkan bahawa ekspatriat yang berfikiran terbuka terhadap perubahan persekitaran budaya yang berbeza mampu beradaptasi dengan keadaan sosio-budaya yang berbeza di sesebuah negara.

Kejayaan kerjaya sebagai seorang ekspatriat berinisiatif sendiri adalah disebabkan oleh sikap optimistik dan bijak menangani masalah dengan baik. Berfikiran secara terbuka adalah ciri personaliti yang telah dibuktikan menjadi faktor kejayaan kerjaya ekspatriat dalam menyesuaikan diri dengan keadaan persekitaran negara luar yang mempunyai perbezaan dengan negara asal. Salah satu perkara yang perlu dijalankan kepada golongan ekspatriat berinisiatif sendiri bagi memastikan kejayaan mereka sewaktu berada di negara tuan rumah adalah melalui latihan silang budaya. Matlamat utama latihan silang budaya adalah, memperbaiki peluang ekspatriat dan ahli keluarga untuk berjaya dalam kerjaya mereka di peringkat antarabangsa (Gabriel, 2008).

Ekspatriat berdikari yang ingin mendapatkan pengalaman dan menerima secara terbuka untuk mempelajari sesuatu pengalaman akan berminat untuk menerima sesuatu perkara yang baru. Menurut Richardson dan McKenna, (2002) ekspatriat yang tinggal dan bekerja di negara tuan rumah seharusnya kurang bersikap sterotaip dan tidak mempunyai tanggapan yang negatif terhadap sesuatu perkara yang baharu. Seseorang ekspatriat boleh mempunyai beberapa sebab untuk menerima tugas antarabangsa seperti keinginan untuk merasai dan mengalami budaya baru iaitu budaya di negara tuan rumah.

Penyesuaian silang budaya dilihat sebagai keupayaan dalam menyesuaikan diri dalam budaya lain dengan memahami keperluan, nilai dan kepercayaan. Melalui kajian yang dijalankan oleh Chang *et al.*, (2013), perkaitan diantara pengalaman di peringkat

antarabangsa dengan kebolehsuaian silang budaya diukur dengan inventori kebolehsuaian silang budaya. Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa pengalaman antarabangsa mempunyai kesan signifikan terhadap kebolehsuaian silang budaya. Bagi meningkatkan pengalaman antarabangsa strategi latihan sering digunakan untuk membangunkan penyesuaian budaya. Organisasi yang mengambil kakitangan antarabangsa sering meletakkan pra-syarat pengalaman antarabangsa dilihat sebagai langkah penting dalam meningkatkan kecekapan global.

Secara umumnya, kajian yang dilakukan ini bertujuan untuk melihat bagaimana golongan ekspatriat akademik yang dikategorikan sebagai ekspatriat berinisiatif sendiri menyatakan bahawa motif budaya dan pengembaraan merupakan pemangkin kepada keputusan mereka untuk berekspatriasi dan bagaimana ekspatriat akademik tersebut dapat mendalami budaya negara tuan rumah. Persoalan yang bakal diterokai adalah dengan melihat apakah sub-sub motif yang membawa kepada keputusan ekspatriat berinisiatif sendiri yang mana ianya telah memberi kebaikan kepada kerjaya mereka sebagai seorang ekspatriat akademik di Malaysia.

Kaedah Penyelidikan

Kaedah yang digunakan dalam penyelidikan ini adalah dengan menggunakan kaedah kualitatif iaitu melalui pendekatan temubual bagi tujuan mengukuhkan lagi kajian yang dilakukan oleh penyelidik. Di dalam kaedah kualitatif, berdasarkan sifat penerokaan kajian, pendekatan kualitatif melalui kaedah temubual mendalam adalah sesuai. Kaedah temubual mendalam yang digunakan berorientasikan penemuan kaedah terbuka yang sesuai untuk memperlihatkan kepercayaan daripada responden (Rubin & Rubin, 2005). Ajzen (2008) telah mengesyorkan bahawa penggunaan kaedah temubual mendalam sebagai satu cara untuk mendapatkan kepercayaan yang berkaitan dengan topik tertentu. Ini disokong oleh Yin (2009) yang mengatakan bahawa kaedah kualitatif adalah sesuai untuk mengkaji peristiwa-peristiwa semasa dan meneroka subjek-subjek yang belum diterokai lagi sebelum ini.

Secara spesifiknya, sesi temubual mendalam secara bersemuka telah dilakukan dimana, seramai 30 orang responden di kalangan ekspatriat akademik yang sedang berkhidmat di institusi pengajian tinggi awam yang unggul di Sabah iaitu Universiti Malaysia Sabah (UMS) telah dipilih untuk dijadikan sampel kajian. Kesemua 30 orang responden yang dipilih telah memenuhi kriteria seperti telah berkhidmat melebihi jangka masa 1 tahun tetapi kurang dari 10 tahun dan berniat untuk menetap di Malaysia sekurang-kurangnya sehingga tamat tempoh kontrak perkhidmatan, dan tidak berada dalam cuti sabatikal atau berstatus pertukaran kakitangan antara universiti akan ditemubual menggunakan satu set soalan bagi mencapai objektif penyelidikan yang telah ditetapkan. Temubual ini bertujuan mengumpul data yang berkaitan dengan penerangan apakah sebab, kepercayaan, persepsi, dan attitud yang mendorong ekspatriat akademik dalam membuat keputusan memilih institusi pengajian tinggi awam di Sabah sebagai tempat untuk membina kerjaya. Segala pernyataan responden akan dirakamkan agar segala bukti yang diperolehi adalah nyata dan benar.

Hasil Penyelidikan

Hasil daripada temubual yang dijalankan bersama tiga puluh orang responden yang terlibat di dalam penyelidikan ini, faktor budaya dan pengembaraan merupakan salah satu pendorong yang membawa ekspatriat akademik berinisiatif sendiri mengambil keputusan untuk berekspatriat ke Malaysia sebagai negara tuan rumah, secara amnya dan memilih untuk berkerjaya di Universiti Malaysia Sabah sebagai IPTA, secara khususnya. Budaya yang dimaksudkan adalah merupakan satu set nilai, kepercayaan dan tingkah laku yang boleh dipelajari oleh seseorang individu dan juga merupakan amalan yang diamalkan dalam sesebuah masyarakat (Bolman dan Deal, 2003). Untuk mengetahui budaya di sesebuah negara ianya memerlukan seseorang ekspatriat itu mengembara ke negara lain dengan melakukan ekspatriasi. Di bawah faktor besar budaya dan pengembaraan, pengkaji telah dapat memperhaluskan lagi kepada empat sub faktor lain yang mana dapat menerangkan lagi secara jelas mengenai faktor besar tersebut iaitu melihat dunia, lokasi, pengalaman baru dan budaya negara tuan rumah.

Jadual 1: Pendorong Berekspatriat Berdasarkan Budaya dan Pengembaraan

i. Melihat Dunia	ii. Lokasi	iii. Pengalaman Baru	iv. Budaya Negara Tuan Rumah
Responden 2 Responden 5 Responden 7 Responden 13 Responden 19 Responden 22 Responden 27 Responden 30	Responden 1 Responden 4 Responden 6 Responden 7 Responden 9 Responden 10 Responden 11 Responden 14 Responden 16 Responden 19 Responden 22 Responden 23 Responden 25 Responden 27 Responden 29 Responden 30	Responden 3 Responden 10 Responden 15 Responden 18 Responden 19 Responden 20 Responden 23 Responden 24 Responden 25 Responden 26	Responden 1 Responden 3 Responden 5 Responden 9 Responden 8 Responden 11 Responden 12 Responden 20 Responden 21 Responden 24

i. Melihat Dunia

Seramai lapan dari 30 orang responden kajian menyatakan pendorong bagi mereka untuk berekspatriat ke Malaysia dan memilih Sabah sebagai destinasi adalah disebabkan oleh keinginan untuk melihat dunia. Melalui pernyataan yang dikemukakan oleh Responden 30 memperlihatkan bagaimana responden telah menggunakan landasan berkerjaya di luar negara sebagai peluang untuk melihat dunia serta digunakan dengan sebaik-baiknya bagi membolehkan beliau melawati semua tempat yang ingin dilawati sebelum ini. Responden 30 telah menyatakan bahawa perjawatan yang disandang sebagai kakitangan antarabangsa di UMS digunakan sepenuhnya bagi mencapai cita-citanya melancong ke seluruh dunia dan peluang yang diperolehi sangat dihargai sebagai pengalaman yang berharga.

Dapatan kajian ini mempunyai persamaan dengan dapatan kajian yang dijalankan oleh Dewar (2000), di mana keputusan berekspatriat adalah disebabkan oleh dorongan peluang untuk melancong sebanyak 62% dan peluang untuk mengembara sebanyak 54% dimana faktor ini telah mempengaruhi melebihi separuh dari jumlah responden yang terlibat dalam kajian yang dijalankan. Ini menunjukkan bahawa jika responden tidak mengambil keputusan untuk menjadi seorang ekspatriat berdikari dan hanya menjadi seorang ahli akademik yang berkhidmat di negara asal, Responden 30 tidak akan berpeluang merasai peluang melancong, mengembara dan menerokai dunia luar. Ekspatriasi bukan sahaja dilihat sebagai untuk mendapatkan peluang membangunkan kerjaya tetapi ianya juga merupakan peluang untuk mengembara (Cappellen dan Janssens, 2005; Collings *et al.*, 2011; Doherty *et al.*, 2013). Ini dapat dilihat dalam pernyataan di bawah:

“Saya sukakan pengembaraan terutamanya destinasi pilihan saya iaitu Sabah yang kaya dengan keistimewaannya tersendiri. Sebagai seorang ekspatriat saya menggunakan tiket ini untuk melihat dunia dengan lebih dekat. Dengan sumber pendapatan yang agak lumayan sepanjang berkhidmat di UMS menjadi seorang ekspatriat, semua tempat yang saya hajati saya telah jejak. Setiap satunya mempunyai keistimewaan dan memberi makna yang tersendiri kepada diri saya dan keluarga.”
(Responden 30)

ii. Lokasi

Seterusnya sub faktor kedua yang menyebabkan kedatangan ekspatriat akademik adalah disebabkan oleh lokasi. Apabila berbicara mengenai faktor lokasi, lokasi yang baik untuk pembangunan kerjaya adalah negara yang mempunyai taraf ekonomi yang tinggi dan reputasi yang baik ditambah dengan kemudahan memasuki ke negara tersebut yang mudah bagi tujuan mendapatkan pekerjaan serta mempunyai lokasi yang cantik (Richardson, 2009; Dickmann dan Mills, 2010). Seramai enam belas responden dari tiga puluh orang responden yang terlibat di dalam kajian yang dijalankan, telah menyatakan bahawa disebabkan lokasi UMS terletak di Sabah dan Sabah merupakan sebuah negeri yang mempunyai keindahan alam semulajadi yang masih terpelihara ianya telah menjadi sebab mengapa mereka mengambil keputusan untuk meneruskan kerjaya. Ini dapat dilihat melalui pernyataan asal di bawah:

“Sabah sebuah negeri yang cantik dan mempunyai keindahan alam semulajadi yang masih terpelihara. Keindahan gunung Kinabalu, Banjaran Crocker dan pantai yang jernih telah memikat hati saya untuk datang ke sini. Sebelum saya memulakan kerjaya saya di Sabah, saya pernah datang ke sini untuk bercuti dan itulah membuatkan saya tertawan dengan keindahan alam semulajadinya. Saya sangat minat menyelam dan Sabah merupakan tempat yang terbaik untuk menyelam di Pulau Sipadan.”
(Responden 7)

Dari segi keindahan alam semulajadi Sabah sememangnya terkenal sebagai negeri yang mempunyai keindahan alam semulajadi yang cantik dan pastinya mampu memukau setiap pengunjung. Keindahan yang ada mampu menarik minat ramai pelancong dari luar negara berkunjung ke negara ini. Ini tidak kurang dengan keindahan alam semulajadi yang ada ianya mampu menarik minat ekspatriat akademik seperti saya untuk datang dan berkhidmat di negara ini. Melalui pernyataan yang diberikan oleh Responden 7 yang berasal dari Myanmar, yang mana sebelum memulakan kerjayanya di Sabah beliau telah berkunjung ke Sabah dan disebabkan keindahan alam semulajadi beliau mengambil

keputusan untuk datang dan meneruskan kerjaya sebagai ekspatriat akademik di UMS.

iii. Pengalaman Baru

Di dalam sub faktor ketiga iaitu pengalaman baru, seramai 10 orang responden yang ditemubual telah menyatakan bahawa keputusan berekspatriat telah memberi pengalaman baru kepada diri mereka. Ini dapat dilihat melalui pernyataan yang diberikan oleh Responden 3 dan Responden 6 yang mana bagi mereka menjadi seorang ekspatriat yang berpindah dari sebuah negara ke negara lain telah memberikannya banyak pengalaman baru yang berguna kepada dirinya. Responden 3 menyatakan, setiap pengalaman yang diperolehi mengajarnya erti kehidupan yang sebenar menjadi seorang ahli akademik yang terbaik. Dapatan ini menyokong literatur pengurusan ekspatriat bahawa pengalaman baru difahami sebagai suatu proses pembelajaran di mana proses tersebut akan memberi nilai tambah kepada ekspatriat dalam meningkatkan keyakinan dirinya (Biemann dan Andresen, 2010). Pengalaman baru ini dilihat sebagai perkara positif dan memberi kelebihan kepada ekspatriat dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik.

“Dengan mengambil keputusan berpindah dari satu negara ke negara lain dalam satu tempoh masa tertentu, banyak pengalaman baru yang saya perolehi. Sama ada baik ataupun buruk pengalaman inilah yang telah mematangkan dan mendewasakan saya agar tidak mudah patah semangat. Sebagai seorang akademik ekspatriat pengalaman amat penting bagi diri saya untuk menjadi seorang ahli akademik yang terbaik. Guru saya adalah “role model” bagi saya dan saya adalah “role model” bagi para pelajar saya. Mengajar di merata negara memberi banyak pengalaman yang diperolehi. Setiap pengalaman itu pasti akan saya kongsi bersama pelajar saya sewaktu mengajar.” (Responden 3)

Menurut Responden 6 pula, mendapatkan pengalaman baru adalah melalui peluang mendedahkan dirinya dengan cara merasai budaya dan mempelajari bahasa negara tuan rumah sekaligus mencari ramai kenalan baru bagi memperkembangkan rangkaian sosialnya. Responden 6 berpendapat bahawa seseorang ekspatriat berdikari melalui proses yang rumit ketika melakukan keputusan untuk berekspatriat ke suatu tempat yang baru. Ini memandangkan keputusan yang bakal diambil bukan sahaja memberi implikasi terhadap pembangunan kerjaya mereka tetapi juga melibatkan kehidupan kekeluargaan. Setiap ekspatriat mengambil satu jangka masa lama untuk mempelajari nilai dan budaya negara yang menjadi pilihannya (Myers dan Pringle, 2005; Selmer dan Luring, 2009). Hasil kajian ini adalah senada dengan kajian yang dilakukan oleh Mulridge (2009) yang mana sebanyak 95% responden di dalam kajian beliau menyatakan bahawa peluang untuk melancong dan mengembara sambil mempelajari budaya baru di negara tuan rumah adalah merupakan faktor mengapa mereka memilih untuk mengajar di luar negara. Merasai dan mendalami budaya di negara tuan rumah merupakan pengalaman baru dan ekspatriat perlulah menerima secara terbuka untuk mempelajari sesuatu perkara jika dirinya berminat akan perkara tersebut (Richardson dan McKenna, 2002). Ini dapat dilihat melalui pernyataan di bawah:

“Tujuan utama saya berekspatriat adalah untuk mendapatkan pengalaman baru. Berada di tempat yang baru, persekitaran yang baru dan boleh dikatakan segalanya baru membuatkan saya rasa gembira tinggal di Sabah. Saya merancang untuk

bereksatriat ke Sabah dan belajar bahasa dan budaya serta merasai pengalaman hidup di sana dengan lebih mendalam. Saya suka pergi ke tempat baharu. Berada di UMS menjadikan kenalan saya bukan hanya terdiri dari ekspatriat yang sama dengan diri saya tetapi orang tempatan juga menjadi sebahagian dari rangkaian sosial saya.” (Responden 6)

iv. Budaya Negara Tuan Rumah

Seterusnya di dalam sub faktor keempat iaitu budaya negara tuan rumah, seramai 10 orang responden telah menyatakan bahawa antara sebab mereka mengambil keputusan untuk bereksatriat dan membuat keputusan untuk memilih Sabah sebagai tempat destinasi adalah untuk mengetahui dan mendalami budaya negara tuan rumah yang semestinya berbeza dengan budaya di negara asalnya. Ini dapat dilihat melalui pernyataan yang diberikan di bawah:

“Malaysia Truly Asia, slogan yang biasa kita semua dengar dipromosikan oleh kerajaan negara ini sememangnya menepati apa yang dimaksudkan. Budaya yang pelbagai di Malaysia khususnya Sabah telah membuatkan saya jatuh cinta dan ianya benar-benar menarik. Pelbagai budaya dan kaum seperti kadasan, bajau, dusun dan sebagainya mempunyai budaya tersendiri. Cara pemakaian, makanan dan bahasa mereka yang unik membuatkan saya tertarik untuk mendalaminya.” (Responden 20)

Responden 20 berpendapat bahawa negeri Sabah telah membuatkan dirinya jatuh cinta dengan budaya masyarakat di negara ini. Pernyataan yang diberikan oleh kedua-dua responden ini memperlihatkan berminat dan semangat untuk berada dan mengetahui kepelbagaian budaya di Sabah. Hasil dapatan kajian ini telah membuktikan bahawa ekspatriasi yang dilakukan tidak semestinya mengambilkira isu “jurang budaya” iaitu sama ada perbezaan budaya luas mahupun persamaan budaya rapat dalam konteks penyesuaian budaya dan asimilasi diri seseorang ekspatriat di negara tuan rumah (Huang *et al.*, 2005; Selmer dan Luring, 2009; Peltokorpi dan Froese, 2011). Jika ekspatriat tersebut telah bersedia sepenuhnya maka tidak timbul sebarang masalah bagi diri serta keluarga ekspatriat tersebut dalam cabaran mengadaptasi dengan budaya baru di negara tuan rumah, terutamanya apabila ekspatriat memperolehi latihan silang budaya yang mencukupi dan melengkapkan diri secara fizikal, mental dan emosi (Ma dan Allen 2009; Freeman dan Lindsay, 2012).

Melalui pendefinisian yang dinyatakan oleh Thorn (2009) budaya dan pengembaraan merupakan satu bentuk peluang yang diperolehi oleh ekspatriat untuk melakukan pengembaraan, merasai pengalaman, mendalami kepelbagaian budaya serta mengetahui bentuk cabaran yang mana ianya selaras dengan apa yang telah diperkatakan oleh responden kajian ini. Faktor budaya dan pengembaraan yang dihuraikan di atas telah memperlihatkan bahawa dengan melakukan keputusan untuk melakukan ekspatriasi di negara tuan rumah ianya telah memberi banyak manfaat berguna kepada ekspatriat yang mana segala impian dan cita-cita yang diinginkan telah dicapai. Perkara ini dapat dilihat melalui pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh responden dengan menyatakan ekspatriasi yang dilakukan telah membawa mereka kepada pencapaian matlamat dan kemahuan yang diinginkan selama mereka berada di negara asal telah dapat dicapai dengan jayanya. Matlamat tersebut merupakan sesuatu yang diinginkan oleh mereka bagi memperbaiki diri dan memenuhi keinginan yang ada dalam diri mereka untuk “melihat dunia”, melalui pemilihan “lokasi” yang menarik, mendapatkan “pengalaman baru” dan merasai “budaya negara tuan rumah” yang mana hanya boleh dicapai dengan melakukan

ekspatriasi.

Kesimpulan

Secara kesimpulan, keputusan untuk berekspatriat bukan sahaja untuk mendapatkan peluang kerjaya yang lebih baik malah ekspatriasi yang dilakukan adalah untuk mencapai kepuasan hidup dengan melakukan pengembaraan yang mendedahkan diri kepada suatu persekitaran budaya yang baru (Alison, 2002; Mulridge, 2009; Doherty *et al.*, 2013). Hasil dari dapatan kajian yang diperolehi telah menunjukkan bahawa responden kajian yang terlibat telah mengaitkan budaya dan pengembaraan sebagai elemen yang saling berkaitan antara satu sama lain dan ianya merujuk kepada keinginan untuk mengembara ke luar negara di samping memperolehi peluang untuk mempelajari dan mendedahkan diri dengan budaya yang baru.

Dari perspektif pengurusan sumber manusia antarabangsa pihak majikan harus sedar bahawa terdapat hubungan diantara budaya dan pengembaraan di mana keduanya merupakan dua elemen yang sinonim saling berkaitan apabila membincangkan isu ekspatriasi. Dari perspektif individu ekspatriat, motif mengembara merujuk kepada peluang untuk mendedahkan diri mereka kepada persekitaran dan budaya yang baru yang mana dapat memberi mereka merasa kelainan terhadap kehidupan dan kerjaya mereka. Melalui kajian yang dijalankan ini, terdapat empat sub faktor yang telah diperolehi di bawah faktor budaya dan pengembaraan iaitu melihat dunia, lokasi, pengalaman baru dan budaya negara tuan rumah yang dapat menyumbang kepada literatur pengurusan ekspatriat.

Implikasi terhadap konteks pengurusan institusi pengajian tinggi sesebuah negara pula harus peka bahawa sifat semulajadi kerjaya sebagai seorang ekspatriat akademik adalah untuk mengembara ke negara-negara lain bagi menimba sesuatu pengalaman ekspatriasi. Kesempatan yang diperolehi di negara tuan rumah pastinya menjadi satu peluang yang diambil oleh ekspatriat akademik untuk melakukan pengembaraan di negara yang ditujui seperti mendalami budaya negara tuan rumah, melihat dunia dan mendapatkan pengalaman baru. Peluang yang diperolehi ini merupakan satu galakan yang berjaya menarik minat golongan ekspatriat akademik untuk melakukan ekspatriasi.

Hasil penemuan membincangkan sub faktor seperti melihat dunia, lokasi, pengalaman baru dan budaya negara tuan rumah telah menjadi pendorong mengapa ekspatriat akademik ini mengambil keputusan untuk berekspatriat ke UMS dan sekaligus memberi kesan positif kepada pembangunan sendiri mereka. Dalam konteks kajian ini, UMS telah bijak memainkan peranannya yang sedar akan kebergantungan organisasi tersebut terhadap ekspatriat akademik berinisiatif sendiri. Melalui peranan yang dilakukan, UMS telah menyediakan persekitaran yang selesa bagi komuniti ekspatriat untuk mudah mengasimilasikan diri dengan persekitaran budaya yang baru di Malaysia khususnya Sabah. Oleh yang demikian jelaslah menunjukkan melalui hasil kajian ini, ianya dapat disumbangkan kepada literatur pengurusan ekspatriat yang mana budaya dan pengembaraan merupakan salah satu daripada aspek yang diambil kira oleh ekspatriat akademik sebelum melakukan ekspatriasi, dan dapat memberi nilai positif ke atas pembangunan sendiri buat diri mereka.

Bibliografi

- Ajzen, I. (2008). Consumer attitudes and behaviour. In: Haugtvedt, C.P., Herr, M.P., Cardes, F.R. (Eds.), *Handbook of Consumer Psychology*. Lawrence Erlbaum Associates, New York, pp. 525–548.
- 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.
- 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.
- Bolman, L. G. and Deal, T. E. 2003. *Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership*. (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- 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.
- Cao, L, Hirschi, A and Deller, J. 2013. The Positive Effects of a Protean Career Attitude for Self-Initiated Expatriates Cultural Adjustment as a Mediator. *Career Development International*. 18(1):56-77.
- Cappellen, T and Janssens, M. 2005. Career Paths of Global Managers: Towards Future Research. *Journal of World Business*. 40:348-360.
- 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.
- Collings, D. G., Doherty, N., Luethy, M. and Osborn, D. 2011. Understanding and Supporting The Career Implications of International Assignments. *Journal of Vocational Behaviour*. 78:361-371.
- Dewar, Sharon. 2002. Survey of Overseas Teacher 2001. *Research Division Ministry of Education*. Wellington, New Zealand.
- 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). pp. 116-134.
- 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.
- Doherty, N., Richardson, J. and Thorn, K. 2013b. Self-Initiated Expatriation and Self-Initiated Expatriates Clarification Of The Research Stream. *Career Development International*. 18(1):97-112.
- Freeman, S. and Lindsay, S. 2012. The Effect of Ethnic Diversity on Expatriate Managers in Their Host Country. *International Business Review*. 21:253-268.
- Gabriel, J. B. 2008. *Factors That Contribute to Successful Sojourner Adjustment Related To Working and Living Another Culture*. PhD Thesis.
- Hemmasi, M and Downes, M. 2014. Cultural Distance and Expatriate Adjustment Revisited. *Emerald Group Publishing Limited*.
- Huang, T. J., Chi, S. C. and Lawler, J. J. 2005. The Relationship Between Expatriates Personality Traits and Their Adjustment to International Assignments. *International J. Hum. Resource Manage*. 16 (9): 1656-1670.
- Ma, R. and Allen, D. G. 2009. Recruiting Across Cultures: A Value-Based Model of

- Recruitment. *Human Resource Management Review*. 19:334-346.
- Ministry of Higher Education (MOHE). *Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara Melangkaui Tahun 2020*. Putrajaya: Ministry of Higher Education, 2007.
- Ministry of Higher Education (MOHE). *Internationalisation Policy 2011*. Putrajaya: Ministry of Higher Education, 2011.
- Ministry of Higher Education (MOHE). *Statistik Perangkaan 2013*. http://www.mohe.gov.my/web_statistik/. Diekses: 15 Oktober 2014.
- Ministry of Higher Education (MOHE). 2014. <http://www.mohe.gov.my/educationmsia/index.php?article=mohe>. Diekses: 26 Januari 2014
- 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.
- 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.
- Peltokorpi, V. and Froese, F. J. 2011. The Impact of Expatriate Personality Traits on Cross-Cultural Adjustment: A Study with Expatriates in Japan. *International Business Review*.
- Piaw, C. Y. 2006. *Kaedah dan Statistik Penyelidikan (Kaedah Penyelidikan Buku 1)*. McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- 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.
- Richardson, J. 2009. Geographic flexibility in Academia: A Cautionary Note. *British Journal of Management*. 20:160-170.
- Rubin, H. J. and Rubin, I. S. 2005. *Qualitative Interviewing: The art of hearing data* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Roulston, K. 2010. *Reflective Interviewing: A guide to Theory and Practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Selmer, J. 2010. Global Mobility and Cross-Cultural Training. S.C. Carr (ed.), *The Psychology of Global Mobility*. pp.173-191.
- Selmer, J. and Luring, J. 2009. Cultural Similarity and Adjustment of Expatriate Academics. *International Journal of Intercultural Relations*. 33:429-436.
- 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.
- Tham, S. Y. 2010 "Trade in Higher Education Service in Malaysia: Key Policy Challenges". *Higher Education Policy*. 23(1):99-102.
- Tham S, Y. and Kam, A. J. Y. 2008. "Internationalizing Higher Education: Comparing the Challenges: of Different Higher Education Institutions in Malaysia". *Asia Pacific Journal of Education*. 28(4):119-24.
- Thorn, K. 2009. The Relative Importance of Motives for International Self-Initiated Mobility *Career Development International*. 14(5). pp. 441-464.
- Wooffitt, R. 2005. *Conversations Analysis and Discourse Analysis: A Comparative and*

Norazah, M.S., Irma Wani, O., Muhammad Safuan, Y., & Norbayah, M.S.

Critical Introduction. London: Sage

Yin, R. K. 2009. *Case study Research: Design and Methods* ^{4rd Edition}. Thousand Oaks. C A. Sage.