

**PENGARUH KELUARGA TERHADAP PENYESUAIAN  
PERSEKITARAN KERJAYA EKSPATRIAT AKADEMIK  
ANTARABANGSA : KAJIAN KES UNIVERSITI  
MALAYSIA SABAH**

**Rudie Adie Razak<sup>1\*</sup>, Irma Wani Othman<sup>2</sup>, Norazah Mohd Suki<sup>3</sup>,  
Hasbullah Awang<sup>4</sup>, Herlina Jupiter<sup>5</sup>, Muhammad Safuan Yusoff<sup>6</sup>**

<sup>1\*</sup>, <sup>3</sup>, <sup>4</sup>, <sup>5</sup> & <sup>6</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**

Penarikan dan pengejalan kualiti kakitangan akademik adalah menjadi salah satu pertimbangan penting dalam polisi pengantarabangsaan Institusi Pengajian Tinggi. Dalam menambahbaik kedudukan global dan taraf serta kualiti di peringkat antarabangsa. Penubuhan universiti melalui Institusi Pengajian Tinggi menggalakkan lebih ramai kedatangan/pengrekrutan kakitangan akademik antarabangsa kerana pengetahuan yang ditawarkan oleh mereka dan situasi ini menjadi salah satu perkara yang menjadi semakin penting dan berlaku di Malaysia. Kajian ini memfokuskan pengaruh keluarga terhadap penyesuaian persekitaran kerjaya ekspatriat akademik di Universiti Malaysia Sabah (UMS). Penyelidik memilih untuk mengaplikasikan pendekatan kaedah penyelidikan kualitatif melalui reka bentuk kajian kes iaitu persampelan bertujuan menggunakan sesi temu bual separa berstruktur ke atas dua puluh orang ekspatriat akademik yang berkhidmat di UMS. Hasil kajian mendapati bahawa faktor keluarga merupakan pengaruh penyesuaian persekitaran kerjaya seseorang ekspatriat akademik semasa berkhidmat di Malaysia dan dilihat sebagai satu input berharga bagi ekspatriat akademik itu sendiri dalam menyesuaikan diri dalam kerjaya arena pendidikan tinggi negara sekaligus menggalakkan pengejalan ekspatriat akademik di UMS khususnya dan industri pendidikan tinggi di Malaysia secara amnya.

---

**Kata kunci:** *Universiti Malaysia Sabah, Ekspatriat Akademik Antarabangsa, Pengaruh Keluarga, Penyesuaian Persekitaran, Kerjaya*

---

\* Corresponding author: Rudie Adie Razak, *Labuan Faculty of International Finance, Universiti Malaysia Sabah.* E-mail: rudie.adie.razak@gmail.com

## **Pengenalan**

Ekspatriat akademik boleh didefinisikan dengan individu yang terdiri daripada golongan ahli akademik dan mereka merupakan salah satu daripada individu yang terlibat dalam bidang kerjaya sebagai seorang ahli akademik di Institusi Pengajian Tinggi. Ciri-ciri seorang ekspatriat akademik dan seorang ekspatriat secara amnya, adalah kompleks kerana terdapat perbezaan di antara konsep yang berkaitan di antara 'menetap sementara' dan 'berhijrah' (Osland dan Osland, 2005). Bagi tujuan kajian ini, ekspatriat dilihat sebagai mereka yang bermastautin di luar negara untuk sementara waktu tetapi mesti melebihi jangkamasa melebihi setahun.

Penarikan dan pengekalan ekspatriat akademik di Malaysia telah menjadi satu pertimbangan yang wajar pada masa kini. Kepakaran dan pengetahuan yang dimiliki oleh ekspatriat akademik ini adalah penting bagi melahirkan individu yang mampu menyumbang kepada kemajuan dan pembangunan negara. Menurut Arif Hassan dan Junaidah Hashim (2011), universiti berkecenderungan untuk meningkatkan dan menarik lebih ramai ekspatriat akademik ke dalam fakulti. Peningkatan ekspatriat akademik di Malaysia adalah sebanyak 5 hingga 10 peratus (Bharatnagar dan Manning, 2005 dalam Shanthi Nadrajah, 2011).

Di antara faktor yang terpenting yang menjadi pendorong utama dalam penyesuaian persekitaran kerjaya ekspatriat akademik antarabangsa adalah pengaruh keluarga di negara asal sama ada ibu bapa ataupun pasangan hidup (Rudy *et al.*, 2016). Menurut Toh dan Denisi (2005), menyatakan bahawa salah satu aspek penting yang mendorong kepada kejayaan ekspatriat adalah sokongan emosi dan moral daripada pasangan hidup. Dengan adanya sokongan ini, ianya mampu menyokong ekspatriat dalam menghadapi masalah yang berlaku. Di samping memberikan kesan yang positif terhadap hubungan pekerjaan. Hal ini kerana mampu menimbulkan dan menanam nilai-nilai positif dalam diri dan meningkatkan keyakinan diri ekspatriat. Menurut Chan (2000), sokongan daripada keluarga terutamanya aspek galakkan, sikap, tingkah laku, dan memahami sesuatu keadaan akan membawa kesan positif terhadap penyesuaian budaya ekspatriat. Ianya juga akan menjadi salah satu daripada panduan dalam penyelesaian sesuatu masalah yang berlaku.

## **Sorotan Literatur**

Hubungan keluarga adalah salah satu kelompok atau kumpulan manusia yang hidup bersama sebagai satu kesatuan atau unit masyarakat terkecil dan biasanya selalu ada hubungan darah, ikatan perkawinan atau ikatan lainnya, tinggal bersama dalam satu rumah yang dipimpin oleh seorang kepala keluarga yang di panggil keluarga (Lestari, 2012).

Terdapat beberapa definisi keluarga dari pandangan Setiawati (2008) iaitu:

1. Keluarga adalah sekumpulan orang dengan ikatan perkawinan, kelahiran, dan adopsi yang bertujuan untuk menciptakan, mempertahankan budaya, dan meningkatkan perkembangan fizikal, mental, emosi, serta sosial dari tiap anggota keluarga.
2. Keluarga adalah dua atau lebih individu yang hidup dalam satu rumah tangga kerana adanya hubungan darah, perkawinan, atau adopsi. Mereka saling berinteraksi antara satu dengan yang lain, mempunyai peranan masing-masing dan menciptakan serta mempertahankan suatu budaya.

Menurut Toh dan Denisi (2005) salah satu aspek penting mendorong kejayaan ekspatriat adalah sokongan emosi dan moral daripada pasangan hidup masing-masing. Wujudnya sokongan emosi mampu membantu ekspatriat dalam menghadapi masalah terutama dalam aspek pekerjaan. Hal ini disebabkan sokongan emosi daripada pasangan hidup ekspatriat berupaya menimbulkan nilai-nilai positif dalam diri serta meningkatkan keyakinan diri

ekspatriat. Menurut Chan (2000), sokongan daripada keluarga terutamanya aspek galakan daripada keluarga, sikap, tingkahlaku, dan memahami sesuatu keadaan membawa kesan positif terhadap penyesuaian budaya ekspatriat. Ianya juga menjadi salah satu dari panduan dalam penyelesaian sesuatu masalah yang berlaku.

Menurut kajian Richardson dan Mckenna (2003) berhubung sekumpulan akademik ekspatriat yang berkhidmat di luar negara, keluarga merupakan salah satu aspek yang penting dalam menentukan keputusan untuk akademik ekspatriat berkhidmat dan tinggal di luar negara. Kesukaran dalam menyesuaikan diri di pihak keluarga ekspatriat adalah sebab mengapa ekspatriat gagal memperlihatkan prestasi cemerlang di peringkat antarabangsa. Ini adalah kerana keluarga merupakan entiti penting dalam memberi semangat dan dorongan kepada diri ekspatriat untuk berjaya dalam kerjaya mereka.

Bagi keluarga yang berjaya menyesuaikan diri mereka di negara tuan rumah ianya akan menjamin kejayaan ekspatriasi antarabangsa bagi ekspatriat tersebut. Kajian Alia, A., Van der Zee, K. dan Sanders, G. (2003), telah memfokuskan kepada pasangan ekspatriat yang mengikuti ekspatriat untuk berekspatriat ke luar negara. Hasil dapatan menunjukkan bahawa kestabilan ekonomi keluarga, persefahaman diantara pasangan dan ekspatriat serta kebolehan menyesuaikan diri ekspatriat berupaya memberi kesan kepada pasangan dalam menyesuaikan diri mereka di negara tuan rumah. Pasangan juga perlu mempunyai sikap minda yang terbuka dalam menyesuaikan diri dalam kehidupan baru di luar negara. Ini akan menjamin kelangsungan kehidupan ekspatriat dan pasangan sepanjang menjawat pekerjaan di peringkat antarabangsa dan mengelakkan berlaku tugas pramatang disebabkan oleh sebarang masalah yang berpunca daripada pasangannya.

Faktor kekeluargaan merupakan perkara penting sebelum sesuatu keputusan untuk berekspatriat itu dibuat. Kajian yang dijalankan oleh Richardson (2006) yang menjalankan kajian secara kualitatif telah melihat berasaskan teori mengenai peranan yang ditunjukkan keluarga dalam mempengaruhi keputusan individu untuk berekspatriat. Melalui hasil dapatan kajiannya telah mendapati bahawa keluarga merupakan pihak yang signifikan yang mana ahli keluarga terutamanya yang terdiri daripada pasangan dan anak-anak ekspatriat telah memainkan peranan penting terhadap pembuatan keputusan untuk berekspatriat. Ini juga ditambah dengan keluarga yang tinggal dinegara asal yang mana merujuk kepada ibu, bapa, adik beradik dan saudara mara turut menyumbang kepada keputusan ekspatriat untuk berekspatriat. Responden yang terlibat di dalam kajian yang dijalankan sering mengaitkan pengalaman dan sejarah yang berlaku bersama keluarga di negara asal dalam menyampaikan maksud sebenar keputusan yang mereka ambil.

Menurut Chan (2000), sokongan daripada keluarga terutamanya aspek galakan daripada keluarga, sikap, tingkahlaku dan memahami sesuatu keadaan akan membawa kesan positif terhadap penyesuaian ekspatriat di negara tuan rumah. Ianya juga akan menjadi salah satu daripada panduan dalam penyelesaian sesuatu masalah yang berlaku. Melalui kajian yang dilakukan oleh Haslberger dan Brewster (2008), ingin melihat dengan menerokai tahap penyesuaian keluarga ekspatriat untuk tinggal di luar negara semasa ekspatriasi antarabangsa dilakukan. Dengan menggunakan idea tekanan dan bersusah-payah, keupayaan dan perkongsian makna, kajian ini ingin melihat maksud sebenar yang dialami oleh keluarga ekspatriat dengan menerokai bagaimana keluarga ekspatriat dapat menyesuaikan diri dengan kehidupan di negara lain. Hasil kajian menyatakan adaptasi penyesuaian keluarga adalah satu proses yang kompleks dan mempunyai pelbagai tahap mengikut latar belakang sesebuah keluarga.

Menurut Abdul Aziz (2000), di mana melaporkan bahawa kebolehan dalam mengadaptasi dan sokongan keluarga adalah salah satu kaedah untuk mengelak daripada kegagalan tugas antarabangsa. Masalah ini merupakan punca yang menyebabkan kepada kegagalan

ekspatriat. Hal ini terjadi akibat daripada kebanyakan ekspatriat yang bertugas diluar negara adalah lelaki. Dalam pada itu juga, mereka sentiasa mengatakan bahawa isteri mereka selalu mendesak supaya pulang ke negara sendiri, rindukan keluarga, tidak boleh menyesuaikan diri dengan persekitaran yang baru dan sebagainya. Masalah berkaitan dengan pelajaran anak-anak mereka menjadi persoalan kepada ekspatriat. Jelas disini kelihatan masalah keluarga adalah punca utama kepada kegagalan ekspatriat.

Beberapa tahun yang lalu, kajian terhadap pasangan hidup ekspatriat telah menemui satu potensi yang negatif dalam mempengaruhi kerjaya ekspatriat (Aziz (2000)). Faktor keluarga amat penting dalam penentu terhadap kejayaan ekspatriat ketika berada di negara tuan rumah. Faktor keluarga didapati menjadi salah satu penentu dan pertimbangan kepada ekspatriat untuk memperkembangkan kerjaya di peringkat antarabangsa. Masalah yang dihadapi oleh keluarga dilihat sebagai masalah utama yang menyebabkan kegagalan kepada ekspatriat. (Develioğlu, 2015).

Satu kajian empirikal yang telah dilakukan Black dan Gregerson pada 1991 (Grant-Vallone, E. J., & Ensher, E. A. ,2001), kebanyakan negara seperti Amerika Syarikat, sejumlah 10 peratus hingga 40 peratus ekspatriat balik di negara asal mereka lebih awal daripada jangka masa yang telah ditetapkan dan salah satu faktor kegagalan tersebut adalah kesukaran untuk ahli daripada keluarga ekspatriat untuk menyesuaikan diri dalam keadaan persekitaran budaya yang berbeza. Develioğlu, (2015), berhujah bahawa tahap umur kanak-kanak menjadi salah satu faktor yang penting untuk memastikan keluarga ekspatriat dapat menyesuaikan diri dalam keadaan persekitaran yang berbeza. Hal ini berlaku akibat daripada kanak-kanak yang berusia lebih muda tidak mempunyai banyak masalah dalam beradaptasi keadaan persekitaran yang berbeza jika dibandingkan dengan kanak-kanak yang sudah meningkat dewasa.

Dapat dilihat tahap umur kanak-kanak menjadi satu persoalan kepada kebolehan penyesuaian dan adaptasi persekitaran budaya negara tuan rumah. Masalah yang berlaku kepada ekspatriat adalah akibat daripada tindakan untuk kembali di negara asal dan menyebabkan anak mereka membesar dalam keadaan persekitaran budaya yang berbeza. Masalah ini menyebabkan ekspatriat kurang berminat dalam melaksanakan tugas antarabangsa akibat daripada masalah keluarga tersebut.

Dapatan kajian daripada Caliguri, Hyland, Joshi, dan Brass (1998), mendapati bahawa keluarga akan mendapat kesan negatif dan positif terhadap penyesuaian kerja. Ahad, Osman-Gani, dan Wee Liang Tan (2010), mendapati bahawa kebanyakan faktor kegagalan ekspatriat adalah disebabkan keluarga tidak mempunyai kebolehan dalam menyesuaikan diri ketika berada dalam persekitaran yang baru atau ketika berada di negara lain. Menurut Schoepp dan Forstenlechner (2010), kajian yang telah dilakukan oleh mereka merumuskan bahawa dimana pasangan hidup merupakan faktor utama kepada penentu kejayaan ekspatriat dalam beradaptasi dengan budaya yang berbeza.

Dalam kajian ini memfokuskan terhadap mengkaji peranan pasangan ekspatriat ketika berekspatriat di peringkat antarabangsa. Persoalan yang dirungkai meneliti peranan sokongan pasangan ekspatriat dalam memberi kesan positif kepada ekspatriat, contohnya pasangan yang memberi sokongan, berpendirian fleksibel, mempunyai semangat yang kuat, cekap, tegas dan seimbang dalam menyesuaikan diri dengan hidup dalam persekitaran budaya yang baru. Seterusnya sekiranya pasangan mempunyai kelakuan positif dalam menempuhi pengalaman budaya berbeza, adakah ianya memberikan peluang lebih baik bagi ekspatriat beradaptasi dengan baik di dalam persekitaran yang berbeza.

## **Metodologi Kajian**

Dalam kajian ini bertujuan melihat pengaruh keluarga terhadap penyesuaian persekitaran kerjaya ekspatriat akademik antarabangsa di Universiti Malaysia Sabah. Reka bentuk penyelidikan utama yang digunakan oleh penyelidik adalah kaedah kualitatif. Iaitu dapatan kajian hasil daripada data yang diperolehi melalui temubual mendalam bersama responden kajian. Antara kaedah pengumpulan data yang diutamakan adalah melalui kaedah pemerhatian dan kaedah temu bual mendalam.

Kajian kualitatif menyokong kefahaman yang mendalam, menyeluruh berkaitan sesuatu fenomena mengenai kompleksiti yang selalu berlaku dan menyediakan pengetahuan yang konkrit dan mendalam bagi memahami sesuatu fenomena (Lembaga Kajian Islam, dan Sosial, 2007). Kajian kualitatif juga menyediakan kefahaman dalaman berkaitan makna setempat berkaitan aktiviti dan amalan peserta di samping menghasilkan perbandingan kefahaman mengenai fenomena yang dialami oleh pelbagai peserta dalam persekitaran yang berbeza (Yusoff, 2001).

Menurut Rubin dan Rubin (2005), kaedah kualitatif berdasarkan sifat penerokaan kajian dan pendekatan kualitatif melalui kaedah temubual mendalam adalah sesuai. Kaedah temubual mendalam yang digunakan berorientasikan penemuan kaedah terbuka yang sesuai untuk memperlihatkan kepercayaan daripada responden. Ajzen (2008) telah mengesyorkan bahawa penggunaan kaedah temubual mendalam adalah satu cara bagi memperolehi kepercayaan yang berkaitan dengan topik kajian. 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.

Kajian yang dijalankan ini menjurus kepada salah satu Institusi Pengajian Tinggi Awam di Malaysia iaitu Universiti Malaysia Sabah di mana penyelidik mengkaji pengaruh keluarga terhadap penyesuaian persekitaran kerjaya ekspatriat akademik antarabangsa di Universiti Malaysia Sabah. Seramai dua puluh orang ekspatriat akademik telah dipilih untuk dijadikan responden dalam kajian ini berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan seperti telah berkhidmat lebih dari setahun sebagai akademik ekspatriat di Universiti Malaysia Sabah, berniat untuk tinggal di Malaysia sehingga kontrak pekerjaan mereka tamat dan memilih untuk datang secara berdikari ke Malaysia. Temubual yang dijalankan ini menggunakan satu set soalan yang telah dirangka yang diajukan kepada responden.

## **Hasil Penyelidikan**

Pengaruh keluarga iaitu daripada pasangan hidup ini adalah penting, kajian mendapati sebanyak 13 orang daripada 20 responden yang mempunyai pasangan hidup di negara tuan rumah mendapati bahawa pentingnya mempunyai pengaruh daripada pasangan hidup untuk menyesuaikan keadaan persekitaran budaya yang berbeza dengan negara asal. Pengaruh daripada pasangan hidup ini adalah penting kerana berdasarkan kepada data yang diperolehi oleh penyelidik, mendapati bahawa pasangan hidup ekspatriat banyak membantu daripada aspek bahasa dan mengenali budaya masyarakat tempatan bagi proses adaptasi persekitaran budaya di negara tuan rumah terutamanya dalam aspek bahasa negara tuan rumah (Norazah *et al.*, 2014).

Sokongan dari segi semangat dan emosi jika ekspatriat mengalami tekanan dan memudahkan dalam memahami sesuatu perkara serta apabila berurusan dengan sesuatu perkara adalah penting penyesuaian persekitaran kerjaya ekspatriat akademik antarabangsa (Muhammad Safuan *et al.*, 2016). Ini dapat dibuktikan berdasarkan kepada temu bual:

*“Suami saya adalah orang Malaysia dan dia banyak membantu saya dalam memahami budaya orang di sini. Walaupun saya berasal dari negara yang mempunyai latar budaya yang jauh berbeza dengan suami, suami banyak membantu saya dalam mengenali dan beradaptasi dengan budaya di sini.” (Responden 16)*

*“Suami saya adalah orang Malaysia dan dia banyak membantu saya dalam memahami budaya orang di sini. Walaupun saya berasal dari negara yang mempunyai latar budaya yang jauh berbeza dengan suami, suami banyak membantu saya dalam mengenali dan beradaptasi dengan budaya di sini.” (Responden 7)*

*“Ya..isteri saya memainkan peranan penting dalam menyesuaikan tinggal di sini. Ini kerana dia adalah Sabahan dan berbangsa Sino. Saya tidak pernah dengan mengenai Sabah sebelum saya menemui isteri saya. Dialah yang telah memainkan peranan penting dalam membantu saya memahami dan mengadaptasi budaya di sini. Apabila kita berada di negara baru, tentunya kita perlukan pertolongan kerana kita akan menghadapi berbagai isu dan masalah. Jadi sokongan dari isteri saya untuk memahami budaya sini amat berguna kerana perkara seperti memohon akaun bank atau pun akaun astro menjadi lebih mudah. (Responden 13)*

Dari dapatan maklumat responden, ianya jelas pengaruh keluarga terhadap penyesuaian persekitaran kerjaya ekspatriat akademik antarabangsa di Universiti Malaysia Sabah. Ini disokong oleh Schoepp dan Forstenlechner (2010) dalam kajian lepas mengenai pengurusan ekspatriat merujuk kepada peranan penting yang dimainkan oleh kaum keluarga dalam mempengaruhi dan membuat keputusan berhijrah keluar Negara. Kajian A. Ahad M. Osman-Ghani dan Wee Liang Tan (2010) berhubung pengalaman ahli akademik yang menjalani tugas di salah sebuah institusi pengajian tinggi di luar Negara, separuh dari responden di dalam kajian ini (termasuk mereka yang masih bujang) melaporkan faktor keluarga memainkan peranan dominan di dalam keputusan untuk menerima jawatan di luar negara. kajian ini turun di sokong Irma wani *et al.*, (2012) menunjukkan faktor keluarga merupakan satu pengaruh penting didalam membuat keputusan bertugas di luar negara, memperolehi pengalam hidup yang luas serta pendedahan kepada budaya asing.

Pengaruh keluarga terhadap penyesuaian persekitaran negara tuan rumah menjadi salah satu faktor yang amat penting dalam penyesuaian persekitaran kerjaya ekspatriat akademik antarabangsa di Universiti Malaysia Sabah. Sebanyak 65 peratus iaitu 13 daripada 20 orang responden memberi maklumat mengenai pasangan hidup di negara tuan rumah. Mereka mendapati bahawa ianya adalah salah satu faktor yang sangat penting sebagai penentu kepada kejayaan mereka untuk beradaptasi dan menyesuaikan persekitaran negara Malaysia. Bagi mereka, pasangan hidup banyak membantu dalam mengetahui sesuatu perkara yang tidak mereka ketahui terutamanya dalam aspek budaya masyarakat tempatan dan bahasa negara tuan rumah.

Dalam pada itu berdasarkan temu bual tersebut 13 orang responden melihat faktor keluarga adalah faktor penting dalam menyesuaikan persekitaran negara tuan rumah. Kajian lepas juga mendapati bahawa aspek keluarga iaitu, keluarga yang di bawa bersama ke negara tuan rumah, sikap dan tingkah laku pasangan hidup ekspatriat adalah salah satu penentu kepada kejayaan dan kegagalan ekspatriat apabila berada dan bekerja di negara tuan rumah (Gabriel, 2008). Selain itu kebanyakan daripada alasan dan faktor kegagalan ekspatriat adalah disebabkan pasangan hidup ekspatriat tidak mempunyai kebolehan dalam beradaptasi dan menyesuaikan persekitaran negara tuan rumah.

Grant-Vallone dan Ensher, (2001), juga mengatakan dalam kajiannya bahawa pasangan hidup ekspatriat adalah faktor utama kepada kejayaan adaptasi ekspatriat. Di mana dalam kajian beliau, mendapati sekiranya pasangan hidup ekspatriat mempunyai tingkah laku positif

terhadap budaya yang dihadapi di negara tuan rumah, ianya akan memudahkan ekspatriat tersebut untuk menyesuaikan persekitaran budaya yang berbeza tersebut.

Selain itu menurut Hsin-His Lai (2011), faktor kekeluargaan adalah faktor penting kepada penyesuaian dan adaptasi ekspatriat apabila berada di negara tuan rumah. Di mana status keluarga yang dimaksudkan adalah penyesuaian adaptasi pasangan hidup dan keluarga serta sokongan. Dalam pada itu, faktor kekeluargaan ini juga disokong melalui kajian Dainty, (2008), dimana secara umumnya faktor kejayaan ekspatriat merangkumi faktor kekeluargaan.

Dapatan kajian penyebab pemilihan Universiti Malaysia Sabah untuk membina kerjaya mendapati bahawa faktor keluarga berperanan dari aspek sokongan emosi. Ini disokong dengan kajian lepas mengenai pengurusan ekspatriat berekspatriat merujuk kepada peranan penting yang dimainkan oleh kaum keluarga dalam mempengaruhi dan membuat keputusan berhijrah keluar Negara (Schoepp dan Forstenlechner, 2010; Ahad M. Osman-Ghani dan Wee Liang Tan, 2010).

Beberapa orang responden yang tidak mempunyai pasangan hidup di negara tuan rumah juga berpendapat bahawa pasangan hidup adalah salah satu faktor penting dalam menyesuaikan dan beradaptasi dengan persekitaran budaya negara tuan rumah. Hal ini kerana menurut responden kajian, pasangan hidup akan membantu ekspatriat dalam proses penyesuaian dan adaptasi budaya negara tuan rumah.

## **Kesimpulan**

Hasil kajian ini telah memperoleh data yang positif terhadap kajian mengenai pengaruh keluarga terhadap penyesuaian persekitaran kerjaya ekspatriat akademik antarabangsa di adalah faktor penting dalam kejayaan ekspatriat apabila berada di negara tuan rumah. Elemen ini terbukti sebagai faktor penting kepada kejayaan ekspatriat akademik antarabangsa di Universiti Malaysia Sabah.

Oleh yang demikian, Universiti Malaysia Sabah haruslah komited terhadap usaha dalam mengekalkan kakitangan antarabangsa (ekspatriat) seperti yang telah diutarakan oleh penyelidik. Universiti perlulah mengambil langkah yang lebih berkesan dalam merekrut ekspatriat akademik dalam memastikan kelebihan kompetitif lebih memihak kepada mereka dan agar mampu mencapai matlamat mempertingkatkan kecemerlangan akademik di samping dalam Proses pengantarabangsaan peringkat global Universiti Malaysia Sabah. Di samping memandang serius terhadap faktor-faktor yang perlu menjadi dipertimbangkan oleh ekspatriat akademik dalam menyesuaikan dan beradaptasi dengan persekitaran negara tuan rumah.

## **Bibliografi**

- Abdul Aziz Yusof. (2000). *Pembangunan Ekspatriat. Dalam Konteks Pengurusan Sumber Manusia: Penerbit Universiti Utara Malaysia, Sintok.*
- Ahad, A., Osman-Gani, M., dan Wee Liang Tan. (2010). *Expatriate Development for Asia-Pacific: A Study of Training Contents and Methods, 35(4)*
- 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, 525-548.*
- 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.*
- Arif Hassan and Junaidah Hashim. (2011). *Role of Organizational Justice in Determining Work Outcomes of National and Expatriate Academic Staff in Malaysia. International Journal of Commerce and Management, 21(1), 82-93.*

- Bharatnagar, P. and Manning, C. (2005). 'Regional agreements for Mode 4 in the services trade: Lessons from the ASEAN experience. *World Trade Review*, 4(2), 171-99.
- Chan, L. C. (2000). Factor Influencing the Adjustment of Expatriates. A Case Study of P Company. Master Thesis.
- Dainty, P. (2008). Leading and managing in a global environment: Developing executive competencies for the world stage.
- Develioğlu, K. (2015). Individual and Family-Level Determinants Of Expatriate Adjustment. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(7).
- Gabriel, J. B. (2008). *Factors That Contribute to Successful Sojourner Adjustment Related To Working and Living Another Culture*. PhD Thesis.
- Grant-Vallone, E. J., & Ensher, E. A. (2001). An examination of work and personal life conflict, organizational support, and employee health among international expatriates. *International Journal of Intercultural Relations*, 25(3), 261-278.
- Hsin Hsi Lai. (2011). The Successful Factor of Expatriates in Transnational Enterprises. *African Journal of Business Management*, 5(5), 1832-1842.
- Irma Wani, O., Norazah, M. S., & Muhammad Safuan, Y. (2012). Kajian Eksploratif Pengalaman Kerjaya Antarabangsa Ekspatriat Akademik Di Institusi Pengajian Tinggi Malaysia. *Labuan e-Journal of Muamalat and Society*, 6(2012), 45-63.
- Lembaga Kajian Islam, & Sosial (LKIS)(Yogyakarta). (2007). Penelitian komunikasi kualitatif. PT LKiS Pelangi Aksara.
- Lestari, S. (2012). Psikologi keluarga: penanaman nilai dan penanganan konflik dalam keluarga. Sri Lestari.
- Muhammad Safuan, Y., Irma Wani, O., Rudy Adie, R., & Norazah, M. S. (2016). Masa Depan Kerjaya, Perhubungan Kekeluargaan dan Pengangan Hidup Sebagai Motif Ekspatriasi Akademik Ekspatriat Berdikari Di Universiti Islam Antarabangsa Malaysia. *Labuan e-Journal of Muamalat and Society*, 10(2016), 101-114.
- Norazah, M. S., Irma Wani, O., Muhammad Safuan, Y., & Norbayah, M. S. (2014). Budaya dan Pengembaraan Sebagai Pendorong Pemilihan Kerjaya Di Universiti Malaysia Sabah. *Labuan e-Journal of Muamalat and Society*, 8(2014) 73-86.
- Osland, J., & Osland, A. (2005). *Expatriate Paradoxes and Cultural Involvement*. People's University Publishing House.
- Richardson, J. & Mckenna, S. (2000). Metaphorical "types" and Human Resources Management. *Industrial and Commercial Training*, 32(6).
- Richardson, J. & Mckenna, S. (2003). International Experiences and Academic Career. What do Academics Have To Say?. *Personnel Review*, 32(6), 774- 795
- Rubin, H. J. and Rubin, I. S. (2005). *Qualitative Interviewing: The art of hearing data* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage
- Rudy Adie, R., Irma Wani, O., Muhammad Safuan, Y., & Norazah, M. S. (2016). Pendorong Dominan dan Sub Dominan Kejayaan Kerjaya Ekspatriat Akademik Di Universiti Malaysia Sabah. *Labuan e-Journal of Muamalat and Society*, 10(2016), 77-85.
- Schoepp, K., & Forstenlechner, I. (2010). The Role of Family Considerations in an Expatriate Majority Environment. *Research Paper. Team Performance Management: An International Journal*, 16(5).
- Schoepp, K., W. (2010). *Expatriate Faculty Retention In The Public Higher Education Institutions of the United Arab Emirates (UAE)*. PhD Thesis.
- Setiawati, S. (2008). *Proses Pembelajaran Dalam Pendidikan Kesehatan*. Jakarta : Trans Info Media
- Shanthi Nadarajah, Nurulnissa Ahmad Kamil, Yusliza Mohd.Yusoff & Sofiah Kadar Khan. (2011). The Intercultural Training and Its Impact On Academic Expatriates Adjustment and Performance In Malaysia. A Literature Review and Proposed Structural Model. *Intercultural Business and Economic Research*.
- Toh, S. M. & Denisi, A. S. (2005). A Local Perspective of Expatriate Success. *Academy of Management*, 132-146.



*Rudie Adie, R., Irma Wani, O., Norazah, M. S., Hasbullah, A., Herlina, J., & Muhammad Safuan, Y.*

Yin, R. K. (2003). Case Study Research. Design and Method 3rd Edition. Thousand Oaks. C A. Sage.

Yusoff, M. (2001). Penyelidikan kualitatif: Pengalaman kerja lapangan kajian. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.