



INTERNATIONAL JOURNAL OF
EDUCATION, PSYCHOLOGY
AND COUNSELLING
(IJEPC)
www.ijepec.com



**RELEVANSI PEMBANGUNAN KENDIRI DALAM
PEMANTAPAN KERJAYA AHLI AKADEMIK EKSPATRIAT DI
UNIVERSITI AWAM MALAYSIA**

*THE RELEVANCY OF SELF DEVELOPMENT AND ACADEMIC EXPATRIATES'
CAREER IN PUBLIC UNIVERSITIES OF MALAYSIA*

Irma Wani Othman¹, Muhammad Safuan Yusoff², Mohd Sohaimi Esa³, Mohd Azri Ibrahim⁴, Budi Anto Mohd Tamring⁵, Mohd Kamal Mohd Shah^{6*}

¹ Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa, Universiti Malaysia Sabah, Malaysia

Email: irma@ums.edu.my

² Fakulti Kewangan Antarabangsa Labuan, Universiti Malaysia Sabah, Malaysia

Email: safuan_y@yahoo.com

³ Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa, Universiti Malaysia Sabah, Malaysia

Email: msohaimi@ums.edu.my

⁴ Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa, Universiti Malaysia Sabah, Malaysia

Email: mohdazri@ums.edu.my

⁵ Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa, Universiti Malaysia Sabah, Malaysia

Email: budi@ums.edu.my

⁶ Fakulti Kejuruteraan, Universiti Malaysia Sabah, Malaysia

Email: mkamalms@ums.edu.my

* Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 08.11.2020

Revised date: 15.11.2020

Accepted date: 17.11.2020

Published date: 08.12.2020

Abstrak:

Kehadiran kakitangan antarabangsa atau akademik ekspatriat berdikari dalam dunia pendidikan tinggi rentas sempadan pada masa kini sememangnya satu isu global yang mendatangkan kebaikan kepada perkembangan ilmu pendidikan tinggi sedunia. Keputusan yang diambil oleh akademik ekspatriat berdikari untuk datang ke negara tuan rumah bagi meneruskan kerjaya sebagai ahli akademik sememangnya akan mendatangkan implikasi berguna keatas kerjaya yang mereka lakukan. Menerusi temu bual mendalam berlandaskan pendekatan kualitatif yang diguna pakai ke atas tiga puluh (30) responden yang dipilih secara sukarela di tiga (3) buah IPTA, objektif kajian ini ingin mengetahui implikasi ke atas pembangunan sendiri terhadap kerjaya sebagai ahli akademik ekspatriat berdikari yang berkhidmat di negara tuan rumah. Dari dapatan yang diterima hasil dari temu bual yang dijalankan, implikasi ke atas pembangunan sendiri dari segi kerjaya yang dapat dilihat

To cite this document:

Irma Wani, O., Muhammad Safuan, Y., Mohd Sohaimi, E., Mohd Azri, I., Budi Anto M., T., & Mohd Kamal, M., S. (2020). Relevansi Pembangunan Kendiri Dalam Pemantapan Kerjaya Ahli Akademik Ekspatriat Di Universiti Awam Malaysia. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 5 (37), 253-269.

DOI: 10.35631/IJEPC.5370021.

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



adalah (I) Kenaikan Pangkat, (II) Pendapatan Lumayan, (III) Keamanan di Malaysia dan (IV) Keharmonian di Tempat Kerja. Dari setiap dapatan yang dinyatakan oleh responden yang terlibat ia telah membuktikan bahawa keputusan yang diambil oleh akademik ekspatriat berdikari untuk datang berekspatriasi ke negara tuan rumah dalam meneruskan kerjaya sebagai ahli akademik telah memberi implikasi positif yang secara tidak langsung mendatangkan keuntungan buat diri mereka. Implikasi ke atas pembangunan sendiri terhadap kerjaya sebagai akademik ekspatriat berdikari ini juga mampu membawa kepada pengkalan sumber manusia akademik ekspatriat berdikari yang mana dapat mengurangkan kadar pusing ganti tenaga kerja dalam sesebuah organisasi seperti ahli akademik di Institusi Pengajian Tinggi Awam Malaysia.

Kata Kunci:

Akademik Ekspatriat, Universiti Awam Malaysia, Pembangunan Kendiri, Kerjaya

Abstract:

The presence of international staff or independent expatriate academicians in the cross border higher education world today is indeed a global issue that brings benefits to the development of higher education worldwide. The decision taken by independent expatriate academicians to come to the host country to pursue a career as an academician will certainly have useful implications on the career they are pursuing. Through in-depth interviews based on a qualitative approach adopted on thirty (30) selected voluntarily respondents in three public universities, the objective of this study was to find out the implications on self-development of careers as independent expatriate academicians serving in the host country. From the findings received as a result of the interviews conducted, the implications for self-development in terms of the career which could be seen were (I) Promotion (II) Lucrative income (III) Security in Malaysia and (IV) Harmony in the workplace. From each finding stated by the respondents involved, it had been proven that the decision was taken by independent expatriate academicians to the host country in pursuing a career as an academician had given the positive implication that indirectly brought benefits to themselves. The implications for self-development on a career as an independent expatriate academician were also able to lead to the retention of human resources of independent expatriate academicians which can reduce the turnover rate in an organisation such as academics in Malaysian Public Institutions of Higher Learning.

Keywords:

Expatriate Academician, Public University of Malaysia, Self Development, Career

Pengenalan

Proses pengantarabangsaan di dalam sistem pendidikan tinggi yang berlaku pada masa kini telah memberikan impak positif terhadap sistem pendidikan tinggi Malaysia di mana peralihan reputasi yang dimiliki pada masa kini telah dapat menarik bilangan akademik ekspatriat berdikari untuk hadir ke negara ini bagi membina sekali gus mengembangkan kerjaya mereka (Bakel dan Susan, 2019). Peralihan ini berlaku disebabkan aliran kemasukan bilangan pelajar antarabangsa dan ahli akademik ekspatriat ke negara ini yang merentasi

sempadan untuk mendapatkan peluang kerjaya yang terbaik bagi diri mereka. Bagi memenuhi keperluan ini, institusi pengajian tinggi pastinya akan memilih dan mengambil ahli akademik yang mempunyai pengalaman dan kelayakan yang tertentu untuk berkhidmat di institusi pengajian tinggi mereka. Kepentingan dalam menggunakan khidmat kepakaran dari luar negara bertujuan untuk memastikan institusi pengajian tinggi mampu mencapai matlamat yang telah ditetapkan (Trembath, 2016; Miandy dan Azirah, 2019). Arah aliran yang wujud ini akan memberi ahli akademik dan pelajar memperoleh nilai pengalaman yang terbaik di peringkat antarabangsa.

Dalam konteks pengantarabangsaan ini, pihak institusi pengajian tinggi bakal memperoleh kebaikan dan manfaat daripada ahli akademik ekspatriat yang berkhidmat di IPTA tempatan. Ilmu, kemahiran, kepakaran, teknologi dan cara pendekatan yang berbeza yang dibawa oleh ahli akademik ekspatriat daripada pelbagai negara ini amat bernilai dalam membangunkan modal insan yang berguna untuk pembangunan negara (Doherty, Richardson dan Thorn, 2013; McNulty, 2014; Saba, Dilek dan Gamze, 2018). Dari keputusan yang diambil oleh ahli akademik ekspatriat dalam membina kerjaya mereka di negara ini pastinya akan memberi implikasi terhadap pembangunan sendiri akademik ekspatriat sama ada ianya dapat dilihat dari segi kerjaya mahupun peribadi. Implikasi terhadap pembangunan sendiri akademik ekspatriat merujuk kepada situasi yang dialami serta dipengaruhi oleh persekitaran yang wujud di sekeliling ekspatriat akademik berdikari yang mana memerlukan keyakinan diri yang tinggi dalam membangunkan sifat-sifat positif dalam diri mereka bagi mencapai tahap kehidupan yang lebih baik sewaktu meneruskan kerjaya di negara tuan rumah.

Sorotan Literatur

Implikasi pembangunan sendiri merujuk kepada peningkatan sahsiah diri individu akademik ekspatriat yang dibahagikan kepada aspek peribadi dan aspek kerjaya. Dalam konteks penyelidikan ini implikasi ke atas pembangunan sendiri dapat dilihat melalui sejauh mana proses ekspatriasi yang dilalui oleh akademik ekspatriat berdikari telah memberi impak terhadap kesejahteraan diri dan pengembangan kerjaya secara positif sebagai seorang ahli akademik ekspatriat. Faktor motivasi adalah asas kepada inspirasi bagi seseorang individu dalam memberikan yang terbaik terhadap perkara yang dilakukan, sama ada di peringkat peribadi atau pada peringkat profesional yang mana merujuk kepada kerjaya mereka (Bakel dan Susan, 2019). Situasi yang sering berlaku terhadap akademik ekspatriat adalah pihak organisasi akan menawarkan ganjaran serta faedah yang lebih kompetitif kepada mereka, bertujuan menarik minat mereka untuk datang berkhidmat di organisasi di negara tuan rumah (Leung, Wang dan Hon, 2011; Tahira, Syed dan Khalid, 2014; Amer, 2015; Muhammad Safuan *et al.*, 2015; McNulty, 2016). Perkara tersebut pastinya dapat menarik minat golongan akademik ekspatriat berdikari kerana setiap daripada mereka mempunyai perancangan yang jauh ke hadapan yang mana keputusan yang dilakukan dapat memberi implikasi positif kepada kerjaya mereka pada masa hadapan.

Antara bentuk polisi yang selalu ditawarkan kepada akademik ekspatriat tersebut merangkumi peluang pekerjaan dan perjawatan lebih tinggi berdasarkan kelayakan dan pengalaman, tawaran gaji lebih baik, pakej pampasan menarik dan kebebasan professional iaitu merujuk kepada kebebasan berkerjaya (Atif, Palwasha dan Muzaffar, 2017; Ramya dan Sofri, 2018; Bakel dan Susan, 2019). Motivasi di peringkat profesional ditakrifkan sebagai galakan kepada pekerja dalam memperlihatkan prestasi kerja yang lebih baik serta memberikan pencapaian kerja lebih konsisten, mencapai produktiviti tinggi, memberi

kepuasan terhadap kerja yang dilakukan dan menghasilkan kerja berkualiti tinggi (Van Hear, Bakewell dan Long, 2017; Castelli, 2018; Majid dan Kamarul, 2018; Bakel dan Susan, 2019; Abdien, 2019). Selain faktor motivasi yang dijadikan sebagai inspirasi, cara organisasi melakukan pengurusan sumber manusia antarabangsa dengan baik turut memberi inspirasi kepada pekerja yang mana akan menyumbang kepada hasil kerja yang terbaik (Canhial, Shemueli dan Dolan, 2015; McNulty dan Hutchings, 2016; Saba, Dilek dan Gamze, 2018). Memahami keperluan dan kehendak pekerja oleh pihak majikan adalah asas kepada pembangunan inspirasi pekerja yang sememangnya diinginkan oleh akademik ekspatriat berdikari.

Melalui hasil kajian yang dijalankan oleh Muhammad Safuan *et al.*, (2016), sebelum sesuatu keputusan yang bakal diambil perkara paling penting yang akan difikirkan dan dipertimbangkan adalah kesan ke atas kerjaya mereka sewaktu berada di negara tuan rumah. Ini adalah merujuk kepada manfaat yang diperolehi ataupun kesusahan yang dibebani. Sememangnya kesan yang diinginkan di atas keputusan yang dilakukan adalah dapat memberi manfaat ke atas kerjaya mereka melalui pertimbangan mendapatkan peluang kerjaya yang lebih menguntungkan, mendapatkan potensi pembangunan kemahiran dan profesional, melihat cabaran bekerja di luar negara serta peluang untuk mendapatkan rangkaian kenalan di peringkat antarabangsa.

Bagi akademik ekspatriat yang membuat keputusan untuk melakukan ekspatriasi di peringkat antarabangsa secara sendiri dengan sesebuah organisasi pastinya akan menjangkakan untuk memperoleh kelebihan dari segi peluang pembangunan kerjaya di masa hadapan. Peluang pembangunan kerjaya yang bakal diperolehi perlulah diselaraskan dengan kebolehan peribadi melalui "kemahiran insaniah" seperti mempunyai keyakinan diri yang tinggi, keupayaan menyesuaikan diri dalam tempoh masa yang singkat, dapat menjalinkan hubungan interpersonal dengan mudah dan sekaligus membawa kepada implikasi positif terhadap kerjaya yang mereka lakukan (Muhammad Safuan *et al.*, 2015; 2016; Rudie *et al.*, 2016; McNulty dan Vance, 2017). McNulty dan Hutchings, (2016) pula berpendapat bahawa keputusan untuk melakukan ekspatriasi di peringkat antarabangsa secara sendirinya akan memberikan peluang pembangunan kerjaya yang lebih tinggi yang mana sudah semestinya individu tersebut telah menjangkakan peluang yang terdapat di tempat tersebut akan memberi kebaikan kepada kerjayanya dalam bentuk pengalaman yang berharga.

Salah satu perkara yang dapat dilihat dengan jelas di mana pengantarabangsaan telah memberi kesan kepada sistem pendidikan tinggi adalah melalui aliran masuk bilangan ahli akademik antarabangsa di seluruh sempadan negara yang disebabkan oleh masalah atau kekurangan yang terdapat di negara asal mereka iaitu kurangnya peluang pembangunan kerjaya yang telah memberi implikasi buruk kepada kerjaya mereka sebagai ahli akademik (Bygnes, 2017). Tren yang berlaku ini telah mewujudkan perkembangan positif yang mana setiap daripada akademik ekspatriat mempunyai kebebasan dalam merancang masa depan ke satu tahap yang membanggakan buat diri mereka sekaligus memperoleh pengalaman antarabangsa untuk bersaing dalam pasaran kerja akademik. Ahli akademik yang mempunyai pengalaman antarabangsa yang luas bakal diberi kedudukan atau perjawatan yang lebih tinggi berbanding ahli akademik yang kurang atau tidak mempunyai pengalaman antarabangsa (Castelli, 2018).

Melalui pendefinisian yang diberikan oleh Tahira, Syed dan Khalid, (2014) berhubung ganjaran, ganjaran adalah merujuk kepada keuntungan yang diterima oleh seseorang individu hasil daripada perkhidmatan yang diberikan dalam bentuk tunai, bukan tunai dan berbentuk psikologi yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja disebabkan sumbangan yang diberikan kepada organisasi. Ganjaran berbentuk tunai adalah melalui pembayaran gaji atau bonus, manakala bukan tunai pula adalah dari segi kenaikan pangkat yang diberikan kepada pekerja. Ganjaran berbentuk psikologi pula kebiasaannya adalah dari segi pujian yang diberikan disebabkan pekerja telah berjaya menjalankan sesuatu tugas dengan jayanya.

Yanadori, (2015) pula telah menyatakan bahawa, seseorang pekerja yang mengambil keputusan untuk melakukan ekspatriasi ke luar negara adalah disebabkan oleh status pekerjaan dan pembayaran gaji yang kurang memuaskan di negara asalnya. Dua faktor utama tersebut merupakan pemangkin utama yang menyebabkan timbulnya keinginan mereka untuk berekspatriasi. Selain itu alasan lain mengapa mereka mengambil keputusan untuk berhijrah ke luar negara adalah disebabkan untuk mendapatkan peluang-peluang seperti kebebasan pembayaran cukai dan pakej ganjaran yang menyeluruh. Tambahan lagi menurut Ramya dan Sofri, (2018) mereka berpendapat bahawa secara umumnya untuk seseorang membuat keputusan berekspatriat ke sebuah negara lain, faktor utama yang akan difikirkan adalah dari segi mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi yang mana akan mempengaruhi keputusan mereka. Persoalan adakah pihak yang menawarkan pekerjaan tersebut dapat memberi pendapatan yang maksimum kepada mereka ataupun tidak merupakan perkara penting buat diri mereka kerana perkara tersebut dapat memberi kesan yang baik dari segi keuntungan yang diperolehi. Ini kerana kebiasaannya ekspatriat akan memperolehi hasil pendapatan yang jauh lebih tinggi berbanding sewaktu berada di negara asalnya (Chen, Kraemer dan Gathii, 2011; Rahim, 2012; Tahira, Syed dan Khalid, 2014; Muhammad Safuan *et al.*, 2015; McNulty, 2016).

Dari segi pembayaran gaji yang diberikan di antara pekerja yang bekerja di dalam negara dan bekerja di luar negara ianya mempunyai perbezaan yang jelas. Menurut Amer Al-Kassem, (2015) dan McNulty, (2016) menyatakan apabila berkaitan dengan perkara yang melibatkan pekerja yang bekerja di luar negara iaitu merujuk kepada ekspatriat, ganjaran ekstrinsik yang diberikan oleh pihak majikan adalah bersifat lumayan dan menguntungkan berbanding mereka yang bekerja di dalam negara. Ganjaran yang diberikan adalah untuk meningkatkan tahap motivasi pekerja supaya dapat melakukan pekerjaan dengan jayanya. Kesemua ganjaran yang diberikan adalah mengikut tahap piawaian yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika ekspatriat merasakan segala ganjaran ekstrinsik yang diberikan adalah tidak mencukupi dan tidak munasabah ini akan menurunkan tahap motivasi ekspatriat untuk melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan. Untuk mengelakkan perkara sebegini daripada berlaku adalah sangat penting organisasi menyedari, bertindak dan menyediakan segala keperluan yang diperlukan oleh ekspatriat bagi meningkatkan tahap motivasi mereka.

Isu keamanan sesebuah negara juga merupakan isu yang sering difikirkan oleh akademik ekspatriat yang berasal dari sebuah negara yang bergolak. Ini adalah kerana bagi akademik ekspatriat apabila mereka melakukan ekspatriasi ke sesebuah negara yang mempunyai keadaan politik yang aman ianya akan menjadi penentu kepada kejayaan kerjaya mereka di negara tuan rumah (Meseguer dan Burgess, 2014; Rashid Aziz, 2014; Rocke, 2017; Bygnes dan Flipo, 2017; Muhammad Safuan *et al.*, 2017; Majid dan Kamarul, 2018). Secara umumnya tujuan utama bagi akademik ekspatriat yang mengambil keputusan untuk

melakukan ekspatriasi adalah untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik yang mana dapat memberi implikasi positif kepada kehidupan mereka. Dengan adanya jaminan keselamatan berada di sesebuah negara pastinya ianya akan memberi ketenangan kepada akademik ekspatriat sepanjang meneruskan kerjaya di negara tuan rumah. Keselamatan sesebuah negara merujuk kepada tujuan dan cara bagaimana sesebuah negara mempertahankan negaranya daripada ancaman dan kemampuannya mengekalkan nilai teras negara tersebut (Bygnes, 2017).

Melalui literatur pengurusan ekspatriat telah mendapati bahawa isu keamanan politik sesebuah negara memainkan peranan penting dalam memperkasakan sistem pendidikan di sesebuah negara terutamanya yang melibatkan golongan akademik ekspatriat berdikari. Kajian yang dilakukan oleh Muhammad Safuan *et al.*, (2017) telah menyatakan bahawa disebabkan berlakunya keadaan politik yang tidak aman dalam sesebuah negara, hak-hak kebebasan dan pendemokrasian pendidikan selalunya tidak akan dapat digunakan dengan sepenuhnya oleh warganegara sesebuah negara kerana disebabkan pelbagai masalah politik yang tidak stabil. Terdapat juga bukti-bukti tambahan yang menyatakan bahawa politik yang tidak aman dan perubahan dalam kerajaan juga akan memberi kesan langsung terhadap golongan pendidik. Senario yang berlaku tersebut telah membawa kepada lambakan penghijrahan golongan akademik ekspatriat yang tidak mahu mengorbankan masa depan dan kerjaya mereka semata-mata terpaksa berhadapan dengan keadaan politik yang tidak aman dan tidak berkesudahan. Disebabkan perkara sebegini adalah sangat penting bagi akademik ekspatriat akan kewujudan keadaan keamanan politik di sesebuah negara kerana ianya akan memberi jaminan terhadap implikasi positif kepada kerjaya seseorang ekspatriat.

Metodologi

Penggunaan teknik persampelan bertujuan dalam penyelidikan ini mempunyai kelebihan yang mana ianya telah memudahkan pengkaji dalam menjalankan sesuatu kajian (Babbie, 2017). Ini kerana subjek yang mempunyai ciri-ciri tertentu sahaja dipilih untuk dijadikan responden kajian berdasarkan pengetahuan dan tujuan khusus penyelidikan pengkaji (Eriksson and Kovalainen, 2016). Dalam konteks kajian ini, persampelan bertujuan yang dikenal pasti adalah menggunakan populasi dalam golongan akademik ekspatriat di tiga lokasi kajian kes di mana ianya berdasarkan empat kriteria yang ditetapkan iaitu (a) seorang ekspatriat yang telah menetap di Malaysia selama 12 bulan, (b) berkhidmat di empat IPTA yang dipilih dan telah memperbaharui sekurang-kurangnya sekali kontrak perkhidmatan (c), mestilah terdiri daripada akademik ekspatriat yang melakukan ekspatriasi secara berdikari dan (d) akademik ekspatriat tersebut tidak berada dalam cuti sabatikal atau berstatus pertukaran kakitangan antara universiti. Data yang diperoleh kemudiannya akan diproses melalui analisis induktif dengan mengtranskrip rakaman audio temu bual (Seidman, 2006) dan seterusnya pengkategorian tema secara terperinci akan dilakukan melalui proses pengkodan yang mana merupakan langkah yang penting dalam proses menganalisis data dalam penyelidikan jenis kualitatif (Creswell, 2014).

Hasil Penyelidikan

Hasil penyelidikan berhubung implikasi terhadap pembangunan sendiri dari segi kerjaya di dalam penyelidikan ini dapat dilihat melalui lima elemen yang telah dikenal pasti iaitu (I) kenaikan pangkat, (II) pendapatan lumayan, (III) keamanan di Malaysia dan (IV) keharmonian di tempat kerja. Pembangunan sendiri dari segi kerjaya merujuk kepada satu keadaan yang dialami oleh akademik ekspatriat yang mana telah dapat memberi pulangan

positif atau kebaikan kepada dirinya hasil dari kerjaya yang dilakukan dalam sesebuah organisasi. Dalam melakukan ekspatriasi, pemilihan lokasi yang tepat memainkan peranan yang penting bagi menjamin kerjaya akademik ekspatriat tersebut pada masa hadapan supaya memperoleh implikasi yang positif hasil daripada keputusan yang dilakukan. Bagi ekspatriat berdikari seperti akademik ekspatriat yang mengambil keputusan untuk berekspatriasi ke luar negara, dua perkara penting yang perlu difikirkan sebelum melakukan ekspatriasi adalah ekspatriasi yang hendak dilakukan perlulah dilakukan pada masa dan destinasi yang tepat (McNulty dan Hutchings, 2016). Ini adalah kerana tujuan utama ekspatriasi adalah untuk memperoleh pulangan yang baik dari segi implikasi terhadap kejayaan kerjaya seseorang individu.

Pembangunan Kendiri Individu Berdasarkan Kenaikan Pangkat

Bagi kajian yang dijalankan ini, terdapat empat implikasi positif yang telah dikenal pasti dari segi kerjaya akademik ekspatriat yang diperoleh hasil daripada keputusan yang dilakukan. Pertamanya adalah memperoleh peluang kenaikan pangkat yang mana perkara tersebut tidak diperoleh sewaktu berada di negara asal. Melalui Jadual 1 di bawah, seramai 9 orang akademik ekspatriat telah mengaitkan perkara tersebut yang mana telah memperoleh peluang kenaikan pangkat dari segi gelaran perjawatan iaitu profesor dan memegang jawatan tinggi di dalam bidang pengurusan semasa menjadi ekspatriat di Universiti Awam Malaysia.

Jadual 1: Pembangunan Kendiri Berdasarkan Kenaikan Pangkat

Universiti I	Universiti II	Universiti III
Akademik Ekspatriat 3	Akademik Ekspatriat 15	Akademik Ekspatriat 21
Akademik Ekspatriat 5	Akademik Ekspatriat 20	Akademik Ekspatriat 25
Akademik Ekspatriat 8		Akademik Ekspatriat 26
		Akademik Ekspatriat 28

Seramai sembilan daripada keseluruhan responden yang terlibat di dalam penyelidikan yang dijalankan ini telah menyatakan bahawa implikasi positif dari segi kerjaya yang diperoleh sepanjang berkhidmat di Universiti Awam Malaysia adalah dari segi peluang kenaikan pangkat yang merupakan antara salah satu aspek pembangunan kendiri yang diperoleh. Ini jelas dilihat melalui pernyataan Akademik Ekspatriat 3 yang telah memperoleh kenaikan pangkat perjawatan ke professor manakala Akademik Ekspatriat 15 dan 28 telah diberi kepercayaan menyandang pelbagai jawatan penting di dalam bidang pentadbiran sepanjang berkhidmat di Universiti Awam Malaysia. Perkara ini dapat dilihat dalam pernyataan asal di bawah:

“Setiap orang pastinya mahu mendapatkan peluang kenaikan pangkat setelah berkhidmat dalam satu tempoh masa di sesebuah organisasi betul kan? Begitu jugalah dengan diri saya. Di Universiti I peluang kenaikan pangkat sentiasa terbuka kepada semua kakitangan sama ada kakitangan pengurusan mahupun kakitangan akademik. Namun pastinya ianya memerlukan seseorang individu itu memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan seperti mempunyai bilangan penerbitan yang tertentu, mempunyai geran penyelidikan, mempunyai pelajar penyeliaan ijazah sarjana, Phd dan telah memberi khidmat sumbangan yang berguna kepada masyarakat. Alhamdulillah selepas tiga tahun saya berkhidmat di Universiti III saya telah mendapat kenaikan pangkat menjadi Professor.” (Akademik Ekspatriat 3)

“Saya telah berkhidmat sebagai ahli akademik di Universiti II selama lebih daripada 17 tahun iaitu pada tahun 1997. Sepanjang perkhidmatan saya di sini saya telah diberi kepercayaan untuk memegang pelbagai jawatan penting. Bagi saya untuk memegang jawatan penting seseorang itu perlu ada ciri-ciri tertentu, seperti saya. Ini terbukti selepas dua tahun saya berkhidmat saya telah dilantik sebagai Ketua Jabatan Keilmuan Islam. Selepas itu saya telah memegang pelbagai jawatan penting lain iaitu Ketua Jabatan Usuluddin dan Komparatif Agama, Timbalan Dekan Hal Ehwal Pelajar, Timbalan Dekan Akademik, Timbalan Dekan Pascasiswazah dan Timbalan Dekan Bahagian Antarabangsa. Semua ini adalah pencapaian besar yang membanggakan diri saya sepanjang bergelar ahli akademik ekspatriat di Malaysia.” (Akademik Ekspatriat 15)

“Sebelum saya meneruskan kerjaya di Universiti III, saya telah berkhidmat di tiga buah negara lain. Dalam tempoh masa enam bulan selepas saya berkhidmat di universiti ini saya telah diminta untuk memegang jawatan pentadbiran selama dua tahun sebagai Timbalan Ketua Jabatan dan selepas itu sebagai ketua jabatan selama enam tahun. Sekarang ini sudah masuk empat tahun saya memegang jawatan sebagai pengarah. Ini merupakan pengalaman yang berharga buat diri saya. Sesuatu yang tidak dijangka, saya datang hanya untuk mengajar tetapi pihak pengurusan universiti menawarkan kepada saya. Saya mengambil peluang ini sebagai satu tanggungjawab yang penting untuk diri saya. Alhamdulillah, saya sentiasa mengambil peluang ini sebagai salah satu cabang pembangunan kerjaya yang pastinya akan membawa kebaikan pada masa akan datang.” (Akademik Ekspatriat 28)

Dengan peluang yang diberi oleh pihak pentadbiran tiga universiti di atas kepada Akademik Ekspatriat 3, 15 dan 28, ini telah memberi peluang kepada akademik ekspatriat untuk merasai pengalaman yang amat berharga buat diri mereka. Ekspatriasi yang dilakukan oleh Akademik Ekspatriat 3, 15 dan 28 ini, telah memberi peluang kepada mereka menikmati kelebihan dari segi kenaikan pangkat yang lebih tinggi melalui kenaikan pangkat perjawatan dari profesor madya kepada profesor penuh dan memegang perjawatan tinggi di dalam bidang pengurusan dan ini adakalanya boleh dianggap sebagai satu kebetulan yang dirangsang oleh faktor motivasi dalam memberikan pengalaman berharga buat diri mereka (McNulty, 2014; Canhilal, Shemueli dan Dolan, 2015; Muhammad Safuan *et al.*, 2016; Rudie *et al.*, 2016; Saba, McNulty dan Vance, 2017; Dilek dan Gamze, 2018). Dari apa yang diperkatakan oleh responden di atas, golongan akademik ekspatriat berdikari yang mempunyai banyak pengalaman antarabangsa pastinya akan memperoleh kelebihan dengan diberi pelbagai jawatan penting untuk disandang. Ini dapat menggambarkan bahawa akademik ekspatriat seperti ini mempunyai cita-cita tinggi berbanding dengan ekspatriat yang tidak mempunyai pengalaman bekerja di luar negara (Irma Wani, Norazah dan Muhammad Safuan, 2012; Muhammad Safuan *et al.*, 2015; Trembath, 2016).

Pembangunan Kendiri Berdasarkan Pendapatan Lumayan

Implikasi kedua yang dapat dilihat dari segi kerjaya akademik ekspatriat di Universiti Awam Malaysia adalah peluang memperolehi pendapatan yang lumayan. Secara lumrahnya sebagai seorang pekerja, pastinya ingin mendapatkan pendapatan yang tinggi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Dalam kajian yang dijalankan oleh McNulty, (2016) hasil kajian mendapati faktor ekstrinsik dan intrinsik menjadi matlamat utama bagi individu untuk menceburkan diri

dalam bidang pekerjaan. Melalui implikasi pembangunan sendiri kedua, seramai 18 orang akademik ekspatriat telah mengaitkan bahawa hasil daripada ekspatriasi yang dilakukan telah memberi keuntungan kepada mereka dan ini dapat dilihat dalam Jadual 2 di bawah:

Jadual 2: Pembangunan Kendiri Individu Berdasarkan Pendapatan Lumayan

Universiti I	Universiti II	Universiti III
Akademik Ekspatriat 1	Akademik Ekspatriat 12	Akademik Ekspatriat 21
Akademik Ekspatriat 3	Akademik Ekspatriat 13	Akademik Ekspatriat 23
Akademik Ekspatriat 4	Akademik Ekspatriat 15	Akademik Ekspatriat 26
Akademik Ekspatriat 7	Akademik Ekspatriat 16	Akademik Ekspatriat 27
Akademik Ekspatriat 8	Akademik Ekspatriat 17	Akademik Ekspatriat 28
Akademik Ekspatriat 10	Akademik Ekspatriat 19	
	Akademik Ekspatriat 20	

Seramai 18 orang akademik ekspatriat telah menyatakan bahawa hasil yang diperoleh dari ekspatriasi yang dilakukan adalah mendapat pendapatan yang lumayan sebagai implikasi positif terhadap pembangunan sendiri mereka di Universiti Awam Malaysia. Menurut Akademik Ekspatriat 10, 17 dan 23 jika dibandingkan di negara asal mereka iaitu di Sudan, Indonesia dan India gaji yang ditawarkan adalah jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan gaji yang mereka peroleh di Universiti Awam Malaysia yang jauh lebih tinggi. Ini dapat dilihat melalui pernyataan asal ketiga-tiga akademik ekspatriat di bawah:

“Pada mula saya berkhidmat di Malaysia tujuan utama saya adalah mendapatkan gaji yang lebih tinggi berbanding di negara asal saya. Perkara tersebut telah saya perolehi disini. Bagi sesetengah individu apabila berkata mengenai isu gaji ianya sesuatu yang amat sensitif, tetapi bagi saya tidak, kerana gaji itu adalah hak anda, apa yang anda perolehi di atas perkhidmatan yang ada lakukan. Di negara asal saya gaji yang diberikan rendah berbanding gaji yang ditawarkan di sini. Untuk mendapatkan pendapatan yang tinggi saya terpaksa berkerja di tempat lain. Banyak waktu yang saya terpaksa laburkan untuk mendapatkan pendapatan yang tinggi dan ianya memenatkan.” (Akademik Ekspatriat 10)

“Faktor ekonomi adalah perkara yang saya fikirkan sebelum sesuatu keputusan diambil. Seperti yang anda tahu nilai mata wang ringgit Malaysia jauh lebih tinggi berbanding nilai mata wang rupiah bukan? Maka ianya juga sama dengan gaji yang diberikan di sini adalah jauh lebih lumayan berbanding dengan Indonesia. Alhamdulillah dengan meneruskan kerjaya di Universiti ini gaji yang saya miliki sangat memuaskan buat diri saya dan keluarga. Dengan gaji yang diperolehi membolehkan saya membuat penyimpanan. Setiap bulan saya akan pastikan gaji yang saya perolehi akan saya asingkan sedikit untuk simpanan masa depan keluarga.” (Akademik Ekspatriat 17)

“Di Universiti ini selain kepuasan terhadap peluang pembangunan kerjaya, kemudahan dan persekitaran, sistem pampasan yang diberikan juga agak menarik jika dibandingkan dengan universiti lain di Malaysia. Jika orang awam selepas mencapai umur persaraan mereka akan memperolehi pencen, tetapi bagi kami di sini jika kontrak atau umur kami mencapai umur persaraan kami akan diberi wang imbuhan mengikut tempoh masa perkhidmatan kami di sini. Ini amat mengembirakan

kami, kerana wang tersebut dapat menampung hidup kami di masa hadapan sebaik pulang ke negara asal.” (Akademik Ekspatriat 23)

Dari pernyataan asal Akademik Ekspatriat 10, 17 dan 23 di atas, amat jelas menunjukkan tujuan utama mereka berekspatriasi adalah untuk mendapatkan keuntungan dari segi pendapatan yang lumayan dan perkara tersebut terbukti apabila mereka meneruskan kerjaya di negara ini. Hasil dapatan ini adalah senada dan menyokong kajian yang dijalankan oleh Muhammad Safuan *et al.*, (2015) dan Yanadori, (2015) bahawa sebab utama akademik ekspatriat meneruskan kerjaya ke luar negara adalah untuk mendapatkan pulangan tawaran gaji yang lebih lumayan yang mana perkara tersebut merupakan implikasi yang diinginkan hasil daripada keputusan yang dilakukan. Tindakan yang dilakukan oleh 18 orang akademik ekspatriat ini dalam mengambil keputusan untuk melakukan ekspatriasi merupakan satu tindakan yang rasional yang mana terbukti memberi kesan kepada kerjaya dan kehidupan mereka dalam mengubah keadaan mereka sewaktu berada di negara asal (Chen, Kraemer dan Gathii, 2011; Rahim, 2012; Tait, De Cieri dan McNulty, 2014; McNulty, 2016; Majid dan Kamarul, 2018; Abdien, 2019)

Penawaran gaji yang lebih tinggi juga merupakan satu kuasa tarikan yang mampu memberi implikasi yang positif kepada kerjaya ekspatriat antarabangsa yang mana dapat memenuhi hasrat mereka untuk mendapatkan pendapatan yang lumayan sepanjang berkhidmat dalam sesebuah organisasi di negara tuan rumah (Leung, Wang dan Hon, 2011; Amer, 2015; McNulty, 2016). Melalui hasil kajian ini telah dapat membuktikan bahawa hasil daripada kerjaya yang dilakukan sebagai seorang ahli akademik mampu memberi implikasi positif dari segi mendapatkan keuntungan pendapatan yang lumayan kepada golongan akademik ekspatriat berdikari.

Pembangunan Kendiri Individu Berdasarkan Keamanan di Malaysia

Seterusnya implikasi pembangunan kendiri dari segi kerjaya yang ketiga, dapat dilihat di dalam kajian yang dijalankan ini iaitu keamanan di Malaysia yang mana membincangkan mengenai suasana keamanan yang berlaku di Malaysia dapat memberi implikasi positif kepada kerjaya mereka. Apabila berbicara mengenai keamanan di Malaysia, akademik ekspatriat di dalam kajian ini telah mengaitkan keadaan di mana sewaktu mereka berada di negara asal, mereka terpaksa menempuhi kehidupan berkerjaya dalam satu suasana negara yang tidak aman sehinggakan mereka terpaksa mencari tempat baru untuk meneruskan kerjaya mereka. Sejarah telah membuktikan bahawa pergerakan ekspatriat keluar dari negara asal dan mencari sebuah negara yang baru bagi melakukan ekspatriasi adalah disebabkan keadaan sesebuah negara yang tidak aman (Muhammad Safuan *et al.*, 2017). Negara seperti Malaysia yang mempunyai tahap keamanan yang tinggi, jauh dari segala bentuk kekacauan sememangnya akan menjadi pilihan akademik ekspatriat kajian ini untuk meneruskan kehidupan dan kerjaya mereka. Berdasarkan Jadual 3 di bawah seramai 16 orang akademik ekspatriat telah mengaitkan keamanan di Malaysia sebagai perkara yang dapat memberi implikasi positif terhadap pembangunan kendiri mereka untuk meneruskan kerjaya di Universiti Awam Malaysia sebagai ahli akademik.

Jadual 3: Pembangunan Kendiri Berdasarkan Keamanan di Malaysia

Universiti I	Universiti II	Universiti III
Akademik Ekspatriat 2	Akademik Ekspatriat 11	Akademik Ekspatriat 22
Akademik Ekspatriat 5	Akademik Ekspatriat 14	Akademik Ekspatriat 24
Akademik Ekspatriat 6	Akademik Ekspatriat 16	Akademik Ekspatriat 25
Akademik Ekspatriat 9	Akademik Ekspatriat 18	Akademik Ekspatriat 26
	Akademik Ekspatriat 19	Akademik Ekspatriat 28
		Akademik Ekspatriat 29
		Akademik Ekspatriat 30

Berdasarkan dari temubual yang dijalankan berhubung keamanan di Malaysia yang dapat memberi implikasi positif terhadap pembangunan kendiri akademik ekspatriat ianya telah banyak memberikan keyakinan dan peluang kepada akademik ekspatriat dalam meneruskan kerjaya di negara tuan rumah. Perkara ini telah disokong melalui pernyataan Akademik Ekspatriat 6, 18 dan 30 yang menyatakan keamanan di Malaysia telah banyak membantu kejayaan kerjaya dan ini dapat dilihat dengan jelas melalui pernyataan asal di bawah:

“Pilihan saya adalah tepat memilih Malaysia sebagai negara untuk membangunkan kerjaya saya sebagai ahli akademik. Malaysia aman, jauh dari segala bentuk gangguan politik. Ianya tidak seperti di negara asal saya India politiknya tidak aman, keadaan politik yang penuh dengan penipuan, rasuah, pemberontakan di sana sini. Tidak wujud ketenangan di sana, setiap hari ada sahaja berlaku pemberontakan di jalan-jalan raya. Jika saya masih lagi tinggal di negara asal saya, saya percaya kejayaan yang saya capai pada hari ini mustahil untuk saya capai di negara asal saya.” (Akademik Ekspatriat 6)

“Saya berasa selamat sepanjang berada di negara ini dengan keamanan yang terjamin oleh pihak pemerintah.. Jika dibandingkan dengan negara asal saya. Hilang perasaan risau untuk keluar pergi bekerja. Malaysia telah memberi kehidupan yang baru kepada saya dan keluarga di sini. Keselamatan yang terjamin 24 jam setiap hari tanpa ada kerisauan untuk pergi kemana-mana. Kebebasan yang saya inginkan di dalam hidup, bukan hidup di dalam pemerhatian.”(Akademik Ekspatriat 18)

“Keamanan di Malaysia sangat baik untuk ekspatriat akademik seperti saya dalam membangunkan kerjaya sebagai seorang pendidik. Ini kerana Malaysia sentiasa aman jauh dari segala bentuk huru-hara. Sebagai seorang ekspatriat akademik, dengan keamanan yang terdapat di negara ini, ianya membantu perjalanan kerjaya saya dengan lancar tanpa ada sebarang gangguan. Jika diberi peluang kepada saya, saya ingin terus tinggal di sini untuk selamanya tapi apa boleh buat saya di sini hanya untuk sementara, apabila tamat kontrak saya perlu pulang kenegara asal saya.” (Akademik Ekspatriat 30)

Dari pernyataan asal yang di berikan oleh Akademik Ekspatriat 6, 18 dan 30 telah dapat membuktikan bahawa keadaan keamanan yang terdapat di negara Malaysia telah membawa perspektif dan semangat baru kepada kejayaan kerjaya mereka sebagai akademik ekspatriat yang mana sekaligus dapat membantu kelancaran perancangan kerjaya mereka dengan lebih lancar tanpa ada sebarang masalah. Melalui apa yang diperkatakan oleh ketiga-tiga akademik

ekspatriat tersebut jika mereka masih kekal berada di negara asal, pastinya kerjaya mereka tidak akan membawa sebarang makna dan akan tersekat disebabkan masalah yang berlaku. Persekitaran tidak aman yang disebabkan oleh perkara-perkara negatif seperti peperangan, rusuhan yang berlaku di sesebuah negara pastinya akan menyebabkan sistem pendidikan tidak dapat berkembang dan seterusnya akan membawa kepada kesan negatif terhadap penyediaan infrastruktur yang akan merencatkan matlamat pendidikan sesebuah negara (Meseguer dan Burgess, 2014; Bygnes, 2017; Bygnes dan Flipo, 2017; Muhammad Safuan *et al.*, 2017). Secara kesimpulannya, melalui hasil dapatan ini telah menunjukkan bahawa situasi keamanan di Malaysia telah banyak memberi kebaikan dalam penyumbang kepada kerjaya akademik ekspatriat yang mana ianya telah memberi implikasi positif terhadap kejayaan mereka.

Pembangunan Kendiri Individu Berdasarkan Keharmonian di Tempat Kerja

Selain daripada itu implikasi pembangunan kendiri dari segi kerjaya yang keempat yang diperkatakan oleh akademik ekspatriat dalam kajian yang dijalankan ini adalah dapat dilihat melalui suasana yang berlaku di tempat kerja yang mana merujuk kepada keharmonian yang wujud di tempat kerja. Dari tema ini, seramai 15 orang akademik ekspatriat telah mengaitkan perkara ini dengan diri mereka. Sebagai contoh Akademik Ekspatriat 8 melahirkan rasa syukur dengan menyatakan suasana keharmonian di tempat kerja yang terdapat di Universiti I ditakrifkan secara positif. Hubungan jaringan sosial yang begitu akrab dengan rakan sekerja menjadi kelebihan yang diperolehi oleh seseorang kakitangan antarabangsa. Bagi Akademik Ekspatriat 22 pula secara peribadi menyatakan dari segenap aspek kehidupan bekerjaya, beliau berpuas hati dengan apa yang ditawarkan oleh Universiti II. Inisiatif yang diambil oleh Universiti tersebut sebagai majikan dianggap berjaya kerana berupaya menyediakan suasana keharmonian di tempat kerja yang kondusif kepada setiap kakitangannya jika dibandingkan dengan universiti lain dan ini dapat dilihat seperti yang terdapat di dalam kenyataan asal akademik ekspatriat di bawah:

Jadual 4: Pembangunan Kendiri Berdasarkan Keharmonian di Tempat Kerja

Universiti I	Universiti II	Universiti III
Akademik Ekspatriat 1	Akademik Ekspatriat 12	Akademik Ekspatriat 22
Akademik Ekspatriat 3	Akademik Ekspatriat 13	Akademik Ekspatriat 23
Akademik Ekspatriat 5	Akademik Ekspatriat 19	Akademik Ekspatriat 26
Akademik Ekspatriat 7		Akademik Ekspatriat 27
Akademik Ekspatriat 8		
Akademik Ekspatriat 10		

“Secara keseluruhan jika saya mempertimbangkan semua faktor, saya sangat berpuas hati Alhamdulillah semua yang saya mahukan saya telah dapat di sini. Kerjaya yang baik, persekitaran kerja yang lengkap dengan segala kemudahan, ekonomi yang baik, hubungan sosial yang baik dengan rakan sekerja seperti sebuah keluarga terutamanya di jabatan dalam kuliyah kami. Semua ini berada dalam keadaan baik dan membuatkan saya berasa gembira setiap kali datang berkerja. Bagi saya setiap hari adalah sesuatu yang baru sebagai manusia kita perlu berusaha mengekalkan segala kebaikan yang ada dan cuba menjauhi segala keburukan.”
(Akademik Ekspatriat 8)

“Saya adalah ahli akademik, tugas ahli akademik sebagai seorang penyelidik. Jadi saya akan pergi ke tempat yang mempunyai kemudahan yang lengkap untuk melakukan penyelidikan. Kemudahan di negara asal saya Bangladesh seperti buku-buku, jurnal, artikel adalah sangat kurang diperolehi. Tapi tidak di Universiti ini, jika anda pergi ke perpustakaan, anda akan mendapati setiap bahan rujukan seperti buku-buku, “journal online” dan sebagainya adalah paling terkini. Jika saya memerlukan sesuatu bahan rujukan yang tiada di perpustakaan, saya boleh mendapatkannya melalui permohonan di dalam program yang ada di perpustakaan. Sebagai contoh buku tersebut terdapat di Universiti Malaysia Sabah, saya boleh mendapatkannya dalam masa kurang dari dua minggu. Ini menyenangkan saya. Malaysia adalah pilihan terbaik, ianya adalah seperti rumah saya dan kemudahan yang ada di sini jauh lebih baik daripada di Bangladesh.” (Akademik Ekspatriat 13)

“Saya berpuas hati berada di sini terutamanya dari aspek kepuasan kerja yang saya miliki. Sudah tentu sebagai manusia biasa kita tidak boleh mengharapkan sesuatu yang mustahil. Dari segi persekitaran kerja saya merasakan pihak pentadbiran universiti telah menyediakan segalanya yang terbaik untuk kami sebagai ahli akademik. Terpulanglah kepada kami untuk menggunakan semua peluang yang diberi dengan semaksima mungkin. Saya telah membuat perbandingan di antara universiti ini dengan universiti lain dari aspek pengajaran, penyelidikan, penerbitan dan segala-galanya namun saya rasakan apa yang ditawarkan oleh Universiti ini adalah sangat-sangat baik. Sebab itu saya lebih suka menyalahkan diri saya jika saya gagal dalam sesuatu yang saya lakukan, saya tidak akan menyalahkan universiti.” (Akademik Ekspatriat 22)

Dengan suasana keharmonian di tempat kerja yang kondusif, seseorang pekerja dapat melakukan tugasnya sebaik mungkin. Persekitaran tempat kerja yang tidak memberi sebarang tekanan kepada pekerja dengan adanya sokongan dari kakitangan-kakitangan yang baik, mewujudkan persekitaran kerja yang lebih produktif. Dapatan dari pernyataan Akademik Ekspatriat 8 adalah senada dengan kajian yang dijalankan oleh Paul, Marloes dan Marc, (2016) bahawa, kecenderungan ekspatriat berjaya beradaptasi dengan persekitaran negara tuan rumah adalah bergantung kepada sokongan sosial dan hubungan persahabatan dengan pekerja di negara tuan rumah yang dikenali sebagai *“supportive network”*. Akademik Ekspatriat 13 pula menyatakan kemudahan yang terdapat di Universiti II telah memudahkannya untuk menjalankan penyelidikan, jika dibandingkan di negara asalnya. Dengan adanya suasana keharmonian di tempat kerja yang kondusif pastinya kepuasan kerja dapat diperoleh dan ini disokong dengan pernyataan Akademik Ekspatriat 22 yang mana kepuasan kerja mempunyai hubung kait dengan pengaruh latar belakang ahli akademik dengan persekitaran kerja yang kondusif (Koubova dan Buchko, 2013; Rashid Aziz, 2014; Rocke, 2017; Majid dan Kamarul, 2018; Abdien, 2019). Fenomena ekspatriasi oleh akademik ekspatriat yang berlaku dirujuk sebagai fenomena *“brain drain”* atau *“human capital flight”* (Van Hear, Bakewell dan Long, 2017). Wujudnya suasana kerja yang kondusif dapat mengekalkan akademik ekspatriat dalam tempoh masa yang lebih lama sekaligus dapat meningkatkan kerjaya mereka melalui peluang yang diberikan oleh universiti.

Kesimpulan

Secara kesimpulannya daripada keseluruhan hasil penyelidikan yang diperoleh ini jelas memperlihatkan di mana kebanyakan akademik ekspatriat berdikari telah memulakan kerjaya

mereka dalam melakukan ekspatriasi pada usia yang muda. Ini disebabkan mereka mempunyai wawasan kerjaya yang tinggi serta bercita-cita tinggi bagi mendapatkan keberuntungan dalam aspek kerjaya sebagai ahli akademik. Implikasi ke atas pembangunan sendiri sememangnya memberi kepentingan kepada akademik ekspatriat yang mana ianya menyumbang kepada kesan positif terhadap kerjaya mereka. Perkara ini merujuk kepada adakah keputusan yang bakal diambil membawa kepada kebaikan ataupun keburukan ke atas kerjaya yang diteruskan di negara tuan rumah.

Bagi akademik ekspatriat berdikari yang terlibat di dalam penyelidikan ini, keputusan untuk melakukan ekspatriasi merupakan satu keputusan yang perlu difikirkan sebaik-baiknya. Ini adalah kerana keputusan yang dibuat bukannya untuk kesan jangka pendek sebaliknya adalah untuk satu jangka masa yang panjang bagi menjamin masa hadapan kerjaya mereka. Seperti mana yang telah dibincangkan sebelum ini, gelombang globalisasi yang melibatkan fenomena pengantarabangsaan telah menyumbang kepada peningkatan bilangan akademik ekspatriat berdikari berekspatriasi ke serata dunia bagi mendapatkan pengalaman berharga khususnya berkaitan pembangunan kerjaya mereka. Perkara tersebut telah dapat dibuktikan hasil daripada penyelidikan yang dijalankan ini yang telah membawa kepada penemuan empat tema utama iaitu implikasi ke atas pembangunan sendiri dari segi kerjaya (I) kenaikan pangkat, (II) pendapatan lumayan, (III) keamanan di Malaysia dan (IV) keharmonian di tempat kerja.

Pernyataan yang melibatkan implikasi ke atas pembangunan sendiri merujuk kepada kesan dari tindakan yang diambil semasa akademik ekspatriat membuat keputusan untuk berekspatriasi. Setiap keputusan yang diambil oleh akademik ekspatriat berdikari sewajarnya tertumpu tentang bagaimana penghijrahan yang dilakukan ke luar negara bakal menjadikan tahap kehidupan mereka ke arah yang jauh lebih baik dari sebelumnya dan seterusnya mencapai tahap kejayaan dalam kerjaya sebagai seorang ahli akademik. Tujuan utama ekspatriasi yang dilakukan ini adalah untuk mendapatkan nilai-nilai baru bagi menggantikan nilai-nilai lama dalam kehidupan yang mana merupakan perkara yang sering membebankan akademik ekspatriat sewaktu berada di negara asal mereka. Menjadi tanggungjawab utama pihak pengurusan sumber manusia di sesebuah organisasi seperti Universiti I, II, III dan IV bagi memastikan setiap akademik ekspatriat yang berkhidmat di dalam organisasi mereka memperolehi tahap kepuasan yang lebih baik dari apa yang mereka lalui sebelumnya. Ini adalah disebabkan penghijrahan seseorang akademik ekspatriat dari negara asal ke negara tuan rumah secara rasionalnya mengharapkan perubahan hidup yang lebih baik. Itulah yang dilakukan oleh akademik ekspatriat berdikari yang terlibat di dalam kajian ini di mana fokus utama mereka adalah untuk mencapai kejayaan dalam kerjaya mereka ke arah yang jauh lebih baik berbanding dari apa yang mereka ada dan perolehi di negara asal.

Rujukan

- Abdien, M. K.(2019). Impact of Communication Satisfaction And Work-Life Balance on Employee Turnover Intention. *Journal of Tourism Theory and Research*, 5 (2): 228-238.
- Amer Al-Kassem. (2015). Contextual Factors of Compensation and Benefits Management to Expatriate Workforce. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 4 (4): 110-123.

- Atif, A., Palwasha, B., & Syed Muzaffar, B. (2017). Issues and Trends in Expatriation Management: Evidence from Malaysia. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 5 (2):131-135.
- Bakel, M. V., & Susan Salzbrenner, S. (2019). Going Abroad To Play: Motivations, Challenges, and Support of Sports Expatriates. *Thunderbird Int. Bus.*, 61:505–517.
- Babbie, E. (2017). The basics of social research (7th Ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Bygnes, S. (2017). Are They Leaving Because of the Crisis? The Sociological Significance of *Anomie* as a Motivation for Migration, *SAGE Journal*, 51 (2): 258-273.
- Bygnes, S., & Flipo, A. (2017). Political Motivations For Intra-European Migration. *Acta Sociologica*, 60 (3): 199–212.
- Canhilal, S. K., Shemueli, R. G., & Dolan, S. (2015). Antecedent Factors for Success in International Assignments: The Case of Expatriates in Peru. *Journal of Global Mobility*, 3 (4): 378–396.
- Castelli, F. (2018). Drivers of Migration: Why Do People Move?. *Journal of Travel Medicine*, 1-7.
- Creswell, J. W. (2014). Research design: *Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage, Oaks.
- Doherty, N., Richardson, J., & Thorn, K. (2013). Self-Initiated Expatriation Career Experiences, Processes and Outcomes. *Career Development International*, 18 (1):6-11.
- Eriksson, P., & Kovalainen, A. (2016). *Qualitative Methods in Business Research* 2nd ed. London, Thousand Oaks, New Delhi and Singapore: Sage.
- 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.
- Koubova, V., & Buchko, A. (2013). Life-work balance. *Management Research Review*, 36 (7): 700-719.
- Leung, K., Wang, Z., & Hon, A., H., Y. (2011). Moderating Effects on The Compensation Gap Between Locals And Expatriates In China: A Multi-Level Analysis. *Journal of International Management*, Vol. 17(1): 54-67.
- Majid Wahid Shaikh & Kamarul Zaman bin Ahmad. (2018). Factors affecting Happiness of Expatriate Academicians and Expatriate Non Academicians in Dubai. *International Review of Advances in Business Management and Law IRAMBL*, 1 (1): 1-12
- McNulty, Y. and Vance, C. M. (2017). Dynamic Global Careers: A New Conceptualization of Expatriate Career Paths. *Personnel Review*. Emerald Publishing Limited, 46 (2): 205–221.
- McNulty, Y., and Hutchings, K. (2016). Looking For Global Talent In All The Right Places: Non-Traditional Expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, 27 (7): 699-728.
- McNulty, Y. (2016). *Why Expatriate Compensation Will Change How We Think About 'Global Talent Management'*, In Ying Guo, Peter Dowling and Rammal Hussain (eds.), *Global talent management and staffing in MNEs*. *International Business and Management*, 32: 123-148.
- McNulty, Y. (2014). Modern Expatriation Through The Lens of Global Careers, Psychological Contracts, and Individual Return on Investment. *Global Business and Organizational Excellence*, 33 (3): 6-22.
- Meseguer, C., & Burgess, K. (2014). International Migration and Home Country Politics. *Studies In Com-Parative International Development*, 49 (1): 1–12.

- Miandy Munusamy & Azirah Hashim. (2019). Internationalisation of Higher Education In Malaysia: Insights From Higher Education Administrators. *International Journal of Asia-Europe Relations*, 5 (1): 21-39.
- Muhammad Safuan, Y., Irma Wani, O., Norazah, M. S., Hasbullah, A. Herlina, J., & Rudy Adie, R. (2017). Persekitaran Politik Sebagai Motif Ekspatriasi Akademik Ekspatriat Berdikari Di Institusi Pengajian Tinggi Awam Malaysia. *Labuan e-Journal of Muamalat and Society*, 11(2017): 59-67.
- Muhammad Safuan, Y., Irma Wani, O., Rudie Adie, R., & Norazah, M. S. (2016). Masa Depan Kerjaya, Perhubungan Kekeluargaan dan Pegangan Hidup Sebagai Motif Ekspatriasi Akademik Ekspatriat Di Universiti Islam Antarabangsa Malaysia. *Labuan e-Journal of Muamalat and Society*, 10 (2016):101-114.
- Muhammad Safuan Y., Irma Wani O., Norazah M. S., & Rudy Adie R. (2015). Kerjaya dan Ekonomi Sebagai Motif Ekspatriasi Ekspatriat Akademik di Institusi Pengajian Tinggi Awam Malaysia. *Labuan e-Journal of Muamalat and Society*. 9: 36-47.
- Paul, V. D. L., Marloes, V. E., & Marc, V.V. (2016). Expatriate Support and Success A Systematic Review of Organization-Based Sources of Social Support. *Journal of Global Mobility*, 4 (4): 408-431.
- Philipp, P., & Katrin, M. (2017). Host Country Language Skills and Expatriates' Cross-Cultural Adjustment In The Presence of Fear of terror. *Journal of Global Mobility*, 5 (4): 418-442.
- Rahim, S. A. (2012). Compensation Issues Relating To Expatriate Managers: A Review of Related Literature. *ASA University Review*, 6(2): 185-195.
- Ramya Raneer Konna Segaran & Sofri Yahya. (2018). An Analysis Of Push And Pull Factors Motivating Expatriate Migrants To Contemplate Malaysia As Their Second Home: A Conceptual Paper. *Journal of Business and Social Development*, 6 (1): 130-148.
- Rashid Aziz, S. M. (2014). Personality And Happiness Among Academicians In Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 4209-4212.
- Rudie 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.
- Rocke, D. (2017). Expatriation: Challenges and Success Factors of an International Career. *Rural Environment. Education. Personality*, 451-456.
- Saba, C., Dilek, G. Y., & Gamze, A. (2018). High-Skilled Female Immigrants: Career Strategies and Experiences. *Journal of Global Mobility*, 6 (3/4):258-284.
- Sarkiuanaite, I. and Rocke, D. (2015). The Expatriate Experience: the Factors of International Assignment Success. *Transformations in Business and Economics*, 14 (1)34: 20-47.
- Seidman, I. (2006). Interviewing as Qualitative Research: *A Guide for Researchers in Education and the Sciences*, (3rd Ed.). Teachers College Press.
- Tahira Nazir, Syed Fida Hussain Shah and Khalid Zaman. (2014). Review of Literature on Expatriate Compensation and its Implication for Offshore Workforce, *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)* 7(2): 189-207.
- Tait, E., H. De Cieri & Y. McNulty (2014), 'The Opportunity Cost of Saving Money: An Exploratory Study of Permanent Transfers and Localization of Expatriates In Singapore', *International Studies of Management and Organization*, 44(3), 79-94.
- Trembath, J.-L. (2016), 'The professional lives of expatriate academics', *Journal of Global Mobility*, 4 (2): 112-130.
- Van Hear N, Bakewell O, Long K. (2017). Push-pull Plus: Reconsidering The Drivers of Migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44 (6): 927-944.

Yanadori, Yoshio. (2015), '*Compensation and Benefits In The Global Organization*', In David Collings, Geoffrey Wood and Paula Caliguiri (eds.), *The Routledge companion to international human resource management* (190-209), Oxon, Routledge.