

# **PERSONALITI OPTIMISTIK SEBAGAI FAKTOR PENENTU ADAPTASI SOSIO BUDAYA AKADEMIK EKSPATRIAT DI UNIVERSITI AWAM MALAYSIA**

***OPTIMISTIC PERSONALITY AS A DETERMINE FACTOR IN SOCIO-CULTURAL ADAPTATION OF EXPATRIATE ACADEMIC IN MALAYSIAN PUBLIC UNIVERSITIES***

**Dr Irma Wani Othman**

Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa, Universiti Malaysia Sabah.  
(Email: [irma@ums.edu.my](mailto:irma@ums.edu.my))

**Received date:** 08-12-2019

**Revised date:** 10-12-2019

**Accepted date:** 12-12-2019

**Published date:** 15-12-2019

**To cite this document:** Othman, I. W. (2019). Personaliti Optimistik Sebagai Faktor Penentu Adaptasi Sosio Budaya Akademik Ekspatriat di Universiti Awam di Malaysia. *Advanced International Journal of Business, Entrepreneurship and SMEs*, 1 (2), 01-13.  
DOI: 10.35631/ajbes.12001

**Abstrak:** Personaliti secara relatif merupakan keterampilan sedar (conscious) ataupun separuh sedar (subconscious) minda yang dizahirkan melalui tingkah laku individu. Penyelidikan kualitatif ini bersandarkan pendekatan kualitatif yang mengutilasikan kaedah temu bual mendalam ke atas 20 orang kakitangan dari empat universiti awam Malaysia berstatus antarabangsa. Tumpuan perbincangan kertas kerja ini adalah meneliti penyesuaian diri golongan ekspatriat mengikut kehendak organisasi negara tuan rumah dengan merujuk secara khusus personaliti optimistik dan sikap pro aktif sebagai penentu kejayaan sesuatu tugas antarabangsa. Ciri-ciri personaliti yang dibincangkan antaranya adalah menghormati perbezaan budaya, bersikap mesra dengan masyarakat tempatan, sentiasa merendah diri dengan berfikiran terbuka, memperlihatkan fleksibiliti dalam perhubungan sosial, menunjukkan minat dan meningkatkan keinginan untuk mempelajari sesuatu yang baru, mempunyai semangat dan keterujaan untuk menerokai dan mengembara, bersikap positif terhadap kepelbagaiannya adat resam dan pemikiran masyarakat tempatan, dan bertoleransi dalam setiap aspek yang boleh memberikan kebaikan kepada semua. Berdasarkan kepada dapatan kajian yang telah diperoleh oleh penyelidik, signifikasi personaliti dalam mempengaruhi proses adaptasi sosio budaya melangkaui pengaruh elemen pengalaman, pengetahuan, kemahiran dan keupayaan seseorang ekspatriat.

**Kata Kunci:** Akademik Ekspatriat, Personaliti Optimistik, Adaptasi Sosio Budaya

**Abstract:** Personality is relatively defined as either conscious or subconscious appearance in the mind that is reflected by the actions of an individual. This qualitative research is based on a qualitative approach that conducts an in-depth interview method for 30 staff from four Malaysian public universities which are internationally recognized. The focus of this paper is to examine expatriates' adaptability to the needs of the host country by specifically referring to optimistic personalities and proactive attitudes as determinants of the success of an international assignment. The personality traits discussed include respecting cultural differences, being friendly to the local community, always being humble and open minded, showing flexibility in social relationships, showing interest and increasing the desire to learn something new, have the passion and excitement to explore and travel, positive about the diversity of local customs and mindset of the local people, and is tolerant in every aspect that benefits everyone. Based on the findings of the researchers, the identification of personality in influencing the process of socio-cultural adaptation goes beyond the influence of the experience, knowledge, skills and capabilities of an expatriate.

**Keywords:** Expatriate Academic, Optimistic Personality, Socio-cultural Adaptation

---

## Pengenalan

Personaliti secara relatif merupakan keterampilan sedar (*conscious*) ataupun separuh sedar (*subconscious*) yang terbit dari perasaan dan pemikiran yang dizahirkan melalui tingkah laku individu (Peltokorpi dan Froese, 2011). Signifikasi personaliti dikatakan mempengaruhi lebih mendalam terhadap proses adaptasi sosio budaya berbanding dari elemen pengalaman, pengetahuan, kemahiran dan keupayaan seseorang. Huff, Song dan Gresch (2014) dalam kajian mereka yang melibatkan pengurusan ekspatriat telah mendapat bahawa salah satu pembolehubah dominan di atas kejayaan tugas antarabangsa dikaitkan dengan personaliti optimistik individu dalam adaptasi sosio budaya. Dari perspektif tersebut, penumpuan terperinci terhadap teori kerjaya ekspatriat telah mengintegrasikan impak personaliti dalam pembangunan kerjaya ekspatriat di organisasi negara tuan rumah.

Menurut Irma Wani *et al.*, (2019) asas dalam mengukur kejayaan kerjaya ekspatriat akademik berkualiti adalah berdasarkan kepada prestasi dan sumbangan yang mereka berikan terhadap pembangunan akademik negara tuan rumah. Namun persoalan seterusnya adalah untuk memastikan kadar pusing ganti yang rendah dalam kalangan ahli akademik ekspatriat yang berkhidmat di institusi pengajian tinggi negara. Persoalan berhubung apakah kriteria keperibadian ekspatriat yang sesuai bagi menjamin pengekalan perjawatan yang ditawarkan kepada mereka mendominasikan isu-isu yang dibangkitkan? Dapatkan kajian mendapati sekiranya ekspatriat berpuas hati dengan persekitaran kondusif di tempat kerja dan berupaya mengadaptasikan diri dengan silang budaya negara tuan rumah maka ianya akan menyebabkan peningkatan kepuasan dan prestasi kerja ekspatriat tersebut. Namun begitu penemuan baru yang diketengahkan oleh Irma Wani *et al.*, (2019) memperlihatkan bahawa faktor penentu pengekalan ekspatriat akademik di Malaysia adalah merujuk kepada sikap personaliti yang optimistik dalam mengadaptasi sosio budaya ketika berada di negara ini. Justeru itu, kertas kerja ini membincangkan penglibatan sektor pendidikan negara yang berperanan bukan sahaja sebagai pusat pendidikan tinggi kepada rakyat sesebuah negara.

Umum mengetahui bahawa dasar pengantarabangsaan berjaya memangkinkan strategi perancangan sumber manusia bagi institusi pengajian tinggi untuk seiring bergerak secara

intensif bagi menarik minat sarjana tersohor dari kalangan ahli akademik ekspatriat untuk bekerja di universiti awam Malaysia. Tidak dapat dinafikan dengan kehadiran sarjana ilmuwan dari seluruh pelusuk rantau ke dalam sistem pendidikan negara, maka ianya bakal membangunkan modal insan berkualiti dan seterusnya membawa Malaysia ke arah menjadi hab kecemerlangan pendidikan di persada dunia. Maka perbincangan turut merujuk persoalan berhubung sejauh mana personaliti optimistik pekerja tersebut berjaya mewujudkan kelestarian persekitaran kerja yang lebih kompetitif dalam organisasi. Adakah benar bahawa senario tersebut mempunyai kelangsungan terhadap andaian bahawa bagi individu ekspatriat yang tidak mengalami tekanan di tempat kerja maka mereka mempunyai peluang untuk berupaya mencapai sasaran kerja dan tahap kerja yang baik ketika menjalankan tugas di peringkat antarabangsa.

Rentetan dari itu, penghujahan yang digarap oleh penulis adalah tertumpu kepada persoalan sama ada golongan ekspatriat akademik mampu menghasilkan kualiti kerja yang cemerlang apabila mereka berjaya mengeliminasikan tekanan di tempat kerja. Pendekatan yang diambil dalam perbincangan ini turut mengesyorkan bahawa pemahaman golongan akademik ekspatriat berhubung kepentingan keterampilan diri yang positif sepanjang ekspatriasi di negara tuan rumah sebagai elemen penting yang membantu melancarkan proses adaptasi budaya bagi tempoh yang lebih singkat.

### **Sorotan literatur**

Personaliti merupakan aset penting bagi kejayaan ekspatriat di luar negara kerana sikap yang optimistik dalam menangani sesuatu masalah adalah wujud di atas kebijaksanaan berinteraksi dengan orang sekeliling dan persekitaran asing (Martínez-Martí, 2017). Personaliti juga dikaitkan dengan berfikiran secara terbuka iaitu merupakan ciri-ciri personaliti optimistik yang menjadi faktor penentu dalam menyesuaikan diri dengan keadaan persekitaran negara luar yang mempunyai perbezaan dari segi budaya negara asal. Menurut (Peltokorpi dan Froese, 2011) berfikiran secara terbuka merangkumi suatu sikap positif berfungsi memudahkan interaksi ekspatriat dengan masyarakat organisasi walaupun wujudnya perbezaan dari segi nilai dan budaya. Pernyataan tersebut disokong oleh Rashid Aziz, (2014) yang membahaskan tentang bagaimana elemen personaliti optimistik atau sikap positif dalam diri ekspatriat menjadi sandaran penting dalam penyesuaian kehidupan peribadi ekspatriat serta asimilasi persekitaran kerja yang berbeza.

Huff, Song dan Gresch (2014) dalam kajian mereka telah mengenal pasti dua bentuk personaliti yang berperanan dalam menyumbang kejayaan ekspatriat menyesuaikan diri di persekitaran baru dan budaya asing iaitu sikap keterbukaan (*openness*) dan fleksibiliti. Pertama, sikap keterbukaan merupakan tingkah langkah yang tidak prejudis terhadap corak pemikiran warga kerja di organisasi tempatan serta mengelakkan dari berfikiran skeptikal berhubung perbezaan nilai budaya negara tuan rumah. Dalam kata lain, sekiranya ekspatriat mengambil pendekatan dengan menunjukkan sikap terbuka terhadap persekitaran kerja yang sememangnya berbeza dari organisasi terdahulu, kemampuan beradaptasi tersebut mampu memberikan kelebihan kepada kelancaran bekerja bersama warga kerja tempatan serta mendapat tunjuk ajar dan kerjasama dari semua pihak. Situasi yang sama berlaku apabila ekspatriat bersikap terbuka terhadap silang budaya dan cara kehidupan dalam masyarakat setempat maka penyesuaian diri dengan adat resam tersebut menghasilkan keselesaan ekspatriat dan ahli keluarga mereka untuk menjalani kehidupan dalam keadaan sosio-budaya yang berbeza. Dalam konteks tersebut, sikap keterbukaan untuk menimba ilmu baru dan

meningkatkan pengetahuan berhubung pekerjaan mahupun budaya masyarakat tempatan menjadikan proses asimilasi bagi golongan ekspatriat menjadi lebih singkat dan bermakna.

Bentuk personaliti yang kedua adalah fleksibiliti yang boleh difahami sebagai satu sikap sabar, berhemah dan toleransi dalam menyesuaikan diri dengan persekitaran baru (Peltokropi dan Froese, 2014). Bagi golongan ekspatriat fleksibiliti merupakan sifat yang harus dimiliki kerana ianya memberikan impak positif terhadap pembangunan jaringan sosial dalam kehidupan peribadi ekspatriat semasa berada dalam persekitaran budaya asing. Manakala elemen toleransi yang ada dari sifat fleksibiliti tersebut menjadi kewajaran bagi ekspatriat memperoleh pengiktirafan setia kawan dalam konteks membangunkan hubungan dengan warga kerja tempatan. Oleh itu, fleksibiliti terhadap budaya menjadi satu perkara penting dalam interaksi sehingga boleh menyebabkan ekspatriat menerima secara terbuka tentang sesuatu perkara dan membangunkan serta memperkembangkan hubungan dengan negara tuan rumah (*host country nationals*). Justeru itu, bagi meluaskan pengalaman ketika berada di negara orang, golongan ekspatriat yang tinggal dan bekerja di negara tuan rumah seharusnya kurang bersikap prasangka dan tidak mempunyai tanggapan yang negatif terhadap sesuatu perkara. Fleksibiliti adalah salah satu ciri personaliti yang membolehkan kejayaan ekspatriat dalam menyesuaikan keadaan kerja yang berbeza dengan negara asal.

Sokongan moral dan emosi daripada pasangan hidup ekspatriat adalah vital bagi membantu ekspatriat kekal relevan dalam pekerjaan dan mampu mendaki kerjaya dengan lebih berwawasan. Begitu juga kerjasama erat dan kesepakatan warga kerja tempatan dikatakan berupaya menyumbang kepada keyakinan dan jati diri di tempat kerja. Berdasarkan kajian oleh Haslina Halim, Hassan Abu Bakar dan Bahtiar Mohamad (2018), sokongan emosi rakan sekerja menandakan pengiktirafan seseorang ekspatriat menjadi sebahagian daripada kumpulan dalam sesebuah organisasi atau masyarakat di dalam negara tuan rumah.

Menurut Bhatti *et al.*, (2014), terdapat beberapa aspek yang berupaya untuk mempengaruhi emosi ekspatriat iaitu pembawaan perwatakan, penonjolan gelagat dan penerimaan nilai dalam persekitaran baru. Malahan kajian mendapati bahawa setiap satu dari aspek tersebut bukan sahaja memberikan impak terhadap emosi ekspatriat tetapi juga secara langsung memperlihatkan kesan kepada prestasi tugas antarabangsa yang digalas oleh golongan ini. Dapatan kajian oleh Bhatti *et al.*, (2014) membuktikan bahawa sikap ekspatriat yang teruja dan secara terbuka mengambil inisiatif untuk mempelajari sesuatu yang baru, akan sentiasa berminat untuk menempuh pengalaman yang pelbagai. Justeru itu, kestabilan emosi juga menjadi salah satu daripada personaliti yang membawa kepada kejayaan ekspatriat dalam beradaptasi dengan keadaan persekitaran yang berbeza dengan negara asal. Menurut Bhatti *et al.*, (2014) kestabilan emosi boleh dimaksudkan dengan sesuatu keadaan yang membolehkan seseorang itu sentiasa tenang walaupun dalam keadaan marah. Salah satu kajian yang telah beliau lakukan mendapati bahawa ekspatriat yang mempunyai tahap kestabilan emosi yang baik cenderung untuk percaya kepada organisasi dan mampu menyesuaikan keadaan kerja dengan lebih baik.

Dalam kajian yang membicarakan isu yang sama, *Sousa dan Goncalves* (2017) dalam melakukan perbandingan antara personaliti dengan kejayaan tugas antarabangsa mendapati bahawa tahap risiko kegagalan adalah lebih rendah bagi ekspatriat dari negara Barat berbanding ekspatriat yang berasal daripada negara Timur. Perkara tersebut berpunca apabila ekspatriat daripada Barat yang mempunyai lebih sifat keterbukaan dan personaliti optimistik terhadap silang budaya ketika mereka berada di negara timur jika dibandingkan dengan

ekspatriat dari negara Timur semasa menjalani ekspatriasi mereka di negara Barat. Salah satu faktor yang diketengahkan adalah kepentingan latihan silang budaya diberikan kepada ekspatriat yang baru pertama kali dan tumpuan harus diberikan kepada ekspatriat yang mempunyai kurang keyakinan diri (Rashid Aziz, 2014). Dengan mengimplementasikan latihan silang budaya kepada ekspatriat ianya dipercayai berupaya untuk mengurangkan risiko kegagalan terutama dari segi latihan pra-perkhidmatan, kursus bahasa serta memberikan pendedahan ekspatriat terhadap persekitaran negara tuan rumah melalui program suai mesra antara ekspatriat dan warga kerja. Ini disokong oleh Lazarova, McNulty, Semeniuk, (2015) yang mendapati risiko kegagalan tugas antarabangsa turut dipengaruhi oleh sikap personaliti dan penerimaan ahli keluarga ekspatriat yang dibawa bersama-sama menempuh ekspatriasi di luar negara.

Menurut Cao *et al.*, (2012) pula, apabila organisasi membangunkan strategi pengambilan dan pemilihan kakitangan antarabangsa, maka majikan haruslah faham perbezaan di antara kemahiran bekerja dan kredibiliti individu yang merujuk kepada personaliti optimistik. Elemen personaliti dianggap sebagai antara faktor penentu utama ekspatriat dalam mengadaptasikan diri mereka ke dalam sosio budaya negara tuan rumah serta semasa menggalas tanggungjawab sebagai kakitangan antarabangsa. Peluang yang diberikan kepada ekspatriat untuk bekerja di negara tuan rumah bukan sahaja merujuk kepada kecekapan dalam melakukan sesuatu tugas tetapi turut menitikberatkan peluang untuk pekerja meningkatkan pembangunan kerjaya mereka. Rangka kerja konseptual yang dicadangkan oleh Cao *et al.*, (2012) turut membincangkan penyesuaian diri golongan ekspatriat mengikut kehendak organisasi negara tuan rumah dengan merujuk kepada personaliti optimistik dan sikap pro aktif yang dijadikan pemangkin kepada kejayaan sesuatu tugas antarabangsa.

Sementara itu, kajian yang dilakukan oleh Al Ariss dan Crowley-Henry (2013) mengutarakan penjelasan yang berbeza berhubung sikap peribadi individu dalam mempengaruhi celik budaya sebagai faktor yang memberi implikasi berlainan terhadap kejayaan tugas antarabangsa golongan ekspatriat berdikari. Dalam konteks tersebut kajian merungkai persoalan dengan menjadikan personaliti sebagai moderator adaptasi sosio budaya yang menawarkan kesinambungan berhubung pendekatan refleksi ekspatriat berinisiatif sendiri di negara tuan rumah. Perbandingan turut dilakukan antara golongan ekspatriat eksekutif yang dihantar oleh organisasi atas tugas antarabangsa dengan ekspatriat yang menempatkan diri mereka dengan usaha sendiri. Bagi kumpulan ekspatriat eksekutif elemen personaliti optimistik mempunyai pemberat yang lebih besar terhadap tanggungjawab memastikan imej organisasi negara asal yang menghantar mereka ke luar negara bagi menjalankan misi tugas antarabangsa. Manakala bagi golongan ekspatriat berdikari pula, elemen personaliti optimistik diperlukan bagi kekal relevan dalam organisasi dalam jangka masa yang lebih lama di sebuah organisasi.

Ekspatriat diklasifikasikan sebagai kakitangan antarabangsa yang memulakan perjalanan mereka dengan berusaha sendiri mencari pekerjaan di tempat asing negara. Majoriti daripada ekspatriat ekspatriat percaya bahawa pengalaman di luar negara sebagai satu kaedah untuk membangunkan kerjaya atau meningkatkan kualiti kehidupan peribadi, dan memenuhi keinginan untuk melihat dunia (Haslina Halim, Hassan Abu Bakar dan Bahtiar Mohamad, 2014). Sepanjang tempoh kontrak perkhidmatan di negara tuan rumah, ekspatriat menempuh pengalaman ekspatriasi yang berbeza dan diuji melalui kekentalan jati diri dalam menghadapi persekitaran asing. Personaliti yang tertanam dalam diri boleh menjadi perangkap atau bertindak sebagai suatu kelebihan individu yang mempengaruhi dan mendatangkan kesan

terhadap tingkah laku kerja dalam organisasi serta kehidupan peribadi mereka (Arif Hassan dan Junaidah Hashim, 2011). Dari perspektif tersebut kesedaran dari diri individu dianggap sebagai laluan berguna untuk ekspatriat menyesuaikan diri dengan menghindarkan tabiat personaliti buruk dan mengutilasikan kelebihan personaliti optimistik dalam menjana hubungan yang lebih baik dengan orang sekeliling.

### **Metodologi Penyelidikan**

Penyelidikan yang dibincangkan dalam kertas kerja ini merupakan sebuah kajian yang bertunjangkan penerokaan yang cuba merungkai serta meneliti penyesuaian diri golongan ekspatriat mengikut kehendak organisasi negara tuan rumah dengan merujuk kepada personaliti optimistik dan sikap pro aktif yang dijadikan pemangkin kepada kejayaan sesuatu tugas antarabangsa. Penyelidikan bersandarkan pendekatan kualitatif yang mengutilasikan kaedah temu bual mendalam ke atas 20 orang kakitangan dari empat universiti awam Malaysia yang mempunyai kontrak perkhidmatan sebagai pekerja berstatus antarabangsa.

Penyelidik telah memilih untuk mengaplikasikan reka bentuk kajian kes bagi memperoleh penjelasan yang lebih menyeluruh dan mendalam berhubung pelbagai isu yang dibangkitkan oleh informan semasa temu bual dilaksanakan (Yin, 2009). Kriteria yang digunakan dalam penyelidikan ini menjurus kepada kesesuaian penggunaan reka bentuk kajian kes dengan tujuan untuk memperoleh maklumat mendalam berhubung ekspatriasi melalui pemerhatian interaksi perorangan, kumpulan, organisasi ataupun komuniti tempatan (Silverman, 2013). Dalam konteks penyelidikan yang dijalankan ini, kesesuaian pengaplikasian reka bentuk kajian kes intrinsik dilihat dari aspek pengumpulan terperinci ke atas fenomena ekspatriasi yang membawa kepada elemen *brain drain* dalam kalangan kelompok cerdik pandai yang keluar dari negara asal ke negara luar untuk mengembangkan sayap mereka membangunkan kerjaya sebagai sarjana ilmuwan.

Bagi penyelidikan kualitatif reka bentuk kajian kes ini selalunya lebih cenderung untuk memperoleh bilangan sampel dalam saiz yang agak kecil kerana keperluan terhadap penerokaan maklumat berhubung isu yang ditanyakan secara intensif kepada informan kajian (Eriksson dan Kovalainen, 2015). Dalam penyelidikan ini, kewajaran meletakkan beberapa kriteria yang dipunyai oleh responden dikatakan mempunyai kelangsungan dengan pencapaian matlamat kajian. Teknik persampelan bertujuan bermaksud persamaan ciri-ciri subjek kajian yang dipilih bagi mendapatkan maklumat yang bertepatan dengan persoalan kajian (Creswell, 2014). Persampelan bertujuan dalam penyelidikan ini merujuk kepada populasi sekumpulan ekspatriat yang memegang jawatan sebagai ahli akademik bagi institusi pengajian tinggi awam di Malaysia.

Terdapat empat buah universiti yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh pengkaji. Manakala ke empat universiti tersebut telah dikategorikan berdasarkan nama umum iaitu Universiti I, Universiti II, Universiti III dan Universiti IV bertujuan untuk tidak memberikan sebarang indikasi bias bagi pentafsiran dapatan kajian yang dihasilkan. Ciri-ciri informan yang memenuhi kriteria penyelidikan adalah seperti berikut iaitu (a) bermastautin sekurang-kurangnya 12 bulan atau lebih di negara ini dengan menggunakan visa kerja sebagai pensyarah di institusi pengajian tinggi, (b) berjaya membaharui sekurang-kurangnya sekali kontrak perkhidmatan sebagai ahli akademik di universiti awam Malaysia, (c) mendapatkan tawaran pekerjaan sebagai akademik ekspatriat melalui inisiatif sendiri dan bukannya dihantar oleh majikan dan (d) tidak tergolong dalam kakitangan yang sedang menjalankan cuti sabatical ataupun mempunyai kontrak dengan universiti lain sebagai kakitangan pertukaran.

Kaedah temu bual semi berstruktur yang digunakan dalam penyelidikan ini telah berjaya mendapatkan data yang lebih komprehensif di mana pendekatan naratif turut mengambil kira pemerhatian oleh pengkaji terhadap gerak geri maklum balas oleh informan kajian seperti isyarat bahasa badan, riak air muka, tonasi dan nada suara dan reaksi yang tertentu bagi menggambarkan keadaan sebenar isu yang dibangkitkan. Secara umumnya kaedah kualitatif yang menggunakan temu bual semi struktur merupakan pilihan kebanyakan pengkaji disebabkan oleh kelebihan pendekatan tersebut yang berupaya untuk mendapatkan maklum balas yang komprehensif dari informan kajian (Creswell, 2013). Antara tumpuan pengkaji adalah membuat pentafsiran terhadap reaksi informan ketika menjawab persoalan berkaitan isu-isu yang dikaji.

Dalam konteks ini, elemen-elemen seperti isyarat bahasa tubuh badan, riak wajah, pandangan mata, gerak tangan dan tonasi nada suara adalah pemerhatian yang dilakukan oleh pengkaji bagi mendapatkan hasil dapatan yang lebih bermakna. Langkah seterusnya yang diambil oleh pengkaji adalah melakukan analisis induktif ke atas semua transkripsi dari temu bual mendalam setiap dari informan yang terlibat dalam kajian ini. Rakaman audio dari temu bual telah melalui proses pengekodan yang berfungsi untuk mengklasifikasi tema-tema yang timbul dalam kompilasi naratif setiap informan ketika menjawab soalan yang dikemukakan kepada mereka. Apabila proses tematik selesai dijalankan maka pengkaji meneliti satu persatu lantas akan membangunkan tema-tema yang dikategorikan sebagai tema dominan ataupun tema subsidiari. Proses menganalisis data ini merupakan antara proses yang penting dalam kaedah kualitatif kerana penghasilan tema-tema tersebut merupakan hasil dapatan penyelidikan yang dilaksanakan (Flick, 2014).

### **Hasil Penyelidikan (Buat Jadual Responden Untuk Setiap Tajuk)**

Majoriti 17 daripada 20 akademik ekspatriat yang menjadi informan kajian ini mengemukakan pandangan yang pelbagai berkaitan dengan elemen personaliti dalam konteks penyesuaian diri dan adaptasi persekitaran asing dan silang budaya negara tuan rumah. Pengaruh personaliti dalam penyesuaian persekitaran negara tuan rumah merangkumi ciri-ciri personaliti yang dianggap wajar dilakukan oleh ekspatriat dalam proses adaptasi sosio-budaya. Antaranya adalah menghormati perbezaan budaya, bersikap mesra dengan masyarakat tempatan, sentiasa merendah diri dengan berfikiran terbuka, memperlihatkan fleksibiliti dalam perhubungan sosial, menunjukkan minat dan meningkatkan keinginan untuk mempelajari sesuatu yang baru, mempunyai semangat dan keterujaan untuk menerokai dan mengembara, bersikap positif terhadap kepelbagaiannya adat resam dan pemikiran masyarakat tempatan, dan bertoleransi dalam setiap aspek yang boleh memberikan kebaikan kepada semua. Namun begitu, dapatan kajian turut menjelaskan ciri-ciri perangkap personaliti dan dihujahkan sebagai bukti bahawa ianya adalah suatu perkara halangan bagi kejayaan ekspatriat untuk terus kekal lama di sesebuah negara tuan rumah. Jadual 1 memperlihatkan majoriti 17 daripada 20 akademik ekspatriat yang menjadi informan kajian ini mengemukakan pandangan yang pelbagai berkaitan dengan elemen personaliti dalam konteks penyesuaian diri dan adaptasi persekitaran asing dan silang budaya negara tuan rumah.

### **Jadual 1: Pengaruh Personaliti dalam Adaptasi Sosio-Budaya**

| <b>Personaliti Optimistik</b> | <b>Perangkap Personaliti</b> |
|-------------------------------|------------------------------|
| Akademik Ekspatriat 2         | Akademik Ekspatriat 1        |
| Akademik Ekspatriat 5         | Akademik Ekspatriat 3        |
| Akademik Ekspatriat 6         | Akademik Ekspatriat 4        |
| Akademik Ekspatriat 7         | Akademik Ekspatriat 12       |
| Akademik Ekspatriat 8         | Akademik Ekspatriat 15       |
| Akademik Ekspatriat 9         | Akademik Ekspatriat 18       |
| Akademik Ekspatriat 10        |                              |
| Akademik Ekspatriat 12        |                              |
| Akademik Ekspatriat 11        |                              |
| Akademik Ekspatriat 13        |                              |
| Akademik Ekspatriat 14        |                              |
| Akademik Ekspatriat 15        |                              |
| Akademik Ekspatriat 16        |                              |
| Akademik Ekspatriat 17        |                              |
| Akademik Ekspatriat 18        |                              |
| Akademik Ekspatriat 19        |                              |
| Akademik Ekspatriat 20        |                              |

Berikut adalah petikan naratif yang diperoleh dari temu bual mendalam berhubung ciri-ciri personaliti yang bersifat optimistik dan juga yang berbaur negatif dalam menjelaskan peranan personaliti sebagai faktor penentu adaptasi sosio-budaya akademik ekspatriat di universiti awam Malaysia:

*“Kamu mesti bersifat boleh beradaptasi dan mesra dengan masyarakat tempatan dengan memperlihatkan sifat rendah diri tapi dalam masa yang sama bersifat terbuka. Personaliti anda merupakan pengikat pandangan orang lain terhadap diri kamu. Sebagai seorang ekspatriat berdikari, saya akui saya belajar banyak dari kesilapan lepas tapi pengalaman itulah yang membentuk keperibadian saya menjadi lebih bertoleransi. Maka gabungan tersebutlah yang boleh mengeliminasikan apa yang dikatakan perangkap personaliti. Walaupun saya berasal dari negara kejiranan dengan Malaysia, namun persamaan budaya dan adat resam tidak begitu membantu saya dalam menyesuaikan diri di tempat ini. Tetapi yang pasti adalah pembawakan diri yang mempunyai personaliti yang diterima masyarakat. Salah satu petua yang saya amalkan adalah bersikap positif dengan orang sekeliling terutama dengan rakan sekerja yang kita jumpa hampir setiap hari”.* (Akademik Ekspatriat 5)

Berdasarkan penjelasan Akademik Ekspatriat 5, informan merujuk “jurang budaya yang dekat” iaitu negara kejiranan Malaysia, seperti Singapura, Indonesia dan Brunei, di mana kedua-dua negara tersebut mempunyai rumpun bahasa ibunda yang hampir sama serta latarbelakang masyarakat yang hampir serupa. Namun proses asimilasi informan yang berasal dari negara kejiranan tersebut tidak menjanjikan beliau berupaya untuk menyesuaikan diri dan masuk ke dalam budaya negara tuan rumah dengan sebeginu mudah. Akademik Ekspatriat 5 percaya faktor personaliti lebih membantu dirinya dalam adaptasi sosio-budaya. Umumnya jurang budaya yang dekat dikatakan tidak begitu merumitkan memandangkan persamaan amalan, adat resam dan budaya antara negara asal ekspatriat dan tuan rumah. Manakala bagi

ekspatriat yang berasal dari negara barat, seperti negara Eropah dan benua Amerika Syarikat yang mempunyai budaya jauh berbeza iaitu “jurang budaya yang jauh”, maka ekspatriat dari negara tersebut tersebut dijangkakan berhadapan dengan proses penyesuaian yang lebih sukar di Malaysia. Namun dalam kes terpencil, elemen personaliti optimistik dilihat sebagai faktor penentu adaptasi sosio-budaya segelintir ekspatriat.

*“Menerima dengan hati terbuka dan bersikap fleksibel dalam setiap aspek kehidupan dapat mengubah personaliti kita menjadi lebih diterima orang sekeliling. Jika kamu terlalu beremosi dan sensitif serta bertindak seolah-olah dunia mahu menghukum kamu maka kamu akan mengharungi proses ekspatriasi yang sukar dan bakal menempuh pengalaman yang pahit di tempat orang. Dalam era globalisasi sektor pekerjaan melangkaui sempadan di mana jika dulu persaingan bagi kerjaya ekspatriat berdikari tidaklah sehebat masa kini. Semakin tegar penghijrahan ke serata pelusuk dunia, semakin sukar ekspatriat seperti kami untuk memperoleh pekerjaan yang baik. Jika dulu banyak pilihan tetapi sekarang pilihan bukan lagi menjadi prioriti kami”.* (Akademik Ekspatriat 11)

Dalam maklum balas Akademik Ekspatriat 11 berhubung isu keterbukaan menerima teguran dan kritikan membina adalah merujuk kepada segelintir daripada individu yang terlalu beremosi dan sensitif ketika berada di perantauan. Bagi Akademik Ekspatriat 11 sifat fleksibiliti merupakan sifat kompromi yang wajar dimiliki oleh semua orang tidak kira mereka ekspatriat ataupun tidak. Ungkapan “bertindak seolah-olah dunia mahu menghukum kamu” pula adalah mentaliti yang harus dihindari kerana ia memberikan impak negatif terhadap pembangunan jaringan sosial dalam kehidupan peribadi ekspatriat semasa berada dalam persekitaran budaya asing. Dalam konteks tersebut, Akademik Ekspatriat 11 melihat elemen toleransi yang timbul sifat fleksibiliti bermanfaat untuk memperoleh pengiktirafan setia kawan sama ada di tempat kerja dan dalam kalangan masyarakat sekeliling. Beliau percaya dengan bersikap terlalu sensitif akan bukan sahaja memberikan impak terhadap emosi ekspatriat namun memperlihatkan kesan kepada prestasi peluang kerjaya di masa hadapan yang makin mencabar.

*“Perangkap personaliti pada saya merupakan kekurangan diri yang boleh diperbaiki. Bukan seperti anda melakukan sesuatu jenayah berat atau aktiviti tidak bermoral. Kadang-kadang kita kena bersifat lebih terbuka apabila membincangkan isu perangkap personaliti. Personaliti adalah sesuatu yang dibentuk sekian lama dalam diri seseorang. Maka pembentukan tersebut bukanlah sesuatu yang berada dalam kawalan individu itu sepenuhnya. Faktor persekitaran juga boleh mempengaruhi sikap seseorang yang akhirnya membawa kepada pembentukan personaliti.”* (Akademik Ekspatriat 8)

Daripada kenyataan Akademik Ekspatriat 8 di atas jelas mempunyai kelangsungan dengan pengharapan organisasi terlalu kemahiran insaniah (*soft skills*) pekerja yang berupaya membaiki imej organisasi. Majikan menitikberatkan elemen-elemen yang boleh memberi bonus kepada organisasi dengan sifat keperibadian dan personaliti yang dibawa oleh pekerja yang boleh mewakili imej organisasi secara keseluruhan. Pihak pengurusan sumber manusia antarabangsa kian peka terhadap pemilihan dan pengambilan kakitangan dengan meneliti aspek personaliti dan latar belakang peribadi calon kakitangan yang berpotensi untuk turut serta di dalam organisasi mereka. Antara kriteria yang diambil berat adalah kemampuan calon untuk beradaptasi ke dalam persekitaran kerja yang baru selepas melakukan saringan sikap

dan personaliti ekspatriat. Malahan personaliti yang optimistik menjadi antara kriteria utama pemilihan kakitangan antarabangsa yang sememangnya sinonim dengan kos yang besar dalam merekrut mereka. Bagi tujuan mengeliminasikan kesukaran adaptasi sosio-budaya dalam kalangan kakitangan antarabangsa maka pemilihan dilakukan berdasarkan kemampuan ekspatriat bukan sahaja untuk beradaptasi dengan persekitaran tempat kerja, tetapi juga penyesuaian diri dengan budaya dan sikap, serta adat negara tuan rumah.

*“Minat dan keinginan untuk mempelajari sesuatu yang baru tidak menyebelahi individu yang mempunyai masalah personaliti. Umpama apabila kita berada di rumah orang, kita kena sentiasa beringat bahawa kita adalah tetamu yang harus menghormati adat resam tuan rumah. Menunjukkan minat untuk belajar sesuatu yang baru di negara orang seperti mempelajari untuk menguasai bahasa tempatan membuatkan tangkapan orang luar bertambah baik terhadap diri kita. Mereka akan cepat merasa selesa dengan kita dan sama-sama membantu kita untuk belajar perkara baru. Yang penting adalah apabila kita menghormati orang maka orang akan menghormati diri kita juga. Ini adalah win-win situation bagi ekspatriat dan mereka yang di sekeliling.”* (Akademik Ekspatriat 14)

Akademik Ekspatriat 14 secara berterus-terang menekankan bahawa golongan ekspatriat haruslah peka dengan kedudukan mereka yang bersifat sementara di mana bagi individu yang menghadapi masalah personaliti akan turut berdepan dengan kesukaran beradaptasi dalam sosio-budaya negara tuan rumah. Antara ciri-ciri yang harus diamalkan adalah personaliti optimistik iaitu berfikiran terbuka, mempunyai toleransi tinggi dan bersifat fleksibel, “extroverted”, bersosial, bertolak ansur, bersifat rendah diri, mesra dengan masyarakat negara tuan rumah, menerima segala perbezaan dan sebagainya. Ini merupakan antara ciri personaliti yang disifatkan menjadi salah satu faktor penting kejayaan ekspatriat dalam menyesuaikan dan beradaptasi dengan persekitaran di negara tuan rumah dan membantu ekspatriat kekal relevan dalam dunia pekerjaan.

*“Secara jujur personaliti saya sangat menghampiri kriteria untuk berjaya sebagai seorang ekspatriat. Semangat untuk mengembara sangat kental dalam jiwa ini. Bak pepatah yang mengatakan jauh berjalan, luas pengalaman. Saya sukakan cabaran. Memperoleh tawaran sebagai ahli akademik di universiti ini telah membuka peluang untuk saya mengembara ke seluruh rantau ini. Bagi pengembara seperti saya personaliti yang santai, tidak cepat panik dan bersikap positif saling melengkapi antara minat dan dengan kerjaya saya sebagai seorang ekspatriat. Saya tidak gentar cabaran dan keterujaan untuk mengaut pengalaman baru di tempat baru banyak dibantu dengan personaliti dan pemikiran yang terbuka”.* (Akademik Ekspatriat 20)

Pandangan jujur yang dilontarkan oleh Akademik Ekspatriat 20 mengesyorkan bahawa personaliti adalah salah satu boleh ubah yang penting dalam penyesuaian dan adaptasi ekspatriat apabila berada di negara tuan rumah yang mampu memberikan keseronokan apabila dimanfaatkan sepenuhnya. Mengambil contoh dirinya sendiri, Akademik Ekspatriat 20 mengambil peluang untuk mengembara ke seluruh rantau ini. Akademik Ekspatriat 20 turut mendapati bahawa kejayaan adaptasi dan penyesuaian ekspatriat adalah dengan berfikiran terbuka melalui ciri personaliti seperti santai, tidak cepat panik dan bersikap positif menjadikan ianya saling melengkapi antara minat dan dengan kerjaya beliau sebagai seorang ekspatriat. yang telah dibuktikan menjadi faktor penting kejayaan ekspatriat dalam menyesuaikan keadaan persekitaran negara luar yang berbeza dengan negara asal.

*“Saya melihat perangkap personaliti ini seumpama melihat seorang perempuan yang cantik dan cukup sempurna sifatnya daripada pandangan mata kasar seorang lelaki, tiba-tiba ketawa mengilai-ngilai dan mengeluarkan bunyi yang menjengkelkan. Pepatah Inggeris ‘first impression always count’ “tidak lagi boleh diterima pakai dalam konteks ini kerana perangkap personaliti mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap penerimaan diri kita kepada masyarakat luar. Begitulah perumpamaan yang boleh saya katakan apabila seseorang ekspatriat itu cuba mempamerkan sikap toleransi, mesra dan peramah tetapi mengetepikan aura dan keterampilan dirinya sejajar dengan imej yang perlu dibawa.”* (Akademik Ekspatriat 1)

Daripada pernyataan Akademik Ekspatriat 1 lebih merujuk kepada maksud personaliti yang secara relatifnya difahami umum sebagai keterampilan sedar (*conscious*) mahupun separuh sedar (*subconscious*) yang timbul dari perasaan dalaman lantas dizahirkan melalui tingkah laku individu. Dalam konteks tersebut, analogi yang melibatkan seorang wanita cantik yang mempunyai kekurangan diri dari segi tidak membiasa diri dengan “ketawa mengilai-ngilai” memberi pentafsiran berhubung perangkap personaliti yang merupakan elemen penting dalam persepsi diri seseorang. Personaliti yang menarik bukan saja relevan dalam hubungan sosial malahan ianya turut mempengaruhi lebih mendalam terhadap proses adaptasi sosio budaya berbanding dari elemen pengalaman, pengetahuan, kemahiran dan keupayaan seseorang.

*Cuma mereka yang berpandangan skeptikal akan sentiasa menjadikan perangkap personaliti ini sebagai satu isu untuk memperlihatkan kelemahan orang lain. Contohnya ketawa terbahak-bahak atau mengunyah makanan dengan kuat adalah perbuatan yang kurang sopan bagi sesetengah orang. Tetapi ada pula yang menerima sifat tersebut seperti sendawa dengan kuat selepas makan sebagai satu pengiktirafan bagi menandakan seseorang sangat menghargai kesedapan makanan yang dimakan. Manakala terdapat segelintir masyarakat di sini apabila kita mengunyah makanan dengan kuat adalah tanda yang kita menikmati kelazatan makanan tersebut. Sama seperti menghirup air dengan kuat. Jadi dalam konteks perangkap personaliti kita tidak boleh menunding jari terhadap sifat buruk seseorang di mata kita kerana pentafsiran orang lain mungkin berbeza”.* (Akademik Ekspatriat 4)

Berdasarkan temu bual ke atas Akademik Ekspatriat 4, informan mencadangkan bahawa elemen struktur sosial melalui pendekatan interpretasi interaksionis mempunyai nilai-nilai yang berbeza bergantung dengan adat resam dan budaya yang didokong oleh negara-negara yang diklasifikasikan sebagai berada dalam “jurang budaya yang jauh” berbanding dengan negara yang berada dalam “jurang budaya yang rapat”. Ini bermaksud sekiranya informan mempunyai kefahaman dan penerimaan yang baik terhadap pengaruh elemen struktur sosial itu sendiri dengan pengalaman ekspatriasi yang ditempuhi, maka secara tidak langsung informan turut berupaya mengintergasikan dirinya ke dalam persekitaran silang budaya yang jauh berbeza dari negara asal mereka. Akademik Ekspatriat 4 telah memberikan contoh berhubung isu sendawa dengan kuat selepas makan merupakan satu pengiktirafan bagi sesetengah bangsa kerana menandakan menghargai kelazatan makanan yang dihidangkan kepada mereka. Namun pentafsiran individu dari budaya berbeza menganggap perbuatan tersebut sebagai satu perbuatan yang tidak beradab. Dari perspektif tersebut, elemen personaliti menjadi suatu yang bersifat subjektif yang bergantung kepada pentafsiran

seseorang. Walau bagaimanapun dalam konteks pengekalan ekspatriat, adaptasi sosio-budaya meletakkan kebijaksanaan individu untuk menyesuaikan diri dengan persekitarannya.

### Kesimpulan

Revolusi industri menyaksikan dasar pengantarabangsaan memberi impak terhadap pendidikan tinggi apabila berlakunya ahli akademik merentasi sempadan negara. Fenomena kebanjiran ekspatriat berdikari menyebabkan para ahli akademik bersaing di peringkat pasaran kerja akademik secara global. Justeru itu, universiti memperoleh kebaikan dan manfaat daripada pengalaman diversiti, kemahiran baru dan pendekatan yang berbeza yang dibawa oleh ahli akademik daripada pelbagai negara. Perbincangan dalam kertas kerja ini bertunjuk pada penyelidikan berbentuk penerokaan dengan meneliti penyesuaian diri golongan ekspatriat mengikut kehendak organisasi negara tuan rumah dengan merujuk kepada personaliti optimistik dan sikap pro aktif yang dijadikan pemangkin kepada kejayaan sesuatu tugas antarabangsa. Penulis menelusuri ciri-ciri personaliti yang diketengahkan dengan mengaitkan implikasi dari sikap optimistik golongan ekspatriat dalam meletakkan kebijaksanaan personaliti mereka menangani cabaran adaptasi sosio budaya sewaktu berada di negara tuan rumah.

Antara yang dibincangkan melibatkan aspek menghormati perbezaan budaya, bersikap mesra dengan masyarakat tempatan, sentiasa merendah diri dengan berfikiran terbuka, memperlihatkan fleksibiliti dalam perhubungan sosial, menunjukkan minat dan meningkatkan keinginan untuk mempelajari sesuatu yang baru, mempunyai semangat dan keterujaan untuk menerokai dan mengembara, bersikap positif terhadap kepelbagaiannya adat resam dan pemikiran masyarakat tempatan, dan bertoleransi dalam setiap aspek yang boleh memberikan kebaikan kepada semua. Berdasarkan kepada dapatan kajian yang telah diperoleh oleh penyelidik, dapat disimpulkan bahawa salah satu lagi faktor penting yang menyumbang kepada kejayaan ekspatriat ketika bekerja dan berada di luar negara adalah disebabkan oleh ciri-ciri personaliti optimis yang ada pada diri ekspatriat itu sendiri dalam adaptasi sosio budaya di negara tuan rumah.

### Bibliografi

- Al Ariss, A. and Crowley-Henry, M. (2013). Self-Initiated Expatriation and Migration in The Management Literature Present Theorizations and Future Research Directions. *Career Development International*, 18 (1):78-96.
- 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.
- Bhatti, M.A., Battour, M.M., Ismail, A.R. and Sundram, V.P. (2014). Effects of Personality Traits (Big Five) On Expatriates Adjustment and Job Performance. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(1): 73-96.
- Cao, L., Hirschi, A. and Deller, J. (2012). Self-Initiated Expatriates and Their Career Success. *Journal of Management Development*. 31(2):159-172.
- Creswell, J. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design. Choosing among five approach*. Los Angeles: Sage Publication Ltd.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage, Oaks.
- Eriksson, P. and Kovalainen, A. (2015). *Qualitative Methods in Business Research: A Practical Guide to Social Research*. Sage Publications, London
- Flick, U. (2014). *An Introduction to Qualitative Research*. Sage Publications, London

- Haslina Halim, Hassan Abu Bakar dan Bahtiar Mohamad. (2014). Expatriate adjustment: Validating multicultural personality trait among self-initiated academic expatriates. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 155:123-129.
- Haslina Halim, Hassan Abu Bakar dan Bahtiar Mohamad. (2018) Measuring Multicultural Effectiveness among Self-Initiated Academic Expatriates in Malaysia Malaysian. *Journal of Communication*, 34 (2): 1-17.
- Huff, K., Song, P., and Gresch, E. (2014). Cultural intelligence, personality, and cross-cultural adjustment: A study of expatriates in Japan. *International Journal of Intercultural Relations*, 38: 151-157.
- Irma Wani Othman. (2019). *Pengalaman Akademik Ekspatriat Universiti Awam Malaysia*. Institut Terjemahan dan Buku Malaysia (ITBM).
- Lazarova, M., McNulty, Y. and Semeniuk, M. (2015). Expatriate Family Narratives on International Mobility: Key Characteristics of the Successful Moveable Family." Work and Family Interface in the International Career Context. *Springer International Publishing*, 29-51.
- Martínez-Martí, M. L. (2017). The Relationship Between Orientations to Happiness and Job Satisfaction One Year Later in a Representative Sample of Employees in Switzerland. *Journal of Happiness Studies*, 1-15.
- Peltokropi, V. and Froese, F.J. (2014). Expatriate Personality and Cultural Fit: The Moderating Role of Host Country Context on Job Satisfaction. *International Business Review*, 23 (1): 293-302.
- Peltokorpi, V. danFroese, F. J. (2011). *The Impact of Expatriate Personality Traits on Cross-Cultural Adjustment: A Study with Expatriates in Japan*. International Business Review.
- Rashid Aziz, S. M. (2014). Personality and happiness among academicians in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 4209-4212.
- Sousa, C and Gonçalves, G. (2017). Expatriates and Non-Expatriates: Effects of Cultural Intelligence and Multicultural Personality on Passion for Work and Satisfaction with Life. *Psychological Thought*, 10 (1): 90-108.
- Silverman, D. (2013). *Doing Qualitative Research: A Practical Handbook*, 4th ed. SAGE Publications, London.
- Yin, R. K. (2009). *Case study Research: Design and Methods 4rd Edition*. Thousand Oaks. C A. Sage.