



INTERNATIONAL JOURNAL OF
EDUCATION, PSYCHOLOGY
AND COUNSELLING
(IJEPC)

www.ijepc.com



**FENOMENOLOGI INSTITUSI KEKELUARGAAN DALAM
PENTAFSIRAN DAN MAKNA PENGALAMAN HIDUP:
KEUPAYAAN ADAPTASI KELUARGA SEBAGAI PIHAK
SIGNIFIKAN PENENTU KEJAYAAN TUGASAN
AHLI AKADEMIK EKSPATRIAT DI INSTITUSI PENGAJIAN
TINGGI MALAYSIA**

*THE PHENOMENOLOGY OF FAMILY INSTITUTIONS IN THE
INTERPRETATION AND MEANING OF LIFE EXPERIENCES: THE FAMILY
ADAPTIVE ABILITY AS A SIGNIFICANT DETERMINANT TASK SUCCESS OF
EXPATRIATE ACADEMICS IN MALAYSIAN INSTITUTIONS OF HIGHER
LEARNING*

Mohd Kamal Mohd Shah^{1*}, Saifulazry Mokhtar^{2*}, Irma Wani Othman^{3*}, Muhammad Safuan Yusoff⁴, Mohd. Sohaimi Esa⁵, Romzi Ationg⁶, Habibah @ Artini Ramlie⁷

¹ Fakulti Kejuruteraan, Universiti Malaysia Sabah

Email: mkamalms@ums.edu.my

² Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa, Universiti Malaysia Sabah

Email: saifulazry.mokhtar@ums.edu.my

³ Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa, Universiti Malaysia Sabah

Email: irma@ums.edu.my

⁴ Fakulti Kewangan Antarabangsa Labuan, Universiti Malaysia Sabah

Email: safuan_y@yahoo.com

⁵ Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa, Universiti Malaysia Sabah

Email: msohaimi@ums.edu.my

⁶ Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa, Universiti Malaysia Sabah

Email: mratong@ums.edu.my

⁷ Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa, Universiti Malaysia Sabah

Email: habibah_artini@ums.edu.my

* Corresponding Author

Article Info:**Article history:**

Received date: 10.03.2021

Revised date: 15.04.2021

Accepted date: 15.05.2021

Published date: 31.05.2021

To cite this document:

Shah, M. K. M., Mokhtar, S., Othman, I. W., Yusoff, M. S., Esa, M. S., Ationg, R., & Ramlie, H. (2021). Fenomenologi Institusi Kekeluargaan dalam Pentafsiran dan Makna Pengalaman Hidup: Keupayaan Adaptasi Keluarga Sebagai Pihak Signifikan Penentu Kejayaan Tugasan Ahli Akademik Ekspatriat di Institusi Pengajian Tinggi Malaysia. International Journal of Education, Psychology and Counseling, 6 (39), 74-89.

DOI: 10.35631/IJEPC.639004.**This work is licensed under** [CC BY 4.0](#)**Abstrak:**

Makalah ini memberi kefahaman berhubung struktur sosial yang dilihat sebagai suatu fenomenologi yang mengacu pada pemikiran seseorang berhubung pentafsiran dan makna pengalaman kehidupan dalam institusi kekeluargaan di mana kebolehan adaptasi keluarga sebagai pihak signifikan dalam penentuan kejayaan tugas ahli akademik ekspatriat. Objektif kajian merungkai tafsiran ekspatriat berhubung keputusan berekspariasi, di mana interpretasi tersebut diperbahaskan dengan mengambil kira kebolehan adaptasi keluarga sebagai pihak signifikan dalam penentuan kejayaan tugas ahli akademik yang mempunyai kelangsungan dengan pengalaman institusi ekspatriasi di negara tuan rumah. Penyelidikan dilaksanakan dengan mengutilasikan kaedah kualitatif temu bual mendalam terhadap 20 ahli akademik ekspatriat yang dipilih dari tiga buah universiti awam Malaysia. Manakala kriteria responden yang bersesuaian pula merangkumi ciri-ciri seperti berikut iaitu (a) telah menetap sekurang-kurangnya setahun di Malaysia dengan menggunakan visa pekerja yang sah, (b) telah ditawarkan perjawatan sebagai kakitangan akademik serta telah memperbaharui kontrak perkhidmatan, (c) merupakan seorang ekspatriat berinisiatif sendiri dalam melakukan ekspatriasi dan (d) bekerja secara sepenuh masa dan tidak diklasifikasikan sebagai kakitangan pertukaran antara universiti manapun yang sedang menjalani cuti sabatikal. Hasil kajian mendapati bahawa faktor keluarga merupakan pengaruh penyesuaian persekitaran kerjaya seseorang ekspatriat akademik semasa berkhidmat di Malaysia dan dilihat sebagai satu input berharga bagi ekspatriat akademik itu sendiri dalam menyesuaikan diri dalam kerjaya arena pendidikan tinggi negara sekaligus menggalakkan pengekalan ekspatriat akademik di industri pendidikan tinggi di Malaysia. Dua penemuan baru dikemukakan iaitu (i) sistem sokongan moral dan emosi memberi indikasi positif terhadap kejayaan tugas antarabangsa, dan (ii) menyokong perkaitan jaringan sosial dengan masyarakat tempatan sebagai salah satu penentu kejayaan ekspatriat menyesuaikan diri dengan persekitaran negara tuan rumah.

Kata Kunci:

Institusi Kekeluargaan, Pentafsiran dan Makna Pengalaman Hidup, Keupayaan Adaptasi Keluarga, Kejayaan Tugasan, Ahli Akademik Ekspatriat

Abstract:

This paper provides an understanding of the social structure seen as a phenomenology that directs one's thinking in relation to the interpretation and meaning of life experiences in family institutions where family adaptation is a significant factor in determining the success of expatriate academics. The objective of the study was to unravel expatriate interpretations of expatriation decisions, where such interpretations were debated and taking into account family adaptability as a significant party in determining the success of the assignment of academics who have continuity with the experience of expatriate institutions in the host country. The research was carried out by utilising qualitative methods of in-depth interviews with 20 expatriate academics selected from three Malaysian Public Universities. While the appropriate criteria for respondents include the following characteristics, namely (a) has resided for at least one year in Malaysia using a valid employee visa, (b) has been offered a position as academic staff and has renewed a contract of service, (c) a self-initiated expatriate in undertaking expatriation and (d) work full-time and is not classified as an inter-university exchange staff or on sabbatical leave. The

study found that the family factor is the influence of the career environment of an expatriate academic while serving in Malaysia. This is seen as a valuable input for the expatriate academics in adapting to the career of the country's higher education arena while encouraging retention of expatriate academics in the higher education industry in Malaysia. Two new findings were presented namely (i) moral and emotional support systems which give positive indications of international assignment success, and (ii) support of the relevant social networks with local communities as one of the determinants of expatriate success adapting to the host country environment.

Keywords:

Family Institutions, Interpretations and Meaning of Life Experiences, Family Adaptation Ability, Assignment Success, Expatriate Academics

Pengenalan

Ahli akademik ekspatriat ditakrifkan sebagai komuniti sarjana yang memilih untuk melebarkan sayap kerjaya mereka dengan melakukan diaspora ke luar negara (Irma Wani Othman, 2020). Seringkali ungkapan ekspatriat yang dihantar melalui tugas antarabangsa oleh majikan di salah erti dengan kekeliruan terhadap golongan ekspatriat yang mengambil inisiatif sendiri mencari perjawatan di negara tuan rumah. Konsep ‘menetap sementara’ diaplikasikan untuk eksekutif ekspatriat mewakili sebuah organisasi dalam melaksanakan tugas khas yang melibatkan negara luar (Irma Wani, Nur Hidayah Iwani, Abu Bakar & Muhammad Safuan, 2018). Manakala konsep ‘berhijrah’ pula merujuk kepada ekspatriat berdikari yang mengambil peluang latar belakang, kepakaran dan pengalaman diri bagi meraih perjawatan yang menjanjikan pendapatan lumayan dan menjamin masa depan (Othman, Ationg, Esa, Hajimin & Muis, 2021a). Menurut Irma Wani, Mohd Kamal, Muhammad Safuan & Anna Lynn, (2021) tempoh masa eksekutif ekspatriat pada kebiasaan berada dalam lingkungan masa 1 – 2 tahun bagi setiap tugas yang diberikan. Manakala jangka masa penghijrahan bagi ekspatriat berdikari pula bergantung pada prestasi perkhidmatan yang dimeterai antara majikan dan pekerja antarabangsa menggunakan kontrak perkhidmatan iaitu 1 - 3 tahun.

Kehadiran akademik ekspatriat di dua puluh buah institusi pengajian tinggi awam Malaysia telah menunjukkan peningkatan dari tahun 2007 sehingga 2013. Namun begitu tidak dinafikan berlaku juga penurunan pada tahun 2014 sehingga 2019 (sila rujuk Jadual 1). Peningkatan ini dapat dilihat bermula pada tahun 2010, iaitu terdapat seramai 1681 akademik ekspatriat yang terdiri daripada 1305 orang lelaki dan 376 wanita telah berkhidmat di dua puluh buah IPTA seluruh Malaysia dan jumlah tersebut terus meningkat kepada 2712 orang akademik ekspatriat pada tahun 2013 iaitu seramai 2014 orang akademik ekspatriat lelaki dan 698 orang akademik ekspatriat wanita (MOHE, 2019). Jika dilihat secara dasarnya dalam jangka masa empat tahun sahaja kemasukan akademik ekspatriat dari pelbagai negara ke Malaysia telah mencatatkan seramai 1031 orang akademik ekspatriat. Ini menunjukkan bahawa sektor pendidikan di Malaysia telah membuka peluang yang luas kepada individu ekspatriat yang berkeinginan untuk meneruskan kerjaya di Malaysia melalui langkah pengantarabangsaan yang dilakukan (Irma Wani, Norazah, Muhammad Safuan & Nor Arifah, 2014).

Jadual 1.3: Jumlah Kakitangan Akademik Ekspatriat di 20 buah Institusi Pengajian**Tinggi Awam Malaysia dari 10 Tahun Kebelakangan Mengikut Jantina**

Tahun	Akademik Ekspatriat Lelaki	Akademik Ekspatriat Perempuan	Jumlah
2010	1305	376	1681
2011	1372	393	1765
2012	1577	574	2151
2013	2014	698	2712
2014	1822	608	2430
2015	1626	573	2199
2016	1328	391	1719
2017	1180	360	1540
2018	1130	322	1452
2019	1150	322	1472

Sumber: http://www.mohe.gov.my/web_statistik/ (Dari Tahun 2010 sehingga 2019)

Dalam konteks kajian ini, kedatangan golongan ahli akademik ekspatriat ke Malaysia bagi perjawatan pensyarah bertepatan dengan polisi dasar pengantarabangsaan sistem pendidikan tinggi negara ini yang bergerak ke arah menjadi sebuah hab kecemerlangan di rantau Asia. Kakitangan akademik antarabangsa dilihat sebagai pelengkap komponen warga kerja di universiti yang mempunyai piawai untuk mempunyai sarjana bukan sahaja dari pelbagai bidang kepakaran tetapi juga dari pelbagai diversiti kewarganegaraan (Irma Wani, Muhammad Safuan, Hasbullah & Herlina, 2016). Kehadiran akademik ekspatriat dari negara luar berupaya menjentik dan menambahbaik imej serta reputasi universiti tempatan (Irma Wani *et al.*, 2021). Tidak dapat dinafikan kelompongan sarjana dan para ilmuan yang bertepatan dengan kehendak pendidikan tinggi semasa mampu meletakkan negara setanding dengan pesaing dalam liga antarabangsa. Kredit yang diberikan kepada sesebuah universiti apabila berjaya mengekalkan komuniti akademik bertaraf dunia bukan sahaja dilihat dari perspektif pengajaran dan pembelajaran, malahan aspek penerbitan, penyelidikan, jaringan profesionalisme dan libat sama serantau. Tuntasnya, pengekalan komuniti antarabangsa di sesebuah universiti semakin menjadi pertimbangan wajar dari pihak pengurusan universiti memandangkan ahli akademik ekspatriat merupakan aset penting dalam pelaburan jangka panjang (Irma Wani, Mohd Kamal, Muhammad Safuan, Norazah, Hasbullah & Herlina, 2017).

Dalam konteks kajian ini, penyelidik merungkai tafsiran ekspatriat berhubung keputusan berekspariasi, di mana interpretasi tersebut diperbahaskan dengan mengambil kira kebolehan adaptasi keluarga di negara tuan rumah. Keluarga dianggap sebagai pihak signifikan dalam penentuan kejayaan tugas ahli akademik yang secara rasionalnya mempunyai kelangsungan dengan pengalaman ekspatriasi ekspatriat itu sendiri. Kajian Muhammad Safuan, Nur Hidayah Iwani, Irma Wani & Abu Bakar, (2018), menegaskan salah satu kriteria utama yang diklasifikasi sebagai pendorong kejayaan ekspatriat disabitkan dengan sokongan emosi dan galakan moral daripada pasangan hidup masing-masing. Melalui sistem sokongan yang mampan, ekspatriat berupaya untuk mengharungi cabaran mendatang di tempat kerja (Othman *et al.*, 2021a). Selain dari meningkatkan aura keyakinan dan jati diri ekspatriat, kesan positif diperoleh dalam pekerjaan yang menghasilkan prestasi serta kualiti kerja yang

Special Issue: Perspectives and Practices of Education Sustainability at Malaysian Higher Learning Institutions memberangsangkan (Irma Wani, 2019b). Tuntasnya, kajian ini bertujuan untuk membuktikan sistem sokongan yang baik daripada keluarga seperti galakan, sikap positif dan tingkah laku yang proaktif dalam mengasimilasikan diri ke dalam pembudayaan kehidupan sebagai seorang ekspatriat menjadi faktor penyumbang terbesar dalam kejayaan tugas ahli akademik ekspatriat di universiti awam Malaysia (Irma Wani, 2019c).

Sorotan Literatur

Proses pengantarabangsaan di dalam sistem pendidikan tinggi yang berlaku pada masa kini telah memberikan impak positif terhadap sistem pendidikan tinggi Malaysia yang menyebabkan berlakunya aliran kemasukan ahli akademik ekspatriat ke negara ini yang merentasi sempadan untuk mendapatkan peluang yang terbaik untuk diri mereka di Malaysia (Irma Wani *et al.*, 2014). Berdasarkan kajian Arif Hassan dan Junaidah Hashim (2011), mengambilkira Malaysia sebagai sebuah negara sedang membangun maka penumpuan yang besar diberikan kepada sektor pendidikan tinggi. Tindakan tersebut secara rasionalnya melambangkan komitmen negara dalam membangunkan modal insan bagi keperluan pada masa hadapan. Negara tidak mahu selamanya bergantung dengan tenaga serta kepakaran luar bagi memastikan pembangunan negara mencapai matlamat yang disasarkan (Irma Wani Othman, 2021a). Justeru itu peruntukan bajet yang tinggi diletakkan di sektor pendidikan bagi memastikan hasrat tersebut dicapai (Othman, Esa, Ationg, Ibrahim, Lukin & Hamid, 2021a).

Perhubungan keluarga ditafsirkan sebagai sekelompok manusia yang mahu hidup bersama sebagai sebuah institusi atau unit masyarakat kecil. Kedudukan hubungan kekeluargaan berlaku dalam dua aspek iaitu sama ada hasil dari hubungan darah, perikatan perkahwinan maupun konsensus dari kesepakatan sesama ahli untuk berada dalam sebuah kediaman. Pengurusan dan kepimpinan institusi kekeluargaan merangkumi ahli-ahli yang dipanggil ketua keluarga (seperti suami), disokong oleh ahli dominan (seperti isteri) dan dipatuhi oleh ahli-ahli yang lain (seperti anak-anak) (Lestari, 2012). Namun terdapat juga hubungan keluarga yang terjalin di luar dari struktur sosial yang normal seperti ahli-ahli keluarga yang terdiri dari ibu bapa, saudara mara dan individu angkat keluarga yang menetap dalam sebuah kediaman. Justeru itu, keputusan untuk berhijrah ke luar negara mempunyai hubungan langsung dengan pengaruh keluarga di negara asal, komitmen dari pasangan serta pandangan dari anak-anak (Rudy Adie, Irma Wani, Muhammad Safuan & Norazah, 2016; Rudy Adie, Irma Wani, Norazah, Hasbullah, Herlina & Muhammad Safuan, 2017; Muhammad Safuan *et al.*, 2018; Othman *et al.*, 2021).

Secara umumnya, isu kekeluargaan menjadi isu vital sebelum keputusan untuk melakukan ekspatriasi dilakukan. Kajian Richardson (2006) berkaitan teori peranan keluarga di mana empat kategori individu dinamakan sebagai penyumbang besar dalam mempengaruhi keputusan individu untuk berekspatriasi iaitu pasangan suami atau isteri, ibu bapa kandung, kenalan rapat dan anak-anak. Penemuan baru yang dikemukakan oleh Richardson (2011) melihat situasi di mana responden sentiasa mengaitkan pengalaman sejarah kehidupan bersama keluarga di negara asal dalam setiap tindak tanduk yang dilakukan pada masa kini. Malahan dari konteks pembuatan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan juga membuktikan responden mengambilkira pandangan dan nasihat dari keluarga. Kebergantungan sokongan dan emosi diperolehi dari sistem sokongan yang datangnya dari empat kategori yang dibincangkan di atas. Justeru itu, pihak pengurusan universiti memahami bahawa sebilangan besar dari kakitangan antarabangsa yang ditawarkan perjawatan

Special Issue: Perspectives and Practices of Education Sustainability at Malaysian Higher Learning Institutions merupakan individu yang sudah berumahtangga dan mempunyai anak-anak sebagai tanggungan keluarga. Oleh yang demikian, pihak pengurusan universiti mengambil langkah pro-aktif untuk memastikan bahawa ekspatriat serta keluarga mampu menyesuaikan diri dengan persekitaran asing di negara tuan rumah.

Kesalinghubungan sokongan emosi dan moral dari pasangan ekspatriat turut dikaji oleh Muhammad Safuan *et al.*, (2018) mendakwa hasil dari nilai-nilai positif yang timbul telah menjana kepada jati diri dan keyakinan ekspatriat dalam mendepani cabaran kerjaya. Dalam masa sama Trembath (2016) tidak menafikan kebolehan keluarga untuk mengadaptasikan diri dalam persekitaran asing di negara tuan rumah mencerminkan daya saing dan prestasi mutu kerja golongan ekspatriat. Dalam erti kata lain sekiranya keluarga yang di bawa bersama ekspatriat ke negara tuan rumah merasa mudah untuk menyesuaikan diri dalam budaya baru, maka keadaan tersebut menjadikan ekspatriat berupaya menumpukan perhatian kepada bidang pekerjaan. Terdapat juga kes yang melibatkan ekspatriat yang terpaksa melepaskan perjawatan dan mengakibatkan tugas pra-matang hanya disebabkan oleh ketidakupayaan keluarga dalam menyesuaikan diri. Rentetan dari itu, kegagalan ekspatriat dalam tugas luar negara yang disebabkan oleh faktor keluarga selalu mendapat perhatian majikan. Pelaburan yang tinggi diberikan untuk melancarkan proses asimilasi ekspatriat dan keluarga seperti mengadakan latihan silang budaya, menganjurkan program sosial yang bersifat mengeratkan ukwah sesama kakitangan organisasi seperti hari keluarga, majlis keraian tahunan yang semuanya melibatkan ekspatriat serta ahli keluarga mereka.

Kajian yang dilakukan oleh Abdien (2019) pula lebih memfokuskan kepada peranan pasangan ekspatriat. Literatur pengurusan ekspatriat mengenalpasti pasangan ekspatriat sama ada suami atau isteri sebagai “pihak signifikan”. Hasil penemuan kajian Abdien (2019) mendapati antara faktor yang memberi impak terhadap penyesuaian diri pihak signifikan ekspatriat adalah persefahaman sesama pasangan, kestabilan ekonomi keluarga dan enkulturasikan pasangan ekspatriat ke dalam persekitaran baru di negara tuan rumah. Dalam erti kata lain, persefahaman sesama pasangan merujuk kepada keupayaan bertoleransi semasa berhadapan dengan sebarang kesulitan di mana mereka menjadi pelengkap di antara satu sama lain. Faktor kestabilan ekonomi keluarga juga memberikan impak yang berbeza terhadap keseluruhan proses pengalaman ekspatriasi yang melibatkan keluarga. Sebagai contohnya salah seorang dari pasangan terpaksa mengorbankan kerjaya bagi mengikuti suami atau isteri bekerja di luar negara. Pengorbanan yang dilakukan haruslah difahami dalam konteks untuk masa depan dan kebaikan bersama mereka sebagai unit keluarga.

Masih membicarakan isu yang serupa, Mayrhofer, Pernkopf dan Reiss (2020) menjelaskan bahawa pertelingkahan yang sering timbul apabila pasangan yang berkorban memberi tekanan kepada ekspatriat kerana terpaksa mengharungi kehidupan yang berbeza dari zon selesa sebelum ini. Kekurangan kewangan menambahkan tekanan ke atas hubungan tersebut. Seterusnya enkulturasikan pasangan ekspatriat boleh menyumbang kepada asimilasi ekspatriat di tempat kerja. Ini dilihat apabila pasangan menjadikan dirinya sebagai sumber semangat ekspatriat yang berdepan dengan cabaran pekerjaan yang baru. Sikap terbuka pasangan dalam memberi ruang untuk ekspatriat memperlihatkan prestasi pekerjaan yang cemerlang di tempat kerja menjadi elemen yang terbaik sebagai medium sokongan.

Special Issue: Perspectives and Practices of Education Sustainability at Malaysian Higher Learning Institutions
Menerokai istilah seperti ‘bersusah payah bersama’, ‘membina keupayaan mental’, ‘berkongsi makna kehidupan yang sama’ adalah antara penekanan ciri-ciri sifat pasangan ekspatriat yang dipelopori dalam kajian (Schoepp & Forstenlechner, 2010). Penemuan kajian tersebut mendapati bahawa setiap keluarga ekspatriat tidak dapat lari dari konflik semasa menempoh pengalaman ekspatriasi di negara tuan rumah. Malahan dari aspek yang positif dari konflik yang timbul pula melihat bagaimana konflik itu berupaya untuk mengurangkan tekanan apabila mencapai jalan penyelesaian terhadap permasalahan yang dihadapi. Tahap penyesuaian ekspatriat bersama keluarga adalah berbeza dari satu keluarga dengan keluarga yang lain. Namun begitu menggunakan idea seperti ‘bersusah payah bersama’, ‘membina keupayaan mental’, ‘berkongsi makna kehidupan yang sama’ boleh memahami maksud sebenar bagaimana mereka menyesuaikan diri bersama pasangan dan keluarga masing-masing. Hasil kajian turut mencadangkan bahawa asimilasi, adaptasi dan enkulturasikan keluarga merupakan suatu proses yang kompleks dan diperhalusi dengan pendekatan yang lebih bersifat diversiti serta tidak wajar meletakkan elemen prejudis.

Sorotan literatur pengurusan ekspatriat seringkali membicarakan isu kegagalan tugas antarabangsa yang berpunca dari ketidakupayaan beradaptasi keluarga ekspatriat di negara baru. Kajian Koubova dan Buchko, (2013) elemen prejudis seringkali mendominasikan isu berhubung kekeluargaan yang menghubungkaitkan kegagalan mempersemprehankan prestasi kerja yang baik di atas punca permasalahan pasangan dan anak-anak yang mengiringi ekspatriat. Antara isu yang diketengahkan adalah pihak isteri yang sentiasa mendesak suami untuk pulang ke negara asal kerana tidak dapat bertahan dengan silang budaya, kerinduan kepada keluarga yang ditinggalkan di negara asal, tidak merasakan kehidupan di negara orang sebagai pengalaman yang ingin ditempohi untuk jangkamasa beberapa tahun dan isu ketidaksesuaian cara hidup di negara tuan rumah yang begitu jauh berbeza dari negara asal. Sementara isu yang dikaitkan dengan ketidakbetahanan anak-anak pula kurang ditonjolkan berkemungkinan kerana anak-anak ekspatriat yang dibawa bersama ke negara tuan rumah berada dalam lingkungan usia yang masih muda. Namun isu yang mengaitkan anak-anak merujuk kepada kehilangan nilai-nilai estetika negara asal memandangkan golongan muda senang terpengaruh dengan budaya dan persekitaran yang baru.

Lanjutan dari isu anak-anak ekspatriat, satu kajian empirikal oleh Goede, (2020) mengemukakan perangkaan tugas pramatang ekspatriat yang bertugas di Amerika Syarikat sebanyak 10 hingga 40 peratus berpunca dari kesukaran mengadaptasikan diri ke dalam persekitaran budaya yang berbeza. Kejutan budaya yang dialami oleh keluarga merujuk kepada penyesuaian diri anak-anak yang terlalu cepat terpengaruh dengan anasir yang tidak sihat. Faktor umur yang terlalu muda boleh menjadi kelebihan kepada proses adaptasi tetapi dalam masa yang sama boleh membawa kepada keburukan yang sukar dibendung. Fakta ini disokong oleh De Sivatte, Bullinger, Cañamero & Gomez, (2019) di mana kumpulan penyelidik ini percaya bahawa umur kanak-kanak menjadi penentu kepada kebolehupayaan proses asimilasi yang berkesan. Terdapat juga situasi yang menyaksikan bagaimana kanak-kanak yang lebih muda usianya boleh dikawal dengan lebih baik berbanding dengan remaja. Seperkara lagi yang memberi perbezaan adalah destinasi negara yang menjadi pilihan ekspatriat. Kebanyakan masalah berhubung dengan kesukaran mengadaptasikan diri dalam kalangan anak-anak merujuk kepada jurang budaya yang luas berbanding dengan jurang budaya yang rapat (Irma Wani, 2019e). Sekiranya terlalu besar perbezaan negara tuan rumah

Special Issue: Perspectives and Practices of Education Sustainability at Malaysian Higher Learning Institutions
berbanding dengan negara asal, maka kejutan budaya itu sendiri akan melambatkan proses asimilasi.

Justifikasi kajian De Sivatte *et al.*, (2019) tersebut selari dengan hasil dapatan terdahulu dari Ahad, Osman-Gani, dan Wee Liang Tan (2010), yang menegaskan bahawa tindakan untuk kembali ke negara asal sebelum tamat tempoh perkhidmatan memberi imej buruk kepada rekod kerjaya ekspatriat. Tambahan lagi alasan yang diberikan untuk tugasan pra-matang adalah berpunca dari masalah keluarga memberi indikasi yang kurang baik ke atas kredibiliti golongan ekspatriat yang sudah berkahwin. Isu seperti anak-anak membesar dalam persekitaran yang tidak kondusif pula mencerminkan imej negara tuan rumah yang tidak bersesuaian sebagai destinasi golongan ekspatriat berdikari yang sudah berkeluarga (Irma Wani, 2019d). Manakala bagi pihak majikan pula memperlihatkan kekurangan organisasi dalam memenuhi keperluan latihan silang budaya bagi mengekalkan kakitangan antarabangsa. Walau bagaimanapun, secara rasional ekspatriat yang berhadapan dengan tugasan pra-matang haruslah mengambil jalan yang lebih bijak untuk melakukan pemilihan negara yang lebih bersesuaian dengan keperluan keluarga masing-masing. Tanpa memberikan sebarang prejudis, pihak pengurusan sumber manusia antarabangsa yang cekap mampu mengelakkan situasi berkenaan dengan memastikan prospektif ekspatriat yang ditawarkan perjawatan mampu berhadapan dengan cabaran semasa menjalani ekspatriasi di negara tuan rumah.

Metodologi Kajian

Kajian ini bertujuan untuk merungkai tafsiran dan pemahaman ekspatriat berhubung keputusan berekspatriasi yang melibatkan elemen keluarga yang mengiringi ekspatriat ke negara tuan rumah. Pendekatan interpretasi penerokaan berkenaan diperbahaskan dengan meneliti kebolehupayaan fasa adaptasi dari pihak keluarga ekspatriat. Kesalinghubungan proses asimilasi tersebut memberi jangkaan pengaruh keluarga ke atas prestasi kerja dan kebolehan ekspatriat memenuhi kontrak perkhidmatan tanpa sebarang isu tugasan pra-matang. Justeru itu melihat kepada sifat penerokaan kajian ini maka pendekatan kualitatif dengan menggunakan teknik temu bual mendalam telah diutilasikan. Seramai 20 orang ahli ekspatriat yang dipilih dari tiga buah universiti awam secara suka rela menyertai kajian ini. Reka bentuk kajian kes dilaksanakan bagi memberi ruang penyelidik menyusun atur berkaitan fenomena ekspatriasi yang berlaku dengan merujuk dengan kompleksiti hubungan ekspatriat dengan pihak signifikan dalam kehidupan mereka (Babbie, 2017). Manakala kriteria responden yang bersesuaian pula merangkumi ciri-ciri seperti berikut iaitu (a) telah menetap sekurang-kurangnya setahun di Malaysia dengan menggunakan visa pekerja yang sah, (b) telah ditawarkan perjawatan sebagai kakitangan akademik serta telah memperbaharui kontrak perkhidmatan, (c) merupakan seorang ekspatriat berinisiatif sendiri dalam melakukan ekspatriasi dan (d) bekerja secara sepenuh masa dan tidak diklasifikasikan sebagai kakitangan pertukaran antara universiti manapun yang sedang menjalani cuti sabatikal.

Demografi Informan

Profil demografi informan kajian ini seperti tersenarai dalam Jadual 2 mengandungi empat variabel utama iaitu gender, umur, tahap pendidikan dan status perkahwinan. Seramai 20 orang responden telah terlibat dalam kajian ini, yang mana seramai 12 orang bersamaan 60.0 peratus merupakan responden lelaki dan bakinya seramai 8 orang adalah responden perempuan bersamaan 40.0 peratus. Majoriti daripada responden tergolong dalam

Special Issue: Perspectives and Practices of Education Sustainability at Malaysian Higher Learning Institutions
 lingkungan umur di antara umur 50 sehingga 59 tahun, iaitu seramai 10 orang bersamaan 50.0 peratus. Bagi responden yang berumur melebihi 60 tahun ke atas pula mencatatkan seramai 6 orang bersamaan 30.0 peratus dan baki 4 orang responden lagi adalah yang berumur 40 sehingga 49 tahun bersamaan 20.0 peratus. Seterusnya kesemua informan kajian yang terlibat di dalam kajian ini mempunyai tahap pendidikan tertinggi di peringkat Ijazah Doktor Falsafah (PhD) dan kesemua mereka juga berstatus sudah berkahwin.

Jadual 2: Profil Demografi Informan Kajian

Variabel	Kekerapan	Peratusan (%)
<i>Jantina</i>		
Lelaki	12	60.0
Perempuan	8	40.0
<i>Umur (Tahun)</i>		
40-49	4	20.0
50-59	10	50.0
>60	6	30.0
<i>Tahap Pendidikan</i>		
Ijazah Doktor (PhD)	Falsafah	20
<i>Status</i>		
Berkahwin		100.0

Hasil Penyelidikan

Hasil kajian berhubung dengan keupayaan adaptasi keluarga dalam penentuan kejayaan ekspatriat mendapati bahawa pihak signifikan difahami sebagai individu rapat seperti suami, isteri mahupun pasangan ekspatriat yang tinggal bersama sepanjang berada di negara tuan rumah menjadi faktor utama mempengaruhi kejayaan ekspatriat. Manakala anak-anak dalam tanggungan ekspatriat yang mengiringi semasa tempoh ekspatriasi turut menyumbang kepada keberjayaan ekspatriat dalam menghabiskan tempoh kontrak perkhidmatan. Daripada temu bual yang dijalankan ke atas 20 orang responden melihat corak tema dominan yang dikeluarkan lebih menjurus kepada sistem sokongan moral dan emosi memberi indikasi positif terhadap kejayaan tugas antarabangsa, dan menyokong perkaitan jaringan sosial dengan masyarakat tempatan sebagai salah satu penentu kejayaan ekspatriat menyesuaikan diri dengan persekitaran negara tuan rumah.

Jadual 3: Sistem Sokongan Moral dan Emosi Indikasi Positif Kejayaan Tugasan Antarabangsa

Pihak Signifikan (Pasangan Ekspatriat)	Anak-anak
Akademik Ekspatriat 1	Akademik Ekspatriat 1
Akademik Ekspatriat 2	Akademik Ekspatriat 3
Akademik Ekspatriat 4	Akademik Ekspatriat 4
Akademik Ekspatriat 5	Akademik Ekspatriat 9
Akademik Ekspatriat 6	Akademik Ekspatriat 11
Akademik Ekspatriat 7	Akademik Ekspatriat 13
Akademik Ekspatriat 8	Akademik Ekspatriat 15
Akademik Ekspatriat 10	Akademik Ekspatriat 17
Akademik Ekspatriat 12	Akademik Ekspatriat 19

Akademik Ekspatriat 14

Akademik Ekspatriat 15

Akademik Ekspatriat 16

Akademik Ekspatriat 18

Akademik Ekspatriat 19

Akademik Ekspatriat 20

Tidak dapat dinafikan bahawa pengaruh keluarga memberi impak besar dalam kehidupan kerjaya ekspatriat. Seramai 15 orang daripada 20 responden yang mempunyai keluarga menyatakan keupayaan pasangan dan anak-anak mereka menyesuaikan diri ke dalam persekitaran baru membawa perbezaan dengan kejayaan tugas di negara tuan rumah. Antara pengaruh pasangan dan anak-anak ekspatriat merujuk situasi di mana ahli keluarga sentiasa membantu ekspatriat dari aspek kemahiran berbahasa tempatan serta berkongsi pengalaman mereka mengenali budaya masyarakat tempatan yang diutarakan oleh Responden 15.

“Saya boleh katakan saya harus beri lebih dari 80 peratus kredit kepada anak-anak dan isteri saya dalam mempelajari bahasa tempatan. Saya terlalu sibuk mengasimilasikan diri dengan persekitaran kerja yang baru. Di tempat kerja saya masih menggunakan sepenuhnya Bahasa Inggeris sebagai medium berkomunikasi. Tapi saya memang semestinya sudah mula membiasakan diri dengan menggunakan Bahasa Melayu. Saya rasa anak-anak saya lebih cepat menguasai bahasa kerana mereka berhadapan dengan rakan-rakan di sekolah yang memaksa mereka melalui proses adaptasi secepat mungkin. Saya dan isteri membuat keputusan untuk tidak menghantar anak-anak kami ke sekolah antarabangsa. Kami merasakan pendedahan di sekolah menengah kebangsaan dan sekolah rendah kebangsaan akan memberi kelebihan yang lebih besar kepada anak-anak saya di kemudian harian.” (Responden 15)

Pihak signifikan merupakan pasangan ekspatriat iaitu individu paling dekat untuk memahami permasalahan ekspatriat. Dalam konteks pengekalan ekspatriat, pasangan ekspatriat sama ada suami atau isteri berperanan dalam memberi kepercayaan melaksanakan tanggungjawab pekerjaan dengan lebih baik. Sistem sokongan daripada masing-masing memberi kelebihan kepada ekspatriat yang mempunyai pasangan berbanding mereka yang masih bujang. Malahan terdapat kes di mana ekspatriat berkahwin dengan orang tempatan yang secara tidak langsung meluaskan lagi sistem sokongan kerana merangkumi keluarga pasangan dari masyarakat tempatan (Irma Wani, Norazah & Muhammad Safuan, 2012). Berdasarkan Responden 1, beliau merasakan dengan mencurahkan perasaan bersama pasangannya apabila berhadapan dengan sebarang kegusaran dianggap sebagai medium paling berkesan untuk berkongsi segala permasalahan terutama yang melibatkan hal-hal pekerjaan. Tambahan lagi dengan mengahwini rakyat tempatan menjadikan sebahagian masalah seperti penguasaan bahasa serta silang budaya dapat dieliminasikan dengan mudah (Muhammad Safuan *et al.*, 2018; Irma Wani, 2019b). Responden 1 dan 5 telah berkongsi pengalaman seperti pernyataan di bawah:

“Saya antara ekspatriat yang beruntung kerana berkahwin dengan orang tempatan. Kami berjumpa semasa sama-sama menyambung pelajaran di

Special Issue: Perspectives and Practices of Education Sustainability at Malaysian Higher Learning Institutions

peringkat phd di luar negara. Suami saya juga merupakan tenaga pengajar di universiti ini. Suami saya sangat banyak membantu saya dalam memahami budaya orang di sini. Proses asimilasi diri saya di Malaysia tidak seterusnya mana pun. Saya mempunyai juru bahasa peribadi iaitu suami sendiri. Walaupun saya berasal dari negara yang mempunyai latar budaya yang jauh berbeza dengan suami, suami banyak membantu saya dalam mengenali dan beradaptasi dengan budaya di sini. Tambahan lagi saya memang sukakan aktiviti lasak dan sentiasa mengembara pada masa terluang. Berada di luar negara tidak menjelaskan kehidupan saya.” (Responden 1)

“Suami saya mempunyai keluarga yang besar. Saya rasa orang Malaysia kebanyakannya mempunyai adik-beradik yang ramai. Bayangkan saya mempunyai 12 orang adik beradik ipar. Itu belum lagi anak-anak saudara yang berderet-deret. Jadi dalam konteks itu, saya tidak perlukan suami saya untuk membantu menyesuaikan diri di sini. Keluarga mertua yang besar itu sahaja sudah cukup untuk banyak membantu saya dalam memahami budaya orang di sini. Walaupun saya berasal dari negara yang mempunyai latar budaya yang jauh berbeza dengan suami, terdapat asas yang sama tentang hubungan kekeluargaan. Setiap ahli keluarga yang ada di sini merupakan sumber kekuatan untuk menempuh kehidupan luar dari negara asal.” (Responden 5)

Manakala pernyataan yang dikeluarkan oleh Responden 3 selari dengan kajian Othman *et al.*, (2021) yang mendakwa peranan vital ahli keluarga bukan sahaja merujuk kepada persetujuan mereka untuk melakukan ekspatriasi ke luar negara. Pengorbanan yang diberikan oleh pasangan serta anak-anak melibatkan kejutan silang budaya sepanjang keberadaan mereka di negara tuan rumah (Irma Wani, 2019a; 2019b; 2019d). Menempuh kehidupan yang berbeza dan pendedahan terhadap budaya yang berbeza telah menjadikan ekspatriat menghargai keluarga mereka dan menanam iltizam untuk melakukan yang terbaik untuk masa depan keluarga yang lebih terjamin.

“Saya terpaksa memikirkan seribu satu macam penyelesaian kepada banyak perkara sebelum mengambil keputusan untuk datang ke sini. Persekolahan anak-anak yang terpaksa bukan sahaja bertukar sekolah tetapi menempuh suatu persekitaran yang sama sekali berbeza dari negara asal kami. Faktor umur anak-anak yang masih kecil menjadikan emosi mereka rapuh apabila kehilangan sistem sokongan persekolahan yang mereka sudah biasa lalui. Isteri saya pula terpaksa menerima hakikat mengakhiri kerjaya yang sedang meniti kemuncak hanya semata-mata untuk mengikuti saya datang ke sini. Saya merasa simpati dengan pengorbanan yang terpaksa dilalui oleh ahli-ahli keluarga saya. Tetapi satu keputusan muktamad harus diambil bagi kebaikan keluarga saya pada masa hadapan.” (Responden 3)

Pengaruh keluarga terhadap penyesuaian persekitaran negara tuan rumah menjadi salah satu faktor yang amat penting sebagai penentu kepada kejayaan Responden 20 untuk beradaptasi di negara tuan rumah. Responden merasakan isteri beliau telah memainkan peranan yang terutama dalam mengetahui sesuatu perkara yang tidak mereka ketahui terutamanya dalam aspek budaya masyarakat tempatan.

“Secara jujur isteri saya yang tidak bekerja dan menjadi suri rumah tangga sepuh masa itu mempunyai lebih ramai kawan-kawan berbanding dengan saya. Sepanjang berada di sini kami kerap dijemput untuk menghadiri majlis-majlis keraian dari kawan-kawan isteri saya. Saya rasa itulah kelebihan pasangan saya ini yang suka bercampur gaul dengan masyarakat tempatan. Apabila anda mempunyai ramai kawan-kawan maka secara tidak langsung anda didedahkan dengan budaya yang dimiliki oleh mereka. Saya banyak belajar tentang budaya di sini. Sangat diversiti dan merupakan sebuah pengalaman yang sangat berharga. Saya akan menamatkan perkhidmatan saya pada tahun hadapan. Kenangan mempelajari budaya di sini akan dijadikan perkongsian dengan keluarga dan sahabat handai di negara asal kami kelak dan akan diingati sehingga bila-bila.”

(Responden 20)

Berbeza pengalaman yang dilalui oleh Responden 10 di mana keputusan untuk melakukan ekspatriasi ke luar negara mengakibatkan kehancuran rumah tangga. Responden secara jujur merasakan kebolehupayaan pasangan hidup ekspatriat dalam mengasimilasikan diri di persekitaran asing merupakan salah satu penyumbang terbesar ke atas kejayaan kerjaya ekspatriat. Pengalaman Responden 10 selari dengan kajian (Mayrhofer, Pernkopf & Reiss, 2020) yang peranan pasangan boleh menjadi penentu kepada kejayaan maupun kegagalan ekspatriat di luar negara.

“Jika saya katakan perceraian saya adalah takdir yang telah tuhan tentukan maka saya melakukan pembohongan yang sangat besar. Saya lebih meletakkan punca perceraian kami dengan kegagalan pasangan saya untuk menyesuaikan diri dengan persekitaran baru. Memang tidak dinafikan bukanlah perkara yang mudah untuk memulakan hidup di negara baru. Tapi apakah pilihan yang saya ada selain membawa isteri datang bersama-sama untuk menemani saya membina kerjaya di luar negara. Jika pasangan ekspatriat lain boleh menyesuaikan diri walau di mana saja berada maka saya tidak ada apa-apa yang boleh saya katakan lagi. Cuma saya harapkan status bujang saya ini membolehkan saya melakukan tugas dengan lebih cemerlang dan berdedikasi.” (Responden 10)

Pengalaman yang hampir sama diutarakan oleh Responden 18 di mana juga mengatakan bahawa pasangan hidup ekspatriat adalah faktor utama kepada kejayaan adaptasi ekspatriat. Beliau mendapati sekiranya pasangan hidup ekspatriat mempunyai tingkah laku positif terhadap budaya yang dihadapi di negara tuan rumah, ianya akan memudahkan ekspatriat tersebut untuk menyesuaikan persekitaran budaya yang berbeza tersebut (Irma Wani, 2019a).

“Pasangan saya tidak memperlihatkan inisiatif untuk belajar menyesuaikan diri dengan kehidupan baru di sini. Agak memenatkan apabila terpaksa mendengar keluhan setiap hari berhubung ketidakupayaan membiasakan diri dengan cara kehidupan yang baru. Bagi saya semuanya bergantung dengan tingkah laku kita. Jika kita sudah mempunyai pandangan yang skeptikal dan tidak mahu cuba melihat kebaikan maka masa yang panjang diperlukan untuk membolosi kejutan budaya. Saya tidak pasti sejauh mana lagi saya boleh bertahan di sini. Dari aspek pekerjaan saya tidak ada masalah. Tetapi tekanan yang diterima dari pasangan

Special Issue: Perspectives and Practices of Education Sustainability at Malaysian Higher Learning Institutions
saya telah membuatkan saya berfikir untuk tidak memperbaharui kontrak perkhidmatan saya. Saya rasa lebih baik berada di negara sendiri jika itu yang boleh membahagiakan pasangan anda.” (Responden 18)

Kesimpulan

Secara ringkasnya, perbincangan dalam makalah ini merungkai pengertian berhubung fenomenologi ekspatriasi yang menyentuh peranan dan pengaruh keluarga dalam menentukan kejayaan dan kegagalan ahli akademik ekspatriat di universiti awam Malaysia. Kebolehan beradaptasi keluarga diperbahaskan dengan melakukan interpretasi ke atas pengalaman ahli keluarga ekspatriat semasa menempuh menginap di Malaysia. Selaras dengan matlamat penyelidikan yang merungkai tafsiran ekspatriat berhubung keputusan berekspatriasi, hasil kajian membuktikan kebolehupayaan untuk beradaptasi mempunyai perkaitan dengan pengekalan ekspatriat akademik. Justeru itu sistem sokongan moral dan emosi keluarga ekspatriat memberi indikasi positif terhadap kejayaan tugas antarabangsa. Manakala kajian turut menyokong perkaitan jaringan sosial dengan masyarakat tempatan sebagai salah satu penentu kejayaan ekspatriat menyesuaikan diri dengan persekitaran negara tuan rumah.

Penemuan baru kajian ini merungkai persoalan berhubung sejauh mana peranan dan sokongan pasangan ekspatriat dalam mengunjurkan implikasi positif ke atas pembangunan ekspatriat di negara tuan rumah. Antara ciri-ciri pasangan ekspatriat yang dikenal pasti dalam kajian ini adalah seperti (i) pasangan yang sentiasa berada di sisi ekspatriat untuk memberi sokongan, (ii) pasangan yang mempunyai sikap fleksibel dan boleh bertoleransi mengikut keperluan semasa, (iii) pasangan yang bersemangat waja, cekap dan seimbang dalam menempoh kegetiran kehidupan baru dan (iv) pasangan yang berkorban demi masa depan keluarga mereka. Justeru itu sekiranya ciri-ciri yang dinyatakan di atas terdapat dalam diri pasangan ekspatriat maka peluang yang lebih baik untuk ekspatriat berjaya dalam kerjaya mereka. Keupayaan adaptasi keluarga sebagai pihak signifikan dibuktikan menjadi penentuan kejayaan tugas ahli akademik ekspatriat. Dalam konteks tersebut, kajian berjaya merungkai tafsiran ekspatriat berhubung keputusan berekspatriasi, di mana interpretasi diperbahaskan dengan mengambil kira kebolehan adaptasi keluarga sebagai pihak signifikan dalam penentuan kejayaan tugas ahli akademik yang mempunyai kelangsungan dengan pengalaman institusi ekspatriasi di negara tuan rumah.

Dari perspektif tersebut, signifikasi peranan dan pengaruh keluarga terbukti menjadi elemen vital ke atas kejayaan golongan kakitangan akademik di universiti awam Malaysia. Natijahnya, kajian ini membuka pengetahuan berhubung faktor kekeluargaan yang boleh menyumbang kepada pengekalan kakitangan antarabangsa. Bagi pihak pengurusan universiti awam Malaysia pula, komitmen dalam memberikan latihan silang budaya harus diberikan kepada ekspatriat dan keluarga bagi mengelakkan kontrak perkhidmatan pra-matang. Tambahan lagi pihak universiti perlu menggarap perancangan strategik dalam usaha merekrut prospektif golongan ekspatriat yang lebih berwibawa dalam menangani cabaran menggalas tanggungjawab di luar negara. Kesalinghubungan kelebihan kompetitif kakitangan antarabangsa mampu memberi kelebihan kepada sistem pendidikan tinggi negara ini dalam usaha mencapai status hab kecemerlangan pendidikan tinggi di persada antarabangsa. Akhir kalam, hasil kajian ini membuktikan faktor keluarga berperanan sebagai penyambung kepada pengaruh penyesuaian persekitaran kerjaya seseorang ekspatriat akademik semasa berkhidmat di Malaysia dan dilihat sebagai satu input berharga bagi ekspatriat akademik itu sendiri dalam

Special Issue: Perspectives and Practices of Education Sustainability at Malaysian Higher Learning Institutions
menyesuaikan diri dalam kerjaya arena pendidikan tinggi negara sekaligus menggalakkan pengekalan ekspatriat akademik di industri pendidikan tinggi di Malaysia.

Penghargaan

Manuskrip ini dihasilkan berasaskan Geran Penyelidikan Penerbitan sumbangan Global Academic Excellence (GAE) (Kod Geran: TLS2102).

Bibliografi

- 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.
- Ahad, A., Osman-Gani, M., dan Wee Liang Tan. (2010). Expatriate Development for Asia-Pacific: A Study of Training Contents and Methods, 35(4)
- 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.
- Babbie, E. (2017). The basics of social research (7th Ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. Sage, Oaks.
- De Sivatte, I., Bullinger, B., Cañamero, M., & Gomez, M. D. P. M. (2019). Children of expatriates: key factors affecting their adjustment. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*.
- Eriksson, P and Kovalainen, A. (2016). *Qualitative Methods in Business Research*. 2nd ed. London, Thousand Oaks, New Delhi and Singapore: Sage.
- Goede, J. (2020). Do they really want to leave? A (re)-evaluation of expatriates' and spouses' premature return intention. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*.
- Irma Wani, Othman. (2021a). Enkulturasi Ekspatriasi Sarjana Global. Kuala Lumpur: Institut Terjemahan & Buku Malaysia Berhad (ITBM).
- Irma Wani, Othman, Mohd Kamal Mohd Shah, Muhammad Safuan Yusoff & Anna Lynn Abu Bakar. (2021b). Career Verdure and Wellness Signification Among Academic Expatriate Members of Malaysian Private University. *Linguistica Antverpiensia*, 2021 (1): 420-437.
- Irma Wani Othman. (2020). Lensa Sosialisasi Ekspatriat Akademik. Kuala Lumpur: Institut Terjemahan & Buku Malaysia Berhad (ITBM).
- Irma Wani, Othman. (2019a). 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.
- Irma Wani, Othman. (2019b). Kemahiran Penggunaan Bahasa Sebagai Skil Universal dalam Improvasi Keyakinan dan Keterampilan Jati Diri Akademik Ekspatriat di Universiti Awam Malaysia. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 2(10): 91-106.
- Irma Wani Othman. (2019c). Signifikasi Struktur Sosial Keluarga dan Hubungan Persahabatan dalam Mempengaruhi Pengalaman Ekspatriasi Ahli Akademik Universiti Awam Malaysia. *International Journal of Politics, Public Policy and Social Work*, 1(3): 14-31.

- Special Issue: Perspectives and Practices of Education Sustainability at Malaysian Higher Learning Institutions**
- Irma Wani Othman. (2019d). Ekspatriasi Ahli Akademik Universiti Awam Malaysia. Kuala Lumpur: Institut Terjemahan & Buku Malaysia Berhad (ITBM).
- Irma Wani Othman. (2019e). Pengalaman Akademik Ekspatriat Universiti Awam Malaysia. Kuala Lumpur: Institut Terjemahan & Buku Malaysia Berhad (ITBM).
- Irma Wani, O., Nur Hidayah Iwani, M. K., Abu Bakar, A. H., and Muhammad Safuan, Y. (2018). The Internationalization of Malaysian Public Higher Education Institution: A Study of Academic Expatriate Experiences. *Labuan e-Journal of Muamalat and Society*. 12(2018):129-138.
- Irma Wani, O., Mohd Kamal, M. S., Muhammad Safuan, Y., Norazah, M. S., Hasbullah, A., dan Herlina, J. (2017). Pengantarabangsaan Pendidikan Tinggi: Amalan dan Cabaran. *Labuan e-Journal of Muamalat and Society*. 11(2017):98-108.
- Irma Wani, O., Muhammad Safuan, Y., Hasbullah, A., dan Herlina, J. (2016). Mengantarabangsakan Pendidikan Tinggi: Universiti Dan Kewarganegaraan Global. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship*. 3(5):107–118.
- Irma Wani, O., Norazah, M. S., Muhammad Safuan, Y., dan Nor Arifah, M. N. (2014). Memanfaat Pengalaman Akademik Ekspatriat: Dasar dan Polisi Pengantarabangsaan Universiti Malaysia Sabah. *Labuan e-Journal of Muamalat and Society*. 8(2014): 58-72.
- Irma Wani, O., Norazah, M. S., dan 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., and Buchko, A. (2013). Life-Work Balance. *Management Research Review*, 36 (7): 700-719.
- Lestari, S. (2012). Psikologi keluarga: penanaman nilai dan penanganan konflik dalam keluarga. Sri Lestari.
- Mayrhofer, W., Pernkopf, K., & Reiss, L. (2020). The Meaning of Families and Their Impact on the Expatriation and Repatriation Experiences of Self-Initiated Expatriates. *Self-Initiated Expatriates in Context: Recognizing Space, Time, and Institutions*, 12 (18).
- Ministry of Education (MOE). (2019). Statistik Perangkaan Ekspatriat Akademik di Malaysia 2011-2017. Diakses pada 10 februari 2021, dari <http://moe.gov.my/muat-turun/awam/statistik/2017>
- Muhammad Safuan, Y., Nur Hidayah Iwani, M. K., Irma Wani, O., dan Abu Bakar. A. H. (2018). Pengaruh Keluarga Dalam Memperkasa Keputusan Ekspatriasi Akademik Ekspatriat Berdikari Di Universiti Awam Malaysia. *Labuan e-Journal of Muamalat and Society*. 12(2018):158-168.
- Muhammad Safuan, Y., Irma Wani, O., Rudie Adie, R., dan 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.
- Othman, I. W., Esa, M. S., Ationg, R., Ibrahim, M. A., Lukin, S. A., & Hamid, J. A. (2021a). Visibiliti Integrasi Sistem Infrastruktur dan Kesalinghubungan Keber tanggungjawaban Universiti dalam Konteks Menjana Kelestarian Persekitaran Pembelajaran Kondusif Kampus Bertaraf Antarabangsa. *International Journal of Law, Government and Communication*, 6 (23): 23-41.
- Othman, I. W., Ationg, R., Esa, M. S., Hajimin, M. N. H. H., & Muis, A. M. R. A. (2021b). Signifikasi Prinsip Hidup Merujuk Keterkaitan Agama, Budaya, Amalan Kepercayaan dan Wawasan Dunia Secara Keseluruhan (*Worldview*): Motif Ekspatriasi Ahli

Special Issue: Perspectives and Practices of Education Sustainability at Malaysian Higher Learning Institutions

Akademik Islam dalam Membina Kerjaya di Malaysia. *International Journal of Law, Government and Communication*, 6(23): 85-103.

Richardson, J. (2006). Self-Directed Expatriation: Family Matters. *Personnel Review*, 35(4), 469-486.

Rudy Adie, R., Irma Wani, O., Muhammad Safuan, Y., & Norazah, M. S. (2016). Pendorong Dominan dan Sub Dominan Kejayaan Kerjaya Ekspatriat Akademik Di Universiti Malaysia Sabah. *Labuan e-Journal of Muamalat and Society*, 10(2016), 77-85.

Rudy Adie, R., Irma Wani, O., Norazah, M. S., Hasbullah, A., Herlina, J., dan Muhammad Safuan, Y. (2017). Pengaruh Keluarga Terhadap Penyesuaian Persekutaran Kerjaya Ekspatriat Akademik Antarabangsa: Kajian Kes Universiti Malaysia Sabah. *Labuan e-Journal of Muamalat and Society*. 11(2017):68-76.

Schoepp, K. and Forstenlechner, I. (2010). The Role of Family Considerations in An Expatriate Majority Environment. *Team Performance Management*, 16(5/6), 309-323.

Trembath, J.-L. (2016), 'The professional lives of expatriate academics', *Journal of Global Mobility*, 4 (2): 112-130.

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