

IDENTITI BUDAYA DAN SEMANGAT PATRIOTISMA NEGARA ASAL DALAM PENGEKALAN AKADEMIK EKSPATRIAT DI UNIVERSITI AWAM MALAYSIA

CULTURAL IDENTITY AND PATRIOTISM IN EXPATRIATE ACADEMIC RETENTION AT PUBLIC UNIVERSITIES MALAYSIA

Dr Irma Wani Othman

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

Received date: 08-12-2019

Revised date: 15-12-2019

Accepted date: 22-12-2019

Published date: 29-12-2019

To cite this document: Othman, I. W. (2019). Identiti Budaya dan Semangat Patriotisma Negara Asal dalam Pengekalan Akademik Eskpatriat di Universiti Awam Malaysia. *International Journal of Law, Government and Communication*, 4(17), 144-158.

DOI: [10.35631/ijlgc.4170014](https://doi.org/10.35631/ijlgc.4170014)

Abstrak: Identiti budaya adalah lambang diri di atas penerapan set nilai, kepercayaan dan tingkah laku yang mengikat pendirian individu dalam mencorak jalinan pemikiran dan amalan setiap individu yang berada di dalam budaya tersebut. Dalam konteks kajian ini, cabaran globalisasi berkaitan dengan kebolehan organisasi mengurus kepelbagaiannya budaya telah membawa kepada kesan signifikan terhadap kebolehsuaian silang budaya dalam pengekalan eksportir. Perkara yang diberi tumpuan termasuklah aspek identiti budaya dan semangat patriotisme dalam kalangan kakitangan antarabangsa yang memperlihatkan perbezaan idealisme antara budaya negara asal dan negara tuan rumah. Dengan mengutilaskan pendekatan naratif, kertas kerja ini berjaya merungkai pandangan berhubung identiti budaya dan semangat patriotisme kalangan ahli akademik di universiti awam Malaysia. Penggunaan reka bentuk kajian kes telah mengenal pasti interaksi persekitaran suatu kelompok sosial yang melibatkan sama ada individu, kumpulan, institusi maupun komuniti setempat menerusi pembinaan kepercayaan berdasarkan ukuran penyesuaian silang budaya. Kajian yang dijalankan ini mengaplikasikan pendekatan kualitatif menemui bual secara mendalam 30 akademik dari empat universiti awam terpilih di Malaysia. Hasil kajian mendapati tindak balas idiosinkratik individu kepada persekitaran budaya menentukan kejayaan penyesuaian budaya dan pengekalan kerjaya.

Kata Kunci: Akademik Ekspatriat, Identiti budaya, Semangat Patriotisme

Abstract: Cultural identity is the embodiment of the application of values, beliefs and behaviours that bind the individual's stand in shaping the thinking and practice of each individual within the culture. In the context of this study, the challenges of globalization in relation to the ability of organizations to manage cultural diversity have had a significant impact on cross-cultural adaptability in expatriate retention. The focus was on aspects of cultural identity and the spirit of patriotism among international staff that reflected the differences in individualism between the home country and the host country. By adopting a narrative approach, this paper successfully disseminates views on the cultural identity and spirit of patriotism among academics in Malaysian public universities. The use of case study design has identified the social interaction of a social group that involves either individuals, groups, institutions or local communities through the construction of beliefs based on cross-cultural adjustment measures. This study applied a qualitative approach to in-depth interviews of 30 academics from four selected public universities in Malaysia. The results show that the idiosyncratic response to the cultural environment determines the success of cultural adaptation and career retention

Keywords: Expatriate Academic, Cultural Identity, The Spirit of Patriotism

Pendahuluan

Arus globalisasi yang sinonim dengan dasar pengantarabangsaan sistem pengajian tinggi telah dikatakan menyumbang secara intensif kepada perubahan strategi oleh kebanyakan universiti di seluruh dunia. Revolusi sektor pendidikan menyaksikan pertukaran hala tuju kerajaan dalam memperhebatkan lagi pemilihan dan pengambilan kakitangan antarabangsa. Percaturan dalam mengadun strata masyarakat kampus dengan kehadiran golongan akademik ekspatriat dilihat sebagai suatu inisiatif proaktif dari pihak kerajaan untuk meningkatkan kredibiliti institusi pengajian tinggi negara di persada dunia. Justeru itu, pendekatan yang diambil oleh pihak pengurusan universiti telah memperlihatkan kecenderungan untuk mengutilasikan kemahiran pengurusan sumber manusia yang kini berhadapan dengan kakitangan tang berstatus antarabangsa. Latar belakang kewarganegaraan yang pelbagai dan pengalaman serta budaya yang berbeza telah menjadi cabaran bagi pihak sumber manusia menangani isu-isu bersifat lebih kompleks yang melibatkan kakitangan dari luar negara. Tambahan pula, kredit yang dibawa oleh golongan akademik ekspatriat mempunyai kewajaran yang munasabah bagi pengambilan mereka sebagai ahli akademik terutama di negara sedang membangun seperti Malaysia.

Sistem pendidikan sesebuah negara yang pada umumnya masih memerlukan sumbangan golongan akademik ekspatriat dengan mengutilasikan kepakaran, pengalaman dan idea inovasi sesebuah universiti dalam usaha meningkatkan piawai serta kualiti yang seterusnya menyumbang kepada kelestarian sektor pendidikan tinggi negara (Irma Wani Othman, 2019). Ekspatriat berinisiatif sendiri merupakan sasaran utama disebabkan sifat mereka yang fleksibel berupaya datang dan pergi selagi mana perkhidmatan mereka diperlukan oleh majikan. Golongan akademik antara kelompok ekspatriat yang mencatatkan bilangan ekspatriat berdikari paling dominan melakukan eksportasi dalam pengembangan kerjaya mereka. Membincangkan isu yang sama Irma Wani *et al.*, (2017), terlebih dahulu menyarankan perlaksanaan dasar pengantarabangsaan yang menjadi agenda utama sistem pendidikan sejagat telah menyaksikan penglibatan secara intensif pencarian tenaga pakar akademik oleh universiti awam dan swasta dalam pasaran kerja global. Rentetan dari itu,

peningkatan bilangan kakitangan akademik ekspatriat telah diambil masuk bagi membolehkan universiti melengkapkan keperluan dalam menubuhkan fakulti bertaraf antarabangsa.

Manakala desakan keperluan terhadap golongan akademik ekspatriat ini telah dibincangkan dalam kajian Arif Hassan dan Junaidah Hashim (2011) yang bertajuk *“Role of Organizational Justice in Determining Work Outcomes of National and Expatriate Academic Staff in Malaysia”*. Dalam kertas kerja tersebut penulis telah menekankan kepentingan sumbangan ahli akademik antarabangsa terhadap pembangunan sektor pendidikan tinggi Malaysia serta menyarankan agar pihak universiti memandang serius terhadap isu keadilan di tempat kerja bagi kakitangan dari luar negara bagi memastikan pengekalan mereka. Pengalaman, kepakaran dan pengetahuan tinggi yang dibawa oleh sarjana akademik dari luar negara sepatutnya digunakan dalam menyumbang ke arah kemajuan dan pembangunan sektor pendidikan tinggi negara. Malaysia disarankan haruskah bijak menguruskan kebajikan para akademik ekspatriat tersebut kerana ianya melibatkan sejumlah kos dan imbuhan yang besar apabila negara menawarkan perjawatan profesional kepada golongan tersebut.

Menurut Arif Hassan dan Junaidah Hashim, (2011), bagi memastikan universiti bergerak ke arah memperbaiki kedudukan di peringkat global terutamanya dari aspek kredibiliti penawaran program dan penyelidikan maka pengekalan golongan sarjana akademik dalam kalangan ekspatriat dilihat sebagai langkah penting dalam mencapai matlamat tersebut. Keperluan mendesak bagi menubuhkan fakulti bertaraf antarabangsa telah menyebabkan universiti meningkatkan lagi pengambilan pensyarah dari pelbagai negara bagi memenuhi kriteria universiti bertaraf global. Dari segi pengekalan bilangan kakitangan antarabangsa, jaminan ke atas kadar pusing ganti yang rendah banyak dipengaruhi oleh keupayaan sesebuah universiti dalam menawarkan tawaran pakej kontrak perkhidmatan yang menarik dan kompetitif dengan pasaran semasa.

Selain dari itu isu yang dibangkitkan berhubung pengekalan ekspatriat adalah dari sifat semula jadi golongan ekspatriat berdikari yang sentiasa berkemahan untuk melakukan ekspatriasi apabila tawaran yang lebih baik diperoleh dari majikan yang lain. Senario tersebut berupaya untuk meletakkan sesebuah universiti dalam situasi yang runcing terutamanya apabila peningkatan populasi pelajar antarabangsa tidak dapat diseimbangkan dengan penghijrahan profesor ke negara lain, serta ditambah lagi dengan pertambahan mobiliti pensyarah tempatan ke luar negara apabila menerima tawaran di universiti yang lebih tersohor (Atif, Palwasha dan Syed Muzaffar, 2017). Kekurangan semangat kesetiaan terhadap majikan serta motif yang berbeza-beza dalam pembangunan kerjaya individu telah menyebabkan majoriti dari ekspatriat berinisiatif sendiri melakukan ekspatriasi sekurang-kurangnya tiga hingga empat kali sepanjang kitaran kerjaya mereka sebagai ahli akademik. Selain dari itu kecenderungan pemilihan universiti sebagai destinasi kerjaya oleh golongan akademik berdikari ini turut dipengaruhi oleh pelbagai faktor seperti sistem pengurusan pekerjaan yang melibatkan kemasukan sebagai pekerja antarabangsa di negara tuan rumah itu sendiri antara yang diambil berat oleh mereka. Manakala latar belakang sosial, asimilasi diri dan identiti budaya yang dibawa oleh golongan ekspatriat turut menyumbang peratusan yang besar kepada pengekalan kelompok tersebut di sesebuah negara tuan rumah.

Sorotan Literatur

Identiti Budaya dan Semangat Patriotisme

Identiti budaya difahami sebagai pengiktirafan ciri dan tingkah laku seseorang berdasarkan latar belakang budaya yang di dokong dengan merujuk tempat asal individu tersebut (Dusi, Messetti dan Steinbach, (2014). Pemahaman berhubung identiti budaya golongan ekspatriat selalunya dikaitkan dengan elemen penyesuaian sosio budaya dan keselesaan persekitaran yang baru di negara tuan rumah (Peltokorpi dan Froese, 2011). Dalam konteks ini, asimilasi budaya bertindak dalam mempertahankan pengekalan identiti budaya yang dipegang oleh seseorang ekspatriat boleh dipengaruhi oleh penerimaan ataupun penolakan mereka terhadap budaya asing. Proses asimilasi budaya baru boleh memberikan perubahan psikologi yang berupaya memberi keberhasilan yang positif ataupun impak maklum balas negatif. Keadaan tersebut boleh terjadi bergantung kepada keserasian ekspatriat yang berbeza-beza dalam menangani perubahan persekitaran dan budaya baru (Sousa, Gonçalves dan Cunha, 2015).

Manakala semangat patriotisme pula memperhalusi lagi pemahaman berhubung identiti budaya di mana secara spesifiknya seseorang individu yang berusaha mengekalkan identiti budaya telah memupuk dan mananamkan semangat patriotisme dalam dirinya. Umumnya individu tersebut akan mengalami perubahan merujuk pengalaman dan tingkah laku yang lebih intensif ketika baru berada di negara luar. Benteng pertahanan dalam diri ekspatriat untuk mengekalkan identiti budaya dilakukan dengan menyemarakkan semangat patriotisme yang mengaitkan dirinya dengan negara asal seperti memakai baju kebangsaan, mempamerkan bendera negara asal, mengadakan perjumpaan sesama bangsa, menyambut peristiwa bersejarah tanah tumpah mereka serta menganjurkan acara yang mempunyai perkaitan dengan negara asal. Justeru itu, semangat patriotisme wujud dalam kalangan ekspatriat dengan usaha dalam diri mereka sendiri yang ingin mengekalkan perkongsian nilai, kepercayaan, maruah diri dan bangsa yang akhirnya membawa kepada perwatakan dan amalan di negara asal mereka. Namun begitu tidak dapat disangkal, semangat patriotisme boleh luntur apabila seseorang ekspatriat menetap dalam tempoh masa yang agak lama di negara tuan rumah. Dalam konteks tersebut akulturasi budaya telah berlaku yang mengakibatkan peningkatan sifat toleransi dalam menerima konsep perkongsian makna budaya dan patriotisme telah wujud dalam diri mereka.

Penyelidikan lepas berhubung identiti budaya lebih cenderung untuk membincangkan fenomena sosial kumpulan tertentu dengan merujuk perwatakan umum yang terbentuk hasil dari penghijrahan dari negara asal ke negara luar Moore dan Barker (2012). Dalam konteks tersebut identiti budaya dilihat sebagai satu isu terpencil yang mempengaruhi manusia apabila melalui proses asimilasi budaya dalam persekitaran asing. Identiti budaya turut ditakrifkan sebagai personaliti yang dibawa oleh seseorang individu atau sekumpulan manusia dalam usaha untuk mengekalkan amalan mereka semasa berada di negara asal. Kebolehupayaan ekspatriat dalam mempertahankan identiti budaya dalam dirinya pula terbahagi kepada dua tahap iaitu identiti budaya tinggi dan identiti tahap budaya rendah. Dalam kata lain, jika ekspatriat diklasifikasikan sebagai berada dalam tahap identiti budaya tinggi maka mereka akan mengalami kesukaran berada di negara luar yang akhirnya membawa implikasi negatif terhadap kelestarian kehidupan peribadi dan kerjaya mereka. Sebaliknya jika ekspatriat berada dalam tahap identiti budaya yang rendah maka mereka mempunyai kebolehan untuk cepat menyesuaikan diri dalam persekitaran baru, malahan dapat memanfaatkan budaya baru dengan meningkatkan kualiti kehidupan peribadi mereka dan pengembangan kerjaya.

Dari perspektif tersebut, pengalaman ekspatriasi memberikan pengaruh terhadap identiti budaya yang dibawa oleh ekspatriat. Penulisan oleh Canhill, Shemueli dan Dolan (2015) menghujahkan kriteria pemilihan dan pengambilan kakitangan antarabangsa adalah dengan mengambil kira adaptasi budaya mereka terhadap persekitaran baru, penerimaan serta pemahaman berhubung peraturan, polisi dan perundangan negara tuan rumah malahan perbezaan bahasa dan budaya masyarakat tempatan. Maka Canhill, Shemueli dan Dolan (2015) turut mencadangkan gabungan tiga komponen iaitu adaptasi budaya, pengetahuan dan pengalaman ekspatriat di mana iaanya bakal menghasilkan calon pekerja kredibiliti tinggi berbanding dengan ekspatriat yang gagal mempamerkan kriteria tersebut. Justeru itu, proses asimilasi ekspatriat menjadi tumpuan dalam literatur pengurusan ekspatriat kerana perkara tersebut membawa fokus kepada tahap interpersonal ekspatriat dalam sistem nilai dan kepercayaan yang perlu dikongsi antara golongan ekspatriat dan masyarakat tempatan.

Dapatkan kajian tersebut turut disokong oleh Rudie Adie *et al.*, (2016) di mana hujahan yang dikemukakan berdasarkan rujukan bahawa golongan ekspatriat merupakan pekerja era global yang diterima bekerja di negara tuan rumah dengan keyakinan mereka berupaya memperlihatkan semangat kompetitif dalam menggalas tugas antarabangsa. Sekiranya identiti budaya menjadi menghalang bagi ekspatriat menjalankan tugas maka ternyata mereka tidak layak menyandang tanggungjawab tersebut dan bakal mengundang repatriasi yang tinggi dalam kalangan ekspatriat berdikari. Dari perspektif tersebut matlamat utama merekrut ekspatriat tidak dapat memenuhi pelaburan organisasi yang mengambil jumlah besar terutama dalam memberikan gaji dan imbuhan tinggi kepada kakitangan antarabangsa. Selain dari membangunkan sumber manusia yang lebih versatile, maka kehadiran ekspatriat dalam sesbuah organisasi selalunya dikaitkan dengan strategi membangunkan pasaran antarabangsa seperti pemindahan teknologi dan inovasi, perkongsian idea dan pengetahuan dan peningkatan latihan kemahiran kepada pekerja tempatan.

Manakala perkhidmatan yang cemerlang mengikut bidang kepakaran ekspatriat adalah sesuatu yang dituntut oleh majikan semasa mereka membuat keputusan untuk kenaikan memperbaharui kontrak perkhidmatan seseorang ekspatriat ataupun apabila ingin menawarkan kenaikan pangkat. Oleh itu perbezaan budaya merupakan suatu isu yang harus ditangani oleh ekspatriat dengan bijak bagi memastikan kehadiran mereka adalah relevan dari kaca mata majikan yang memberi pekerjaan kepada mereka. Dalam usaha mengeliminasikan pertempuran silang budaya maka dicadangkan agar latihan silang budaya diberikan kepada setiap ekspatriat demi memastikan tahap kecekapan dapat dipertingkatkan, selain dari membantu ekspatriat untuk mengutilisika potensi diri di negara tuan rumah. Halangan terhadap komunikasi dua hala dan perbezaan budaya tidak sepatutnya dijadikan alasan untuk mempertahankan identity budaya seseorang. Secara logiknya, berbalik kepada asas keputusan untuk berekspatriasi menjadikan pertembungan dua budaya tidak boleh dijadikan alasan kepada ketidakcekapan dalam kalangan ekspatriat.

Sementara itu kajian oleh McNulty dan Hutchings (2016) memberi kewajaran berhubung persoalan dan isu identiti budaya ekspatriat yang melibatkan kecenderungan pemilihan destinasi tuan rumah yang berbeza-beza antara ekspatriat. Seperti mana yang disedari oleh majikan, perubahan arus globalisasi telah memberikan impak terhadap ekspatriasi pekerja antarabangsa merentasi sempadan. Pergerakan secara dinamik menyaksikan prose migrasi yang bukan sahaja melibatkan teknologi dan telekomunikasi malahan yang lebih ketara adalah keupayaan diri dan mentaliti golongan ekspatriat dalam menerima perubahan. Senario terkini perniagaan antarabangsa meletakkan sumber manusia sebagai komoditi yang mudah

ditukar ganti. Ini bukan sahaja membuka peluang kepada lebih banyak pekerjaan tetapi juga meletakkan saringan yang intensif terhadap kriteria pemilihan kakitangan yang lebih berpotensi dan cekap. Manakala adalah menjadi kebiasaan bagi kontrak perkhidmatan yang ditawarkan adalah bagi tempoh yang singkat iaitu satu hingga dua tahun. Ini memperlihatkan pendekatan yang diambil oleh majikan pada era kini lebih meminimumkan kerugian dan lebih berorientasikan keuntungan dan kecekapan. Amalan tersebut dilihat tidak lagi terlalu menyebelahi pekerja terutamanya ekspatriat yang dikenali sebagai pekerja global yang boleh diambil secara fleksibel bergantung kepada keperluan sesebuah organisasi.

Bertitik tolak dari pandangan tersebut maka secara rasional golongan ekspatriat harus menimbang semula wajaran elemen seperti identiti budaya dan semangat patriotisme dalam usaha mengkalkan kedudukan kerjaya mereka relevan dengan kehendak organisasi masa kini. Ternyata budaya organisasi, nilai dan kawalan sistem organisasi mendominasi elemen yang lain dan memberi pemberat kepada implikasi positif ataupun negatif pihak majikan yang menawarkan pekerjaan kepada ekspatriat. Dengan kata lain, kecenderungan untuk ekspatriat akademik terus kekal relevan seiring dengan revolusi pendidikan menjadi agenda utama sektor pendidikan tinggi negara. Malaysia sebagai sebuah negara membangun tidak lari dari memastikan terdapat pengekalan dalam kalangan sarjana akademik dari golongan ekspatriat berdikari yang dapat menyumbang mencapai kecemerlangan sebagai hab pendidikan tinggi di persada antarabangsa. Perbincangan dalam kertas kerja ini secara khusus cuba merungkai isu identiti budaya dan semangat patriotisme negara asal dalam kalangan akademik ekspatriat di universiti awam Malaysia.

Metodologi Penyelidikan

Kajian yang dilaksanakan ini mengutilaskan pendekatan naratif dengan meneroka identiti budaya dan semangat patriotism kalangan ahli akademik ke universiti awam Malaysia. Penggunaan reka bentuk kajian kes adalah bertujuan untuk mengenal pasti secara intensif tabir di sebalik sesuatu fenomena melalui interaksi persekitaran suatu kelompok sosial yang melibatkan sama ada individu, kumpulan, institusi maupun komuniti setempat (Yin, 2009). Kajian yang dijalankan ini mengaplikasikan pendekatan kualitatif menemu bual secara mendalam 30 akademik dari empat universiti awam terpilih di Malaysia. Keputusan untuk memilih reka bentuk kajian kes adalah bagi mendapatkan pandangan yang menyeluruh dan terperinci berhubung pelbagai isu yang dilontarkan oleh responden kajian (Silverman, 2013).

Dari perspektif kajian ini, kewajaran pemilihan kajian kes jenis intrinsik adalah disebabkan isu yang dikaji iaitu ekspatriasi merupakan suatu fenomena yang melibatkan golongan ekspatriat berdikari dalam kalangan ahli akademik. Justeru itu, bilangan saiz sampel yang digunakan bersaiz kecil dan pada kebiasaannya soalan semi struktur dikemukakan bagi memperoleh ruang pandangan yang lebih mendalam berhubung isu yang dibincangkan (Eriksson dan Kovalainen, 2015). Dalam kajian ini, dengan menggunakan kewajaran bagi memenuhi objektif penyelidikan maka pengkaji mengimplementasikan teknik persampelan bertujuan di mana sekumpulan subjek kajian yang mempunyai persamaan ciri-ciri dipilih sebagai responden kajian (Creswell, 2013). Pensampelan bertujuan bagi kajian ini melibatkan populasi ahli akademik bertaraf antarabangsa yang sedang berkhidmat di salah sebuah dari empat universiti awam di Malaysia yang dikenali sebagai Universiti I, II, III dan IV. Manakala beberapa kriteria yang ditetapkan adalah seperti berikut iaitu (a) bermastautin sekurang-kurangnya 12 bulan, (b) sedang berkhidmat di salah satu daripada empat universiti awam terpilih dalam kajian ini, (c) membaharui sekurang-kurangnya sekali selepas tamat tempoh perkhidmatan yang pertama, (d) membuat keputusan untuk melakukan ekspatriasi

secara berdikari dan (e) tidak dikategorikan sebagai berada dalam cuti sabatikal ataupun berstatus sebagai pertukaran kakitangan dari mana-mana universiti.

Penyelidikan ini juga turut mengimplementasikan kaedah temu bual separa berstruktur bagi memperoleh data yang komprehensif dan melibatkan pendekatan naratif yang mempunyai elemen-elemen pemerhatian ke atas riak muka, isyarat muka dan bahasa tubuh badan yang memberi nilai tambah terhadap hasil dapatan. Justeru itu kelebihan teknik temu bual separa berstruktur tersebut memberi laluan kepada pengkaji untuk bertanyakan kepada responden secara terbuka berhubung isu-isu yang memerlukan penjelasan lebih mendalam yang berkaitan dengan objektif kajian (Flick, 2014). Langkah seterusnya adalah menggunakan teknik analisis induktif dalam membuat transkripsi ke atas temu bual yang akhirnya menukar data naratif kepada bentuk teks. Sejurus itu pengkaji melaksanakan pengkategorian tema secara terperinci melalui proses pengekodan dan satu bentuk tematik dihasilkan berdasarkan pengekodan tersebut (Creswell, 2013).

Hasil penyelidikan

Impak Identiti Budaya Terhadap Penyesuaian dan Adaptasi Persekutaran Negara Tuan Rumah

Hasil kajian ini mengetengahkan isu berhubung identiti budaya dan penyesuaian silang budaya dalam kalangan akademik ekspatriat berinisiatif sendiri. Terdapat beberapa bukti hubungan di antara identiti budaya dan penyesuaian persekitaran baru adalah bergantung pada hala tuju ekspatriasi ekspatriat di mana semakin besar perbezaan individualism antara budaya negara asal dengan negara tuan rumah, maka semakin besar sukar lagi penyesuaian budaya yang dihasilkan oleh pertembungan identiti yang tinggi. Jadual 1 di bawah memperlihatkan bilangan akademik ekspatriat yang menyuarakan pandangan mereka berhubung isu identiti budaya dalam memberikan impak terhadap penyesuaian adaptasi persekitaran negara tuan rumah.

Jadual 1: Impak Identiti Budaya Terhadap Kebolehsuaian Silang Budaya

Universiti 1	Universiti 2	Universiti 3	Universiti 4
Akademik Ekspatriat 1	Akademik Ekspatriat 11	Akademik Ekspatriat 17	Akademik Ekspatriat 24
Akademik Ekspatriat 2	Akademik Ekspatriat 12	Akademik Ekspatriat 19	Akademik Ekspatriat 26
Akademik Ekspatriat 4	Akademik Ekspatriat 14	Akademik Ekspatriat 20	Akademik Ekspatriat 27
Akademik Ekspatriat 5	Akademik Ekspatriat 15	Akademik Ekspatriat 21	Akademik Ekspatriat 28
Akademik Ekspatriat 7	Akademik Ekspatriat 16	Akademik Ekspatriat 22	Akademik Ekspatriat 29
Akademik Ekspatriat 9		Akademik Ekspatriat 23	Akademik Ekspatriat 30

Mengambil kira majoriti responden yang terlibat dalam kajian ini datangnya dari pelbagai latar belakang, pandangan mereka berhubung dengan identiti budaya memperluaskan lagi kajian penyelidikan lepas dengan mengaplikasikan perspektif yang berbeza. Berikut adalah beberapa pilihan petikan naratif yang dipetik dari temu bual bagi memberi gambaran

bagaimana akademik ekspatriat di universiti awam Malaysia dalam cubaan mereka untuk menerapkan nilai-nilai budaya asal ke dalam identiti budaya yang baru.

“Saya merasakan bagi mana-mana ekspatriat yang tidak ingin berusaha keluar dari kepompong keselesaannya akan sentiasa membawa nilai-nilai negara asal dalam rutin kehidupan sehari-hari mereka. Selagi dia menyimpan segalanya dalam diri dan tidak membenarkan dirinya berubah mengikut keadaan setempat, maka selagi itulah individu tersebut meletakkan dirinya dalam satu situasi terbelenggu dengan kepompong budaya negara asal. Keterbukaan untuk menerima budaya baru adalah kunci kepada proses asimilasi yang cepat. Bagi mereka yang enggan belajar budaya baru seeloknya balik ke negara asal. Dengan itu dia boleh selesa dengan budaya negara asal yang didokongnya. Menerima budaya asing tidak semestinya mengabaikan atau melupakan negara asal kita. Bak pepatah “di mana bumi dipijak, di situ lah langit kita junjung”. (Akademik Ekspatriat 1)

Pernyataan di atas menunjukkan bagaimana Akademik Ekspatriat 1 memahami budaya sebagai pengiktirafan tingkah laku seseorang yang mendokong identiti tempat asal mereka. Dalam konteks tersebut, pemahaman Akademik Ekspatriat 1 berhubung identiti budaya golongan ekspatriat adalah dilihat sebagai individu yang berupaya menyesuaikan sosio budaya persekitaran baru dengan mengetengahkan rasional di sebalik pepatah “*“di mana bumi dipijak, di situ lah langit kita junjung”*”. Pendekatan asimilasi budaya dalam dirinya mempertahankan pengekalan identiti budaya yang dipegang oleh ekspatriat tetapi tidak sehingga menolak budaya asing ketika beradanya di persekitaran baru. Justifikasi Akademik Ekspatriat 1 berhubung proses asimilasi budaya baru mengaitkan perubahan psikologi yang mampu memperlihatkan impak positif ataupun negatif, bergantung kepada adaptasi setiap individu dalam usaha mengikuti perubahan persekitaran dan budaya baru.

“Apakah yang anda maksudkan dengan identiti budaya tinggi dalam kalangan golongan ekspatriat seperti kami? Itu merupakan persoalan yang sangat subjektif dan bergantung kepada individu berbeza. Pada pendapat saya budaya boleh di lihat dari dua perspektif yang berbeza iaitu sama ada budaya membantu atau menghalang kita dari terus maju dalam kerjaya dan kehidupan. Tidak salah mempunyai identiti budaya yang tinggi. Contohnya saya memakai baju kebangsaan negara saya apabila rakan-rakan tempatan saya memakai baju batik setiap hari Khamis. Dengan berbuat demikian, ini mendedahkan masyarakat luar tentang budaya dari negara saya yang mempunyai baju kebangsaan yang tidak kurang hebatnya dengan baju batik Malaysia. Nah...itu baru bercakap tentang pakaian kebangsaan dua negara berbeza. Jika anda mahu memakai baju kebangsaan negara asal setiap hari bekerja maka ianya bakal mengundang spekulasi pelbagai dari rakan-rakan sepejabat anda bukan? Jadi berbalik pada elemen identiti budaya maka ianya terletak pada diri kita sama ada mahu mengagungkan budaya negara asal kita sehingga memberikan pandang skeptikal orang lain terhadap diri kita sendiri” (Akademik Ekspatriat 16)

Memahami silang budaya sebagai suatu pengalaman ekspatriasi yang bermakna tidak semestinya meletakkan konteks budaya sebagai suatu halangan yang lumrah ditempuhi oleh golongan ekspatriat. Maklum balas dari Akademik Ekspatriat 16 lebih berkecenderungan untuk meletakkan cabaran dalam perspektif yang dia jangkakan sebagai sesuatu yang seronok untuk ditempuhi bergantung dengan corak pemikiran kita. Kompilasi pernyataan Akademik Ekspatriat 16 yang mendemonstrasikan pemahaman beliau dengan menggunakan analogi

seperti “...saya memakai baju kebangsaan negara saya apabila rakan-rakan tempatan saya memakai baju batik setiap hari Khamis. Dengan berbuat demikian, ini mendedahkan masyarakat luar tentang budaya dari negara saya yang mempunyai baju kebangsaan yang tidak kurang hebatnya dengan baju batik Malaysia”. Maka Akademik Ekspatriat 16 tidak mentafsirkan pengalaman memakai baju batik setiap Khamis sebagai suatu yang negatif, tetapi menukar dengan memakai baju kebangsaan negara asalnya sebagai sesuatu yang positif dengan cuba mengekalkan budaya negara asal dengan cara yang lebih menyeronokkan.

“Ya saya setuju jika kita mahu melihat perkaitan di antara identiti budaya negara asal dengan semangat patriotism negara asal maka golongan ekspatriat seperti kami merupakan contoh realiti yang sesuai untuk di temui bual untuk topik itu. Untuk tidak berlaku adil pada mana-mana pihak, saya merasakan isu budaya dan patriotik ini bergantung kepada keterbukaan diri kita untuk melihat apakah yang berupaya ditawarkan oleh sesebuah budaya asing dan apakah yang membuatkan seseorang itu berpegang dengan begitu rigid pada budaya negara asalnya? Setiap dari kita mempunyai hak untuk menyuarakan pandangan kita berhubung sesuatu isu. Begitu juga seseorang tidak boleh dipaksa untuk bertukar falsafah kehidupannya. Keterpaksaan untuk keluar dari kotak pemikiran yang lama akan menghasilkan individu yang tidak ikhlas dalam kerjaya dan kehidupan. Semangat patriotik berkait rapat dengan identiti diri yang keduanya membentuk keperibadian seseorang.” (Akademik Ekspatriat 21)

Senario yang diutarakan oleh Akademik Ekspatriat 21 menggambarkan bagaimana responden membahaskan isu patriotisme dengan memberi pentafsiran baru. Nilai dari isu berhubung semangat patriotisme wujud dalam kalangan ekspatriat menunjukkan individu lebih bertindak sebagai “pelaku aktif” berbanding dengan “mangsa” ekspatriasi dengan memperlihatkan usaha dalam diri yang ingin mengekalkan perkongsian nilai, kepercayaan, maruah diri serta bangsa yang akhirnya membawa kepada persoalan falsafah kehidupannya. Pernyataan yang dilontarkan seperti “Keterpaksaan untuk keluar dari kotak pemikiran yang lama akan menghasilkan individu yang tidak ikhlas dalam kerjaya dan kehidupan” membawa indikasi semangat patriotisme dalam diri adalah berkait rapat dengan keperibadian diri seseorang. Namun Akademik Ekspatriat 21 turut tidak menafikan bahawa semangat patriotisme berupaya untuk luntur apabila seseorang ekspatriat berada lama di persekitaran asing dan akhirnya mendedahkan mereka dengan konsep perkongsian makna budaya.

“Bercakap tentang sayangkan negara sendiri, siapa yang tidak sayang ibu pertiwi tanah tumpah mereka? Tetapi adalah tidak adil untuk melabelkan budaya negara asal kita dengan mengatakan ianya sebagai budaya yang paling ideal di dunia. Mungkin ideal pada pandangan mata kita tetapi tidak semestinya ideal di mata orang lain. Ianya merupakan satu perbandingan yang sangat subjektif dan kurang tepat. Seolah-olah kamu bertanyakan sama ada buah oren lebih sedap dari buah epal. Ataupun kamu bertanyakan orang Barat adakah musim sejuk adalah lebih baik dari musim panas kepada orang Timur? Sama juga kamu bertanyakan tentang sedapnya macam nasi kepada orang yang tidak pernah makan nasi dan makan roti sepanjang hayat mereka. Begitu juga dengan identiti budaya. Kerana kita membina budaya selama beratus tahun untuk mendapatkan identiti budaya kita sendiri. Jadi jika anda terpaksa berada dalam suatu budaya yang asing maka adalah suatu perkara yang normal jika asimilasi budaya asing itu memakan masa yang lama bagi segelintir ekspatriat. Cumanya semakin lambat kita melalui proses asimilasi tersebut lantas semakin lama

lah kita boleh memanfaatkan budaya asing itu. Pada saya, seorang ekspatriat yang baik berkemampuan untuk mengasimilasikan dirinya ke dalam persekitaran yang baru kerana itu lah “forte” dan keunikan kita bergelar seorang ekspatriat”. (Akademik Ekspatriat 29)

Akademik Ekspatriat 29 mencadangkan pengalaman ekspatriasi individu difahami sebagai suatu proses asimilasi yang menuntut struktur sosial memainkan peranan yang sama bagi merapatkan jurang budaya yang luas yang akhirnya menyebabkan ekspatriat merasa terpinggir dan diabaikan. Pandangan responden berhubung kenyataannya “...semakin lambat kita melalui proses asimilasi tersebut lantas semakin lama lah kita boleh memanfaatkan budaya asing itu” adalah sesuatu yang harus dititikberatkan kerana budaya mengikat bersama sekumpulan manusia yang boleh dimanfaatkan dengan menanamkan nilai-nilai positif. Dalam konteks tersebut Akademik Ekspatriat 29 memahami kaitan identiti budaya dengan kebolehsuaian silang budaya. Persoalan yang cuba dirungkai oleh Akademik Ekspatriat 29 lebih menjurus bagaimana ekspatriat yang mempunyai penglibatan sosial yang lebih tinggi berbanding mereka yang tidak mempunyai penglibatan yang tidak luas.

Semangat Patriotisme Negara Asal dan Kaitan dengan Penyesuaian Ekspatriat

Berdasarkan Jadual 2 terdapat seramai 12 responden menyuarakan pandangan mereka berhubung bagaimana konsep semangat patriotisme boleh diperhalusi pemahamannya dengan mengaitkan cara ekspatriat berusaha untuk mengekalkan identiti budaya dalam dirinya. Seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 2, 12 responden di empat buah universiti mentafsirkan pengalaman ekspatriasi dengan menggunakan elemen semangat patriotisme yang mereka fahami.

Jadual 2: Semangat Patriotisme Negara Asal dan Kaitan dengan Penyesuaian Ekspatriat

Universiti 1	Universiti 2	Universiti 3	Universiti 4
Akademik Ekspatriat 1	Akademik Ekspatriat 12	Akademik Ekspatriat 18	Akademik Ekspatriat 24
Akademik Ekspatriat 5	Akademik Ekspatriat 13	Akademik Ekspatriat 19	Akademik Ekspatriat 27
Akademik Ekspatriat 8	Akademik Ekspatriat 15	Akademik Ekspatriat 21	Akademik Ekspatriat 23

Daripada temu bual yang diperoleh bersama responden kajian ini, 12 orang daripadanya menyuarakan pandangan pelbagai berhubung dengan semangat patriotisme dengan merujuk secara langsung pengalaman dan tingkah laku melalui perubahan persepsi diri sendiri dan juga persepsi orang lain, di mana pernyataan-pernyataan yang dikemukakan tersebut mempunyai persamaan dengan transformasi psikologi dan emosi.

“Saya rasa ianya tidak akan menggugat semangat patriotik saya kepada negara asal saya. Setiap dari kita adalah patriotik dalam definisi kita tersendiri. Selagi kita mempunyai negara tempat kita dilahirkan dan dibesarkan maka istilah patriotisme itu sendiri membawa maksud yang sangat “privilege” dan istimewa bagi diri kita. Saya seorang ekspatriat berinisiatif sendiri dan ekspatriasi merupakan fenomena sosial

penghijrah seperti kami. Ini bermaksud kedatangan saya ke Malaysia adalah disebabkan oleh kemahuan saya sendiri untuk membina kerjaya saya di luar negara. Tiada orang yang memaksa saya untuk berbuat demikian. Walaupun keluarga saya sendiri. Mereka sangat saham dengan perjuangan saya sebagai seorang ketua keluarga yang harus bangun keluar dari keadaan kesusahan kami di negara asal. Jadi itu tidak bermakna saya lupa diri dan mengetepikan negara asal saya. Perjalanan ini adalah perjalanan kehidupan yang memang secara lazimnya mengubah cara kehidupan kami sekeluarga. Sudah sekian lama di Malaysia, ini membuat saya tidak merasa saya mengkhianati negara asal saya dengan menghormati Malaysia sebagai tempat saya mencari rezeki. Dalam situasi tersebut saya boleh katakan saya sayangkan negara asal saya dan Malaysia dalam konteks yang berbeza. Maksud saya jika sekiranya ada orang yang mengkritik Malaysia saya tetap merasakan kemarahan dan kesedihan seolah-olah seperti saya ini adalah rakyat Malaysia sendiri. Sebagai contoh saya sudah menghafal lagu Negara ku yang merupakan lagu rasmi negara ini dan turut sama-sama menyanyikan lagu tersebut". (Akademik Ekspatriat 5)

Akademik Ekspatriat 5 menyuarakan pandangan peribadi yang merujuk fenomena sosial kelompok pekerja global seperti ahli akademik ekspatriat berdikari. Akademik Ekspatriat 5 turut menjelaskan impak perwatakan individu yang terbentuk kesan dari usaha mengekalkan semangat patriotisme. Dari perspektif tersebut, Akademik Ekspatriat 5 cuba meletakkan elemen patriotisme sebagai suatu isu yang boleh diklasifikasikan kepada dua komponen iaitu pertama, mempertahankan semangat patriotisme dalam diri secara positif dan kedua, melunturkan semangat patriotisme untuk cepat menyesuaikan diri dalam persekitaran baru. Mengikut pandangan peribadi Akademik Ekspatriat 5 isu berhubung semangat patriotisme dilihat sebagai satu isu universal yang mempengaruhi manusia apabila melalui proses asimilasi budaya dalam persekitaran asing. Kebolehupayaan ekspatriat dalam mempertahankan semangat patriotisme dalam dirinya pula boleh membawa kesukaran berada di negara luar ataupun menyumbang kelestarian kehidupan peribadi dan kerjaya mereka.

"Tidak wajar bagi kita untuk menggunakan perkataan 'patriotisme' untuk memisahkan kita dari sesuatu yang positif. Sedangkan jika dilihat akar umbi perkataan patriotisme itu sendiri lahir dari ciri-ciri yang positif seperti sayangkan negara, menjadi seorang rakyat yang sayangkan bangsanya serta mempertahankan budaya adat resam kaum kerabatnya. Sekiranya kita bersifat patriotism tetapi melahirkan cara patriotisme itu dengan cara membakar bendera negara orang lain, maka patriotisme itu diletakkan di tempat yang tidak mulia sedangkan ianya adalah salah satu elemen kenegaraan yang dipandang tinggi oleh setiap individu yang mewakili bangsa dan negaranya. Kewujudan patriotisme boleh wujud di setiap aspek kehidupan kita tanpa kita melahirkannya dengan perkataan dan perbuatan yang berbaur negatif. Terutamanya bagi kaum mendatang seperti golongan ekspatriat berdikari yang pada asasnya datang berhijrah ke negara orang untuk mendapatkan ganjaran seperti pekerjaan. Secara jujur, saya merasakan semangat patriotisme pada negara asal tidak seharusnya memberi kesan negatif kepada ekspatriat malahan membantu kami untuk lebih bersemangat menaikkan nama negara kami di persada antarabangsa". (Akademik Ekspatriat 12)

Manakala Akademik Ekspatriat 12 berkongsi pengalaman ekspatriasi dirinya yang menyatakan perkataan patriotism selalunya akan memberikan pengaruh positif terhadap peranan identiti budaya yang dibawa oleh ekspatriat. Oleh itu Akademik Ekspatriat 12

menghujahkan adalah kurang wajar bagi seseorang yang cintakan tanah airnya menggunakan isu semangat patriotisme sebagai landasan bagi membakar kebencian terhadap negara orang lain. Ini memperlihatkan ketidakikhlasan mereka dalam memperjuangkan nilai-nilai kenegaraan yang sepatutnya dihormati dan dipandang tinggi oleh setiap individu yang memiliki kewarganegaraan masing-masing. Oleh itu, semangat patriotisme mempunyai kaitan dengan proses asimilasi ekspatriat dari perspektif tahap interpersonal ekspatriat dalam sistem nilai dan kepercayaan yang perlu dikongsi antara golongan ekspatriat dan masyarakat tempatan.

“Saya langsung tidak bersetuju. Tiada sesiapa pun yang berhak untuk datang bermastautin di sesebuah negara untuk bekerja, menjalankan kehidupan bersama keluarga dan akhirnya sewenang-wenangnya menafikan yang mereka mempunyai semangat patriotism pada Malaysia. Semangat itu hanya terhadap negara asal mereka saja. Apabila kita datang ke tempat orang, kita bukan saja makan makanan kebangsaan mereka ataupun bercakap menggunakan bahasa kebangsaan mereka atau menjadikan masyarakat tempatan sebagai kawan dan jiran kita. Kita sepatutnya turut merasakan diri kita sebahagian dari mereka. Kita tidak boleh pisahkannya. Kita adalah sebahagian dari komuniti ini. Jadi saya rasa hanya mereka yang tidak faham maksud patriotisme yang akan berfikiran cetek sebegini”. (Akademik Ekspatriat 19)

Pandangan tersebut disokong oleh Akademik Ekspatriat 19 yang menekankan bahawa golongan ekspatriat adalah antara pekerja era global yang fleksibel kerana dianggap boleh bekerja di negara tuan rumah dengan cekap dan berupaya memperlihatkan semangat bersaing dalam menjalankan tugasannya mereka. Sekiranya isu patriotisme dijadikan alasan maka ini jelas menunjukkan mereka mempunyai kredibiliti sebagai pekerja antarabangsa. Ini adalah secara asasnya Akademik Ekspatriat 19 yakin bahawa tujuan majikan mengambil masuk ekspatriat sebagai kakitangan antarabangsa adalah kerana sifat toleransi dan *versatile* yang memberi kelebihan kepada mereka untuk perkongsian pengalaman, inovasi dan idea yang boleh membangunkan organisasi. Justeru itu pemikiran yang cetek berhubung isu berhubung patriotisme haruslah dihindarkan dan ditumpukan perhatian kepada perkongsian idea dan pengetahuan dan peningkatan latihan kemahiran daripada kakitangan antarabangsa kepada pekerja tempatan.

“Bukan sebab saya berasal dari Pakistan, dan kamu berasal dari Malaysia. Secara analogi semua orang sayangkan tanah kelahirannya. Tetapi tidak juga menjadi satu kesalahan jika kita juga sayangkan negara di mana kita berada. Saya tidak melihat sebarang konflik di sini. Jika kita melihat sesuatu dengan perspektif positif maka ianya akan menjadi positif. Sebaliknya jika kita melihat sesuatu dengan pandangan yang negatif maka yang keluar dari minda kita hanyalah keburukan semata-mata. Saya bekerja untuk Malaysia dan saya layak untuk mendapatkan ganjaran dari khidmat bakti saya kepada negara ini. Jadi wajarlah jika saya pun berhak menanamkan semangat patriotisme terhadap negara yang saya telah sumbangkan khidmat bakti saya selama ini. Perkara ini umpama kedua-dua pihak mendapat kebaikan dari hubungan yang ada”. (Akademik Ekspatriat 23)

Akademik Ekspatriat 23 mengutarakan pandangan yang hampir sama dengan Akademik Ekspatriat 19 di mana dia percaya perkhidmatan cekap berdasarkan bidang kepakaran adalah sesuatu yang harus dibuktikan sebagaimana pun yang telah diakur dalam kontrak perkhidmatan. Justeru itu perbezaan budaya adalah suatu perkara yang harus dielakkan bagi

membuktikan kepada organisasi yang pengambilan mereka sebagai pekerja antarabangsa adalah sebagai tindakan yang tepat dan relevan dengan keperluan semasa. Dalam usaha mengeliminasikan pertempuran patriotism Akademik Ekspatriat 19 mencadangkan supaya latihan silang budaya disediakan untuk semua kakitangan antarabangsa bagi mengelakkan unsur berbaur negatif wujud dalam kalangan ekspatriat, selain dari memberi pendedahan kepada ekspatriat tentang budaya di negara tuan rumah. Sikap keterbukaan dapat mengurangkan halangan komunikasi dua hala serta merapatkan jurang budaya. Rasional, berbalik kepada persoalan pokok iaitu kehadiran ekspatriat adalah untuk memanfaatkan organisasi, bukan sebaliknya.

“Saya telah menetap di Malaysia selama 12 tahun. Salah satu dari perkara yang menarik hati saya adalah apabila seorang sahabat baik saya pernah mengungkap ‘Tidak Melayu Hilang di Dunia’ sebagai satu sebutan yang berunsurkan patriotisme setiap kali dia bercerita tentang penghijrahan dalam kalangan ahli akademik yang juga menjadi perantau. Ini kerana baginya ungkapan tersebut melambangkan identiti budaya, bangsa dan agama yang cuba dipertahankan oleh Melayu melangkaui zaman. Ke mana sahaja kita pergi kita tetap mengingati asal usul keturunan dan bangsa kita. Jika diperhatikan kenapa ungkapan Hang Tuah tersebut melekat di hati setiap orang Melayu? Kerana di sebalik ungkapan tersebut tersemat perasaan sayangkan bangsa kita. Jadi persoalan saya di sini adakah dengan adanya ungkapan sebegitu boleh menjadikan Melayu sebagai bangsa yang bersifat perkauman (racist)? Jawapan anda semestinya tidak. Jadi menjawab pertanyaan anda tadi berhubung semangat patriotism itu tadi, saya rasa ianya sangat bersifat tidak relevan jika kita kaitkan keberadaan kita dengan isu identity diri”. (Akademik Ekspatriat 27)

Pernyataan yang dikeluarkan oleh Akademik Ekspatriat 27 telah memperhalusi pemahaman berhubung semangat patriotism yang merujuk beberapa ungkapan seperti ‘Tidak Melayu Hilang di Dunia’. Secara spesifiknya ungkapan tersebut telah membuktikan bahawa beliau percaya dengan mengekalkan identiti budaya negara asal serta menanamkan semangat patriotism seseorang itu tidak boleh dianggap bersikap *racist*. Secara relatifnya setiap individu yang meninggalkan negara asalnya akan berasa kehilangan dan cara untuk mendekatkan diri adalah dengan minda yang menyemarakkan semangat patriotism seperti meraikan peristiwa bersejarah negara asal, menyambut hari kemerdekaan dan perayaan rasmi negara yang mempunyai perkaitan dengan tanah air mereka walaupun ketika mereka berada di luar negara.

Kesimpulan

Perbincangan dalam kertas kerja ini secara khusus berjaya mengenal pasti isu identiti budaya dan semangat patriotism negara asal yang wujud dalam kalangan akademik ekspatriat di universiti awam terpilih di Malaysia. Tumpuan perdebatan dalam kertas kerja ini meletakan kewajaran berhubung isu identiti budaya dan semangat patriotism yang dikatakan berupaya memberikan impak negatif terhadap penyesuaian dan adaptasi budaya di negara tuan rumah. Pendekatan naratif hasil dari temu bual yang telah dijalankan mengemukakan bukti sekiranya seseorang ekspatriat tidak mampu untuk menyesuaikan dan beradaptasi dengan persekitaran negara tuan rumah, maka rasa tidak tersebut selesa tersebut adalah berpunca dari gangguan emosi. Bertitik tolak dari pandangan tersebut maka secara rasional golongan ekspatriat harus bijak dan berfikiran secara rasional dengan membezakan isu-isu budaya antara *expressing opinion, assimilation experiences* dan *new experiences* bagi mengelakkan sebarang konflik diri. Dari perspektif tersebut, perhatian haruslah diletakkan terhadap matlamat pengekalan

kedudukan kerjaya ekspatriat supaya sentiasa relevan dengan pasaran pekerjaan semasa. Ini dapat dilakukan dengan menolak pendekatan dalam kalangan ekspatriat yang terlalu berhati-hati dan sensitive untuk menyesuaikan diri dalam budaya baru. Mereka haruslah belajar untuk mengeliminasikan sifat pra sangka iaitu pemikiran negatif yang wujud dalam kotak minda berhubung silang budaya dengan sentiasa mengamalkan sikap positif.

Akhir kata, dasar pengantarabangsaan yang menjadi keutamaan sistem pendidikan Malaysia masa kini menyaksikan negara bergerak ke arah mencapai kecemerlangan sebagai hab pendidikan tinggi di persada antarabangsa. Oleh itu dengan status sebuah negara membangun, Malaysia tidak dapat lari dari memerlukan pengekalan dalam kalangan sarjana akademik dari golongan ekspatriat berdikari berkhidmat dengan cekap di sektor pendidikan tinggi negara. Namun dalam masa yang sama iklim perniagaan antarabangsa dan arus globalisasi era kini memaksa organisasi melakukan saringan ketat berhubung kriteria pemilihan kakitangan yang lebih berkaliber. Justeru itu strategi majikan untuk meminimumkan kerugian adalah dengan mengeliminasikan mana-mana kakitangan antarabangsa yang mendahuluikan pendirian peribadi berbanding misi dan visi organisasi haruslah diambil berat oleh golongan ekspatriat.

Bibliografi

- 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.
- Atif, A., Palwasha, B. and Syed Muzaffar, B. (2017). Issues and Trends in Expatriation Management: Evidence from Malaysia. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 5(2):131-135.
- Canhilal, S. K., Shemueli, R. G. and Dolan, S. (2015). Antecedent Factors for Success in International Assignments: The Case of Expatriates in Peru. *Journal of Global Mobility*, 3 (4): 378–396.
- Creswell, J. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design. Choosing among five approach*. Los Angeles: Sage Publication Ltd.
- Dusi, P., Messetti, G., and Steinbach, M. (2014). Skills, attitudes, relational abilities and reflexivity: Competences for a multicultural society. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 112: 538-547.
- 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.
- Irma Wani Othman. (2019). *Pengalaman Akademik Ekspatriat Universiti Awam Malaysia*. Institut Terjemahan dan Buku Malaysia (ITBM).
- 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.
- McNulty, Y. and Hutchings, K. (2016). Looking for global talent in all the right places: Non-traditional expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(7): 699-728.
- Moore, A. M. and Barker, G. G. (2012). Confused or multicultural: Third culture individuals' cultural identity. *International Journal of Intercultural Relations*, 36 (4): 553-562
- 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.

- Rudie Adie, R., Irma Wani, O., Muhammad Safuan, Y., dan 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.
- Silverman, D. (2013). Doing Qualitative Research: A Practical Handbook, 4th ed. SAGE Publications, London.
- Sousa, C., Gonçalves, G., and Cunha, M. (2015). Cultural values as a support to the development of intercultural competences. *Spatial and Organizational Dynamics - Discussion Papers*, 14: 7-22.
- Yin, R. K. (2009). *Case study Research: Design and Methods 4rd Edition*. Thousand Oaks. C A. Sage.