

SIGNIFIKASI STRUKTUR SOSIAL KELUARGA DAN HUBUNGAN PERSAHABATAN DALAM MEMPENGARUHI PENGALAMAN EKSPATRIASI AHLI AKADEMIK UNIVERSITI AWAM MALAYSIA

***THE SIGNIFICANCE OF FAMILY SOCIAL STRUCTURE AND THE
RELATIONSHIP OF FRIENDS IN INFLUENCING THE EXPATRIATE
ACADEMIC EXPERIENCE IN 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: 12-12-2019

Accepted date: 14-12-2019

Published date: 15-12-2019

To cite this document: Othman, I. W. (2019). 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.

DOI: [10.35631/ijppsw.13002](https://doi.org/10.35631/ijppsw.13002)

Abstrak: Signifikasi struktur keluarga dan hubungan persahabatan adalah vital dalam mempengaruhi pengalaman ekspatriasi golongan ekspatriat. Keluarga didefinisikan sebagai sekumpulan individu yang mempunyai ikatan persaudaraan melalui perkahwinan mahupun keturunan yang hidup bersama-sama menjalin kehidupan dipimpin oleh ketua keluarga dan dianggotai oleh pasangan hidup, anak-anak dan keluarga terdekat. Manakala hubungan persahabatan merujuk jaringan sosial yang baik dengan warga kerja tempatan dalam menjana persekitaran kondusif di tempat kerja. Kajian ini mengkaji pengalaman ekspatriat berinisiatif sendiri dalam menempuh ekspatriasi dengan pengaruh keluarga dan sokongan hubungan persahabatan. Persoalan yang diutarakan adalah sama ada ekspatriat yang menghadapi kurang konflik antara kerja dan kehidupan berkecenderungan untuk membawa aspek positif kehidupan harian yang lahir dari sistem keluarga yang kukuh ke tempat kerja. Pemilihan kajian kes sebagai reka bentuk kajian adalah untuk mempelopori secara mendalam berlaku sesuatu peristiwa yang dikaitkan dengan jalinan interaksi persekitaran sesuatu unit sosial yang terdiri dari orang perorangan, kelompok tertentu, organisasi ataupun masyarakat tempatan. Penyelidikan dilaksanakan dengan mengutilasikan kaedah kualitatif temu bual mendalam terhadap 30 ahli akademik ekspatriat yang dipilih dari empat buah universiti awam Malaysia. Pentafsiran ahli keluarga terhadap makna pengalaman ekspatriasi yang ditempuh memberi kewajaran bagi ekspatriat untuk kekal berada di negara tuan rumah. Manakala sokongan moral dari persahabatan memberi indikasi positif terhadap prestasi yang ditunjukkan oleh ekspatriat dalam konteks kerja sepanjang melaksanakan tugas antarabangsa.

Kata Kunci: Akademik Ekspatriat, Struktur Sosial Keluarga, Hubungan Persahabatan

Abstract: *The identification of family structure and friendship relations is vital in influencing the expatriate's experience. A family is defined as a group of individuals who have a family bond through marriage or descent who live together in a life led by a family leader and made up of living spouses, children and immediate family. While friendly relationships refer to good social networks with local employees in creating a conducive environment at work. This study examines the experience of expatriates on their own initiative in pursuing expatriations with family influence and supportive friendships. The question raised is whether expatriates who face less conflict between work and life tend to bring positive aspects of daily life born of a stable family system to work. The choice of case study as the design of the study is to deepen the occurrence of events related to the interaction of the environment of a social unit consisting of individuals, groups, organizations or local communities. The research was carried out by qualifying in-depth qualitative interviews with 30 expatriate academics selected from four Malaysian public universities. Family members' interpretations of the meaning of their experiences of expatriate experience give expatriates a right to remain in their host country. While the moral support of the friendship provides a positive indication of the performance exhibited by the expatriates in the context of their work during their international assignments.*

Keywords: *Expatriate Academic, Family Social Structure, Friendship Relations*

Pendahuluan

Kertas kerja ini memfokuskan isu-isu berhubung pengaruh keluarga dan perhubungan persahabatan dalam pembuatan keputusan golongan ekspatriat berdikari menempuh pengalaman ekspatriasi di luar negara. Dalam konteks keputusan untuk berekspatriasi, individu tidak dapat lari daripada melibatkan hubungan peribadi dengan orang lain terutamanya pasangan hidup, anak-anak, keluarga dan juga sahabat handai. Komitmen setiap individu terhadap perhubungan kekeluargaan secara tidak langsung berperanan dalam memberi perbezaan justifikasi pembuatan keputusan untuk berhijrah keluar dari negara asal, apatah lagi pemilihan destinasi negara tuan rumah yang bakal menjadi kediaman ekspatriat dan keluarga yang menemani mereka. Dari perspektif tersebut, penafsiran terhadap hubungan dan interaksi sosial membawa maksud tentang bagaimana motif ekspatriasi difahami oleh bukan sahaja diri ekspatriat itu sendiri malahan mengambil kira setiap ahli keluarganya yang terlibat dengan pembuatan keputusan tersebut.

Justeru itu secara amnya pentafsiran dan makna ekspatriasi yang ditempuhi mempunyai perkaitan yang rapat dengan pengalaman yang dilalui oleh ahli keluarganya sepanjang tempoh perkhidmatan ekspatriat di negara tuan rumah. Maka interpretasi dalam kalangan ekspatriat berdikari ini diperbahaskan dengan mengambil kira peranan struktur sosial seperti keluarga dan hubungan persahabatan berhubung signifikasi pengalaman ekspatriasi di negara tuan rumah. Selain dari itu, struktur sosial difahami sebagai suatu fenomenologi yang mengacukan pemikiran seseorang berhubung pentafsiran dan makna pengalaman kehidupan dengan bersandarkan keberadaan individu dalam kedudukan ekonomi, senario politik, peraturan kenegaraan, sistem pendidikan di sesebuah negara yang bukan negara asalnya. Dalam erti kata lain, perbincangan yang dikemukakan dalam kertas kerja ini ini mencadangkan tafsiran ekspatriat berhubung keputusan berekspatriasi dan ketika menempuh pengalaman ekspatriasi

mempunyai kelangsungan dengan konteks sosial di mana kedudukan ekspatriat berada semasa proses tersebut berlaku.

Ekspatriat ditakrifkan sebagai individu yang bermastautin luar dari negara asal dalam tempoh yang tertentu bertujuan mendapatkan pekerjaan serta mengembangkan kerjaya di atas keinginan dan usaha sendiri (Doherty, Richardson dan Thorn, 2013). Penyelidikan yang dilakukan oleh Causin dan Ayoun (2011) mengkaji impak terhadap pengekalan seseorang ekspatriat dengan membuat perbandingan status kewarganegaraan yang diberikan oleh tuan rumah kepada ekspatriat berdikari sebagai individu penduduk tetap (*Permanent Residence*) berbanding kepada eksekutif ekspatriat sebagai pekerja bertaraf antarabangsa. Perbandingan tersebut memberi kesan dalam meningkatkan kesetiaan terutamanya bagi ekspatriat yang telah mempunyai keluarga. Seterusnya kajian mendapat terdapat penurunan kadar pusing ganti pekerja antarabangsa dalam sesebuah organisasi. Sementara kontrak perkhidmatan yang diberikan juga mempunyai tempoh selesa iaitu dua hingga tiga tahun bergantung dengan prestasi tahunan ekspatriat pada tahun penilaian semasa.

Sementara itu, Riku Laine (2013) mengkategorikan ekspatriat eksekutif sebagai pekerja yang dihantar untuk menjalankan operasi ke luar negara di atas arahan organisasi bagi tempoh masa yang telah ditetapkan. Justeru itu ekspatriat eksekutif turut dikenali sebagai seorang kakitangan organisasi yang beroperasi di negara asal, namun ditempatkan untuk bekerja dan berkhidmat serta tinggal di luar negara dalam jangka masa yang singkat (*temporarily residing*). Sebahagian organisasi lebih memilih untuk menggelar pekerja tersebut sebagai “*International Assignees*” (Andresen, Biemann dan Pattie, 2012). Manakala terdapat kategori kakitangan tempatan yang merupakan warga tempatan yang bekerja di negara di tempat syarikat menjalankan operasi perniagaannya (*subsidiary companies*). Kategori pekerja tersebut dilantik dan diberi latihan bagi memahami keadaan latar belakang negara asal. Kakitangan negara asal juga dikenali sebagai warganegara ketiga (*third country nationals*).

Daripada pandangan para sarjana di atas, ekspatriat eksekutif difahami sebagai pekerja dalam sesebuah organisasi yang ditugaskan ke luar negara dalam tempoh yang singkat, di mana orientasi kerja tidak jauh berbeza dari organisasi negara asal. Perbezaan ketara hanyalah melibatkan budaya, gaya bekerja, sikap dan cara hidup. Manakala ekspatriat berdikari adalah individu yang memohon perjawatan di luar negara dan seterusnya melakukan ekspatriasi apabila tawaran pekerjaan dikemukakan oleh majikan baru, di mana tempoh masa berada di negara tuan rumah adalah termaktub dalam kontrak perkhidmatan mereka (Trembath, 2016). Sarjana seperti Atif, Palwasha dan Syed Muzaffar, (2017) mendefinisikan ekspatriat berinisiatif sendiri sebagai warga yang berasal dari negara asal dan bermastautin di negara lain.

Hasil kajian mendapat bagi kumpulan ekspatriat eksekutif, majoriti dari tugas di luar negara tidak membenarkan ekspatriat membawa bersama mereka pasangan dan ahli keluarga untuk menemani mereka di luar negara. Ini mungkin disebabkan tempoh masa yang singkat dan kos pembiayaan ditanggung sepenuhnya oleh majikan. Tugas tersebut dianggap bersifat sementara dan perpindahan keluarga ekspatriat dianggap akan melambatkan proses pertukaran serta membawa implikasi permasalahan yang lebih kompleks. Berbeza dengan kumpulan ekspatriat yang berinisiatif sendiri yang majoritinya akan membawa ahli keluarga berhijrah ke luar negara memandangkan keputusan yang diambil untuk bekerja adalah hasil dari persetujuan ahli keluarga ekspatriat itu sendiri.

Lebih dari sedekad yang lalu menyaksikan proses signifikan transformasi ekonomi Malaysia sebagai salah sebuah negara yang pesat membangun di rantau Asia (Kementerian Kewangan Malaysia, 2019). Arus perdana globalisasi membawa Malaysia menjadi sebahagian dari dunia kapitalis dengan pertumbuhan ekonomi negara ini berada di tahap selesa (MITI, 2019). Hasil dari pengutilasian Program Transformasi Ekonomi (ETP) yang diperkenalkan oleh kerajaan dalam usaha intensif menggalakkan rakyat Malaysia mencebur ke bidang perniagaan antarabangsa ternyata turut memberi impak kepada sektor pendidikan tinggi negara. Usaha proaktif yang diambil sejajar dengan dasar pengantarabangsaan pendidikan tinggi negara adalah menawarkan perjawatan kakitangan antarabangsa ke dalam universiti awam bagi menggembung kepakaran sarjana akademik merealisasikan agenda negara menjadikan Malaysia hab kecemerlangan pendidikan tinggi dunia.

Dalam konteks perbincangan kertas kerja ini, ahli akademik ekspatriat merupakan kakitangan antarabangsa yang mempunyai profesion sebagai tenaga pengajar yang telah diterima untuk bekerja oleh universiti dalam bidang pengkhususan tertentu bergantung kepada kepakaran masing-masing. Dari perspektif tersebut, ekspatriat akademik dikatakan sebagai aset berharga yang datang dari pelbagai bidang kepakaran dan dipercayai berperanan sebagai kunci kejayaan dalam sesebuah organisasi (Causin dan Ayoun, 2011) kerana pengambilan mereka adalah bertujuhan memenuhi matlamat dasar pengantarabangsaan institusi pendidikan tinggi (Causin dan Ayoun, 2011).

Sorotan Literatur

Hubungan Kekeluargaan

Keluarga didefinisikan sebagai sekumpulan individu yang mempunyai ikatan persaudaraan melalui perkahwinan mahupun keturunan yang hidup bersama-sama menjalin kehidupan dipimpin oleh ketua keluarga dan dianggotai oleh pasangan hidup, anak-anak dan keluarga terdekat (Rudy Adie et al., 2017). Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Ko (2014), isu kekeluargaan dianggap sebagai faktor dominan yang mempengaruhi kejayaan tugas ekspatriat diluar negara. Ini disebabkan hasil sokongan moral dari sistem sokongan keluarga yang kukuh berjaya untuk ekspatriat berhadapan dengan masalah berhubung dengan aspek pekerjaan ketika berada dalam budaya yang asing dan berbeza dari negara asal. Implikasi dari sokongan yang berterusan dari pasangan mahupun ahli keluarga yang lain telah membolehkan ekspatriat memperoleh nilai-nilai positif yang meningkatkan keyakinan diri dari proses asimilasi penyesuaian budaya. Oleh itu peranan yang dimainkan oleh keluarga memberi wajaran berhubung pengekalan ekspatriat di negara tuan rumah yang akhirnya memberi kelebihan bagi ekspatriat yang membawa keluarga bersama berbanding dengan ekspatriat bujang atau ekspatriat yang sudah berkahwin tetapi memilih untuk meninggalkan keluarga mereka di negara asal.

Hasil kajian yang dilaksanakan oleh Murat dan Afzalur, (2017) mendapati bahawa keputusan untuk melakukan ekspatriasi bagi ekspatriat yang telah berkahwin dipengaruhi oleh pandangan pasangan hidup mereka bukan sahaja dari segi destinasi negara pilihan bahkan tempoh jangka masa yang dirasakan bersesuaian untuk kesejahteraan keluarga mereka. Pengaruh keluarga memainkan peranan yang besar di atas kejayaan ataupun kegagalan ekspatriat ketika bekerja di negara tuan rumah. Majoriti daripada ekspatriat yang melakukan repatriasi pra matang adalah berpuncanya dari kegagalan ahli keluarga untuk menyesuaikan negeri di persekitaran baru. Sebaliknya bagi ekspatriat yang menunjukkan kecemerlangan dalam kerjaya mereka turut berpuncanya dari sokongan padu yang diberikan oleh ahli keluarga

yang berupaya untuk menangani silang budaya asing. Ini membuktikan peranan yang dimainkan oleh keluarga boleh mempengaruhi prestasi kerja ekspatriat dan seiring dengan pengalaman yang bernilai dalam konteks kehidupan peribadi dan pekerjaan yang ditempuh oleh ekspatriat serta keluarga.

Sementalaah itu Muhammad Safuan *et al.*, (2018) dalam kajiannya turut memberi penekanan berhubung sokongan dari keluarga sama ada teman hidup, anak-anak mahupun ibu bapa dalam menjamin kelestarian kerjaya ekspatriat di negara tuan rumah. Antara yang diberi penekanan adalah sokongan emosi dan moral daripada keluarga ketika menghadapi cabaran di tempat kerja. Nilai-nilai murni seperti semangat, motivasi, pendapat positif dikatakan boleh meningkatkan keyakinan dalam diri ekspatriat semasa berhadapan dengan isu-isu di tempat kerja. Manakala kajian yang berfokuskan isu yang sama yang dijalankan oleh Rudy Adie *et al.*, (2017) mendapati keserasian pasangan hidup ekspatriat dengan suasana persekitaran yang baru dipengaruhi oleh elemen seperti kestabilan ekonomi yang dijana dari pendapatan ekspatriat sebagai kakitangan antarabangsa yang turut merangkumi faedah bukan kewangan seperti insurans keluarga, pendidikan anak-anak dan peluang pekerjaan kepada pasangan ekspatriat.

Selain daripada pasangan yang mempunyai sikap terbuka terhadap kehidupan baru di negara tuan rumah, inisiatif yang dilakukan dari pihak majikan bagi membantu ekspatriat dan keluarga menghadapi cabaran kehidupan di negara berupaya menjadikan mereka menghargai peluang bekerja di situ. Sebagai contohnya acara-acara tahunan seperti hari keluarga yang melibatkan ahli keluarga ekspatriat sedikit sebanyak memberi indikasi bahawa kehadiran warga ekspatriat mendapat perhatian dan keprihatinan dari majikan dan warga kerja tempatan. Keselesaan jalinan perhubungan komuniti kerja boleh menjamin imbuhan dan timbal balik dari ekspatriat dalam bentuk kecemerlangan perkhidmatan. Implikasi dari itu boleh mengurangkan kadar pusing ganti kerja dan menurunkan kes repatriasi pra matang dalam kalangan ekspatriat di sesebuah organisasi.

Teori berhubung peranan dan pengaruh keluarga dalam mempengaruhi ekspatriat dalam pembuatan keputusan untuk berhijrah ke negara luar telah dilakukan oleh Richardson (2006). Hasil dapatan kajian tersebut membuktikan bahawa pihak signifikan yang mempengaruhi keputusan terakhir ekspatriasi golongan ekspatriat berdikari adalah terdiri dari pasangan ekspatriat, anak-anak dan ibu bapa. Manakala wujud pengaruh dari saudara mara yang rapat terutama dalam kalangan ahli keluarga yang lebih berusia. Dalam temu bual yang dijalankan mendapati ekspatriat sering mengaitkan susur galur dan salasilah keluarganya dengan tindakan yang diambil untuk menjadi seorang ekspatriat berdikari. Antara penjelasan yang diberikan adalah dorongan ahli keluarga yang mahukan ekspatriat melakukan perubahan dalam kehidupan yang menjamin ekonomi dan kebahagian keluarga. Maksud sebenar motif galakan dan sokongan adalah dianggap sebagai pemangkin bagi golongan ekspatriat berdikari dalam mengambil keputusan terakhir menjalani ekspatriasi.

Kelangsungan dari itu, Stine, Tim dan Heiko, (2018) turut melaporkan bahawa sokongan padu dari keluarga merupakan faktor penentu yang membawa kepada penyesuaian ekspatriat ke dalam budaya baru di negara tuan rumah. Terdapat segelintir keluarga yang sukakan cabaran kehidupan baru yang membawa implikasi positif dalam pengalaman ekspatriasi bagi ekspatriat dan keluarga. Keinginan mencuba perkara baru, keterujaan untuk mengembara dan mempunyai sikap toleransi yang tinggi terhadap persekitaran baru telah memangkinkan proses asimilasi silang budaya. Apabila kejutan budaya ditangani bersama-sama sebagai satu

unit keluarga maka halangan yang dirasakan berat akan menjadi ringan dan memberikan satu pengalaman bermakna bagi setiap ahli keluarga. Kesan dari itu bukan sahaja keseronokan di kecapi bersama tetapi juga pengalaman yang bernilai menambahkan keeratan ikatan antara sesama mereka. Sokongan moral dari aspek galakan keluarga boleh merubah tingkah laku dan mempengaruhi kestabilan emosi ekspatriat terutama dalam proses mengadaptasi diri di persekitaran tempat kerja yang baru.

Masih membicarakan konteks yang sama, kajian oleh Lazarova, McNulty, Semeniuk (2015), menerokai dengan lebih lanjut tahap asimilasi keluarga ekspatriasi dengan mengemukakan idea seperti tekanan dan kesusahpayahan serta perkongsian makna yang merujuk kepada pendekatan yang diambil oleh ahli keluarga ekspatriat sepanjang tempoh ekspatriasi di negara luar. Hasil daptatan kajian tersebut membawa tafsiran baru ke atas peranan keluarga ekspatriat sebagai suatu proses yang kompleks di mana ianya melibatkan sekumpulan individu yang berusaha untuk memenuhi matlamat yang sama. Dalam konteks tersebut latar belakang sesebuah keluarga digabung dengan sikap postif dan pro aktif setiap ahli keluarga menghasilkan iltizam yang menjayakan tugas antarabangsa ekspatriat di negara tuan rumah.

Hasil kajian dari Trompetter, Bussin dan Nienaber (2016) mendapati kebolehan berasimilasi dan sistem sokongan yang kukuh dari keluarga merupakan kunci kepada kejayaan dalam menjalankan tugas di negara luar. Isu berhubung dengan ekspatriat dalam kalangan lelaki sebagai berpunca dari elemen-elemen seperti mendapat tekanan dari pihak isteri masing-masing dan desakan untuk pulang ke negara asal kerana enggan menjalani kehidupan bersama masyarakat tempatan, permintaan dari keluarga di negara asal malahan isu ketidakserasan anak-anak berhubung persekolahan dikatakan menjadi penyebab kegagalan ketika bertugas di luar negara. Bukti empirikal hasil dari penyelidikan Edwards (2016), mengukuhkan lagi dakwaan terhadap kesukaran keluarga dalam menyesuaikan diri di persekitaran budaya yang berbeza menjadi penyebab utama repatriasi pra matang yang mengakibatkan kerugian di pihak majikan.

Isu berhubung permasalahan asimilasi yang dihadapi oleh anak-anak ekspatriat pula dikemukakan dalam perbincangan oleh Isabel *et al.*, (2019) dengan merujuk kepada tahap umur kanak-kanak ketika berlangsungnya ekspatriasi tersebut. Bagi kanak-kanak yang masih berada pada usia yang rendah iaitu dalam lingkungan pra sekolah maka mereka mempunyai kecenderungan untuk mengadaptasikan diri dengan lebih mudah dan mengambil masa yang lebih singkat. Manakala bagi anak-anak ekspatriat yang tergolong dalam umur remaja berdepan dengan kesukaran untuk menyesuaikan diri dalam persekitaran baru serta menghadapi kejutan budaya yang lebih teruk berbanding mereka yang rendah usia. Sifat untuk menerokai perkara yang baru telah menambah permasalahan yang muncul terutama apabila ianya mengaitkan dilemma dan konflik identiti diri. Namun latar belakang yang pelbagai dan faktor pendidikan awal yang diterapkan dalam diri anak-anak turut memberi implikasi berbeza terhadap tindak balas silang budaya. Justeru itu signifikansi struktur sosial bukan sahaja merangkumi keluarga tetapi juga hubungan persahabatan turut mempengaruhi pengalaman ekspatriasi golongan ekspatriat.

Hubungan Persahabatan

Hubungan persahabatan merupakan inti pati perbincangan oleh Chang, Liu dan Chen (2014) yang meletakkan kepentingan mempunyai jaringan sosial yang baik dengan warga kerja tempatan dalam menjana persekitaran kondusif di tempat kerja. Dalam konteks tersebut, golongan ekspatriat merupakan individu yang mempunyai kebergantungan tinggi bagi

memastikan keharmonian di tempat kerja berupaya memberi kelebihan terhadap penerimaan mereka di negara tuan rumah. Elemen perhubungan persahabatan yang luas juga mampu meletakkan ekspatriat pada kedudukan selesa dalam bersaing secara kompetitif serta menghasilkan mutu kerja yang berkualiti. Peningkatan kepuasan kerja dapat diutilasikan dengan kerjasama erat pelbagai pihak yang seterusnya mendorong ekspatriat menggalas tanggungjawab dengan cekap dan berdedikasi.

Kajian yang dijalankan oleh Mazumdar dan Moulik (2012), turut menyokong elemen persahabatan sebagai salah satu aspek kritikal bagi mengelakkan keterasingan dan terpinggir golongan ekspatriat dalam komuniti pekerja tempatan. Malahan interaksi sosial tanpa mengira warga negara dikatakan pendorong utama bagi sesebuah organisasi mencapai hubungan personel yang erat dalam menjana perpaduan di tempat kerja. Pengekalan ekspatriat di sesebuah organisasi juga merujuk kepada keselesaan ekspatriat menjalani rutin kerja harian dalam persekitaran yang kondusif. Semangat kerjasama dan toleransi boleh dipertingkatkan dengan mengadakan acara seperti hari keluarga, jamuan kakitangan dan kegiatan luar pejabat yang berbentuk kerjasama pasukan. Sokongan dari rakan sekerja dan persaingan yang sihat dipercayai menjadi pendorong yang menyumbang kepada prestasi cemerlang dan penurunan repatriasi pra matang dalam kalangan ekspatriat.

Ulasan berhubung isu hubungan persahabatan dikupas secara mendalam oleh Martínez-Martí, (2017) dalam tulisannya yang mencadangkan sokongan dari pekerja tempatan kepada kakitangan antarabangsa menjadi elemen penting yang mewujudkan suasana kondusif di tempat kerja. Gandingan kerjasama antara dua kelompok warga kerja dari negara yang berbeza boleh dimanfaatkan dengan memahami serta menghormati budaya masing-masing. Sokongan sosial memberi indikasi bahawa pekerja antarabangsa ini diterima sebagai sebahagian dari sumber manusia yang bergerak menuju misi organisasi yang sama. Kebergantungan antara satu sama lain mewujudkan sistem jaringan sokongan iaitu “*Supportive Network*” yang menyumbang ke arah bukan sahaja penyesuaian ekspatriat di luar negara malahan memberikan pengalaman bermakna. Timbal balik dari perhubungan yang erat sesama pekerja akan berlanjutan sehingga ekspatriat berhijrah ke negara lain mahupun pulang ke negara asal.

Metodologi Penyelidikan

Penyelidikan yang dijalankan ini mengaplikasikan kaedah temu bual mendalam dengan merujuk fenomenologi ikatan kekeluargaan dan perhubungan persahabatan dan pengalaman ekspatriasi di negara tuan rumah. Pemilihan kajian kes sebagai reka bentuk kajian adalah untuk mempelopori secara mendalam berlaku sesuatu peristiwa yang dikaitkan dengan jalinan interaksi persekitaran sesuatu unit sosial yang terdiri dari orang perorangan, kelompok tertentu, organisasi ataupun masyarakat tempatan (Yin, 2009). Penyelidikan dilaksanakan dengan mengutilasikan kaedah kualitatif temu bual mendalam terhadap 30 ahli akademik ekspatriat yang dipilih dari empat buah universiti awam Malaysia.

Reka bentuk kajian kes menjadi pilihan bagi memastikan semua isu yang diutarakan dalam temu bual mendalam bersama responden dapat diutilasikan secara komprehensif di mana terperincian informasi berupaya difahami dengan lebih jelas (Thomas, 2011). Berdasarkan perspektif penyelidik yang merasakan kewajaran memilih kajian kes jenis intrinsik adalah kerana keperluan untuk menerokai secara intensif fenomena penghijrahan golongan akademik ekspatriat dari seluruh pelusuk dunia ke destinasi negara tuan rumah yang menjadi keutamaan mereka. Merujuk kepada jenis reka bentuk kajian kes maka saiz sampel yang dipilih adalah

dalam bilangan yang kecil bagi memberi ruang lontaran pandangan dari responden kajian berhubung isu yang dikeutarakan (Eriksson dan Kovalainen, 2015).

Teknik persampelan bertujuan telah digunakan dengan mengambil kira ciri-ciri yang dimiliki oleh responden kajian berupaya untuk memenuhi matlamat kajian yang telah ditetapkan terdahulu oleh penyelidik (Creswell, 2013). Persampelan bertujuan dalam kajian kes ini merujuk kepada populasi sekumpulan ekspatriat berinisiatif sendiri yang diambil bekerja sebagai kakitangan akademik di universiti awam Malaysia. Empat buah institusi pengajian awam telah dikenal pasti dan dinamakan mengikut turutan nombor iaitu Universiti 1, Universiti 2, Universiti 3 dan Universiti 4. 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.

Dalam konteks penyelidikan ini, pengaplikasian kaedah temu bual separa berstruktur memberi kelebihan kepada pengkaji untuk mendapatkan hasil dapatan yang lebih kaya dengan indikasi riak wajah, tonasi suara, gerak tangan dan bahasa badan yang dipersembahkan oleh responden. Sesi soal jawab bersama responden lebih terbuka untuk mendapatkan pandangan yang jujur tanpa menyekat kebebasan responden dalam menyuarakan pandangan mereka. Keutamaan pemilihan temu bual semi struktur ini adalah kelebihan berpihak kepada pengkaji untuk menemu bual responden secara mendalam dan ruang untuk mendapatkan maklum balas yang spesifik berhubung isu-isu yang dibangkitkan oleh responden.

Kebanyakan dari responden merupakan ekspatriat yang berpengalaman luas dalam ekspatriasi dan ini membolehkan penerokaan isu-isu terpilih yang dijangkakan dapat memberi data yang bernilai bagi kajian ini (Flick, 2014). Seterusnya kompilasi data mentah yang disimpan dalam bentuk audio melalui proses transkripsi untuk ditukarkan kepada bentuk teks. Pengkategorian tema-tema dilakukan dengan teliti dan berulang kali sehingga selesai kesemua transkripsi responden yang terlibat dalam kajian ini. Langkah tersebut merupakan proses penting dalam menganalisis data kualitatif. Akhirnya tema-tema dominan dan subsidiari terbentuk bagi memperjelaskan lagi hasil dapatan kajian (Creswell, 2014).

Hasil Penyelidikan

Pengaruh Keluarga Terhadap Penyesuaian Persekutaran Negara Tuan Rumah

21 daripada 30 responden yang terlibat dalam kajian ini telah berkahwin dan secara umumnya memaklumkan bahawa pengaruh daripada keluarga termasuklah isteri, anak-anak dan keluarga terdekat adalah penting dalam mengenali budaya masyarakat tempatan bagi melancarkan proses adaptasi persekitaran budaya mereka di negara tuan rumah. Berdasarkan Jadual 1 menunjukkan sebilangan responden yang bersetuju bahawa keputusan untuk berekspatriasi yang dilakukan oleh ekspatriat melibatkan hubungan peribadi struktur sosial keluarga seperti pasangan hidup, anak-anak, keluarga dan juga sahabat handai.

Jadual 1: Signifikasi Struktur Sosial Kekeluargaan dengan Pengalaman Ekspatriasi

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 13	Akademik Ekspatriat 19	Akademik Ekspatriat 25
Akademik Ekspatriat 5	Akademik Ekspatriat 16	Akademik Ekspatriat 20	Akademik Ekspatriat 26
Akademik Ekspatriat 6		Akademik Ekspatriat 22	Akademik Ekspatriat 28
Akademik Ekspatriat 7		Akademik Ekspatriat 23	Akademik Ekspatriat 29
Akademik Ekspatriat 8			Akademik Ekspatriat 30
Akademik Ekspatriat 10			

Pemilihan naratif hasil dari temu bual mendalam yang dikemukakan bertujuan untuk merungkai secara mendalam peranan keluarga ekspatriat yang difahami umum sebagai suatu proses yang kompleks yang melibatkan sekumpulan individu yang berusaha untuk memenuhi matlamat yang sama. Sebahagian dari maklum balas memperlihatkan tahap asimilasi keluarga ekspatriasi seperti tekanan dan kesusahpayahan dan perkongsian makna yang membawa tafsiran baru ke atas sikap positif setiap ahli keluarga bagi menjayakan tugas antarabangsa ekspatriat di negara tuan rumah.

“Ya, suami saya adalah orang Malaysia. Jadi itu sangat membantu dalam saya mengadaptasikan diri di negara ini. Saya cepat untuk mempelajari budaya suami saya disebabkan sifat positif suami saya yang sentiasa membantu saya untuk belajar, bercakap malahan bertahan dengan cuaca negara ini yang sangat panas sepanjang masa. Walaupun suami saya pernah menetap di luar negara bagi tempoh yang agak lama namun situasinya sedikit berbeza dari saya. Beliau berada dalam masyarakat yang bercakap dalam bahasa Inggeris yang mana bahasa tersebut adalah bahasa universal yang semua orang belajar di peringkat persekolahan lagi. Saya pula terpaksa mempelajari bahasa orang tempatan yang sedikit janggal untuk dipelajari apabila usia sudah meningkat begini. Saya tidak begitu mahir mempelajari bahasa baru. Sokongan moral dari suami sangat membantu dan saya sangat menghargainya”. (Akademik Ekspatriat 7)

Berdasarkan pernyataan yang dikeluarkan oleh Akademik Ekspatriat 7, sokongan padu dari keluarga dijadikan sebagai pengaruh yang paling utama semasa menjalani proses ekspatriasi. Akademik Ekspatriat 7 mempunyai suami yang kebetulan berasal di negara yang sama dia ditugaskan menyebabkan proses asimilasi tidak menjadi masalah kepada dirinya. Sekiranya wujud sebarang masalah di tempat, dengan sistem sokongan yang kukuh dari suaminya maka segala rintangan dan cabaran berada dalam suatu budaya baru tidak menjadi perkara asing walaupun semuanya berbeza dari negara asal. Impak dari sokongan berterusan dari pasangan hidupnya menjadikan Akademik Ekspatriat 7 berjaya menambah nilai-nilai positif dalam diri dan setiap tindakan yang dilakukan mendapat wajaran dari suami demi membuat keputusan

yang terbaik. Senario tersebut merupakan satu bonus yang tidak mungkin diperoleh oleh semua orang yang menjadi ekspatriat.

“Isteri saya orang tempatan yang berasal dari Sabah. Saya tidak pernah mendengar perkataan Sabah sehingga lah berjumpa dengan isteri saya. Ya memang betul. Peranan isteri saya sangat penting kerana apabila orang luar seperti saya datang ke negara baru maka hampir kesemua isu dan masalah yang mendarat dapat diatasi sebaik mungkin dengan kehadiran pasangan anda. Pada pandangan saya sistem sokongan membantu dari pelbagai aspek. Sebagai contohnya untuk membuka akaun bank di Malaysia juga menjadi mudah bila berkahwin dengan rakyat negara ini. Malahan untuk melanggan Astro juga ada perbezaan jika anda seorang warganegara atau anda seorang ekspatriat. Bagi ekspatriat seperti saya inilah antara cabaran ekspatriasi yang berjaya saya tempuhi dengan mudah hasil dari pasangan yang sentiasa memberi sokongan. Selepas ini saya berfikiran untuk menetap dengan jangka masa yang panjang di sini kerana sudah semestinya ianya menjadi pilihan utama buat isteri saya”. (Akademik Ekspatriat 13)

Manakala pandangan yang dikemukakan oleh Akademik Ekspatriat 13 mendapati bahawa keputusan untuk melakukan ekspatriasi bagi ekspatriat yang telah berkahwin pada kebiasaannya akan dipengaruhi oleh pandangan pasangan hidup. Ini terbukti apabila Akademik Ekspatriat 13 meletakkan keputusan bukan sahaja dari segi destinasi negara pilihan bahkan tempoh jangka masa yang dirasakan bersesuaian untuk kesejahteraan keluarga mereka. Dalam konteks ini, pengaruh isteri berupaya untuk memainkan peranan vital terhadap kejayaan ataupun kegagalan ekspatriat semasa bekerja di negara tuan rumah. Kebanyakan dari golongan ekspatriat berdikari mengambil keputusan repatriasi pra matang iaitu di mana ekspatriat menamatkan kontrak perkhidmatan dengan pulang ke negara asal lebih awal dari tempoh tamat tugas berpunca dari kegagalan ahli keluarga, terutamanya pasangan hidup yang tidak dapat mengasimilasikan diri dengan budaya baru. Namun bagi Akademik Ekspatriat 13, perkara sebaliknya berlaku kerana pasangan merupakan orang tempatan.

“Pasangan orang tempatan sangat membantu. Saya rasa sebahagian besar dari kawan-kawan sepejabat lebih rapat dengan suami saya berbanding dari saya. Ini membuat saya sedikit rasa terasing. Namun kebaikannya adalah saya sentiasa tidak tertanya-tanya sekiranya saya mahu tahu mengenai sesuatu perkara atau budaya. Suami saya sentiasa akan menjadi pemberi informasi dan kamus bergerak buat saya. Jadi boleh saya katakan di sini bahawa suami saya adalah kunci kepada proses saya mengenali budaya Malaysia. Betullah bak kata pepatah ‘Tak kenal maka tak cinta’. Tapi bagi kes saya ianya terbukti apabila pepatah tersebut berguna bukan saja dalam konteks kehidupan peribadi malahan dalam menempuh pengalaman ekspatriasi bersama pasangan yang kita cintai”. (Akademik Ekspatriat 20)

Sementara itu pandangan yang dilontarkan oleh Akademik Ekspatriat 20 menyerupai Akademik Ekspatriat 28 di mana beliau meletakkan penekanan terhadap sokongan dari keluarga terutamanya suaminya dalam menjamin kelestarian kerjaya ekspatriat di negara tuan rumah. Antara yang diberi penekanan adalah sokongan emosi dan moral daripada suaminya ketika dirinya menghadapi cabaran di tempat kerja. Nilai-nilai murni diberikan kepada saya bagi menyemarakkan semangat, meningkatkan motivasi, berkongsi pendapat positif yang secara tidak langsung meningkatkan keyakinan dalam diri berhubung pekerjaan dan masyarakat tempatan.

“Betul dan tidak dapat dinafikan bahawa keluarga itu penting. Malahan mempunyai pasangan hidup akan menjadikan kehidupan kita selesa terutama ketika kita menjalani ekspatriasi di negara luar. Isu berhubung pasangan hidup kita tidak dapat menyesuaikan diri dengan persekitaran baru adalah satu isu yang agak remeh. Bila mana pasangan kita bersetuju untuk berhijrah ke negara lain demi mendapatkan pekerjaan yang membantu keluarga, itu bermaksud bahawa mereka juga sanggup mengharungi kehidupan susah dan senang bersama-sama pasangan masing-masing. Pengorbanan seorang ekspatriat adalah bekerja di negara tuan rumah yang penuh dengan cabaran pekerjaan. Oleh itu pengorbanan dari pasangan dan keluarga ekspatriat pula adalah memberi sokongan moral dengan menyesuaikan diri sebaik mungkin di negara orang”. (Akademik Ekspatriat 28)

Sebaliknya bagi Akademik Ekspatriat 2 mendapati keserasian keluarga ekspatriat dengan suasana persekitaran dipengaruhi oleh elemen kestabilan ekonomi iaitu hasil pendapatan ekspatriat seperti faedah bukan kewangan seperti pendidikan bertaraf antarabangsa anak-anak, peluang pasangan hidup memperoleh pekerjaan, insurans keluarga dan tiket pulang bercuti ke negara asal. Bahkan apabila ahli keluarga mengamalkan sikap terbuka menjalani kehidupan baru ditambah dengan sikap proaktif organisasi dalam memastikan ekspatriat serta keluarga berjaya melepassi halangan silang budaya, maka mereka menghargai keprihatinan yang diberikan dengan meningkatkan kesetiaan kepada organisasi.

“Pada firasat saya, isu kekeluargaan adalah isu yang universal. Setiap dari kita mempunyai keluarga tidak kira sama ada kita bergelar ekspatriat ataupun tidak. Cumanya bagi golongan ekspatriat seperti kami ini, elemen cabaran yang paling besar adalah membawa keluarga bersama-sama dalam pengembangan kerjaya kita. Sebagai contohnya sebahagian besar dari ekspatriat akan membawa bersama mereka isteri dan anak-anak bersama-sama ke luar negara. Dalam konteks tersebut ekspatriasi boleh dilihat sebagai sesuatu yang dipermudahkan dengan kehadiran keluarga ataupun sebaliknya. Secara kebiasaan keluarga akan memberi sepenuh sokongan kerana pandangan keluarga semestinya diambil terlebih dahulu sebelum keputusan untuk berekspatriasi di ambil oleh seseorang. Namun tidak mustahil jika ada di antara ahli keluarga yang kecundang disebabkan oleh faktor yang tidak dielakkan seperti persekitaran dan budaya yang tidak dapat diterima oleh ahli keluarga ekspatriat”. (Akademik Ekspatriat 2)

Maklum balas berbentuk rasa penghargaan diberikan oleh Akademik Ekspatriat 11 apabila beliau merasa gembira apabila majikan mengambil kira penyertaan ahli keluarga ekspatriat dalam acara-acara tahunan organisasi contohnya sukaneka, *retreat* dan *outbound*, hari keluarga tahunan dan lain-lain acara tahunan organisasi. Keterlibatan ahli keluarga ekspatriat memberi indikasi bahawa kehadiran warga ekspatriat serta ahli keluarga mereka memperoleh keprihatinan dari organisasi dan rakan kerja. Implikasi dari ikatan silaturahim yang erat sesama mereka mengekalkan imbuhan dari ekspatriat dalam bentuk kecemerlangan perkhidmatan. Impak tersebut mampu untuk mengurangkan kes repatriasi pra matang ekspatriat di sesebuah organisasi.

“Satu perkara yang menarik perhatian saya adalah apabila sampai ke Malaysia adalah ketika mana pihak universiti di mana saya bertugas telah mengadakan majlis suai mesra bukan saja dengan kakitangan antarabangsa malahan menjemput ahli keluarga ekspatriat untuk turut serta. Jalinan ikatan melalui majlis sebegini

sebenarnya merupakan satu inisiatif yang sangat baik bagi memastikan keluarga ekspatriat tidak merasakan diri mereka dipinggirkan. Dengan mempunyai kenalan yang ramai dari kalangan rakan sepejabat pasangan mereka akan membuatkan mereka merasa lebih memahami kerjaya dan tugas pasangan masing-masing. Malahan kebaikan yang saya perhatikan adalah apabila keluarga ekspatriat bertemu dengan keluarga ekspatriat yang lain. Maka terbentuk lah suatu komuniti yang terdiri dari kalangan masyarakat ekspatriat yang mempunyai persamaan dan aspirasi yang sama". (Akademik Ekspatriat 11)

Manakala Akademik Ekspatriat 26 mendapati bukan sahaja sistem sokongan padu dari keluarga menjadikan proses asimilasi menjadi mudah, keserasian persekitaran dan budaya tuan rumah oleh ahli keluarga ekspatriat harus dititikberatkan. Kebajikan anak-anak yang terjaga dari segi pendidikan serta penerimaan budaya yang sihat ke dalam diri anak-anak menjadikan ekspatriat selesa tinggal di negara tuan rumah. Dalam pernyataan Akademik Ekspatriat 26, "*....kebijikan pihak majikan dalam menyediakan persekolahan bertaraf antarabangsa secara percuma kepada anak-anak ekspatriat merupakan satu bonus yang sangat kami harapkan*" membayangkan kesyukuran bagi dirinya berpeluang memberikan pendidikan berkualiti kepada anak-anaknya melalui pekerjaannya sebagai ahli akademik di negara ini. Akademik Ekspatriat 26 juga merujuk kepada persekitaran kondusif menjadi sebab utama untuk kebanyakan ekspatriat tidak melakukan repatriasi pra matang kerana berpuas hati dengan layanan yang diberikan oleh majikan mereka.

"Anak-anak merupakan faktor penting untuk saya kekal relevan dalam dunia pekerjaan sebagai seorang ahli akademik. Pendapatan yang diperoleh di sini jauh lebih tinggi dari negara asal. Dengan pendapatan tersebut saya mampu untuk memberikan pendidikan yang baik kepada anak-anak saya. Malahan kebijikan pihak majikan dalam menyediakan persekolahan bertaraf antarabangsa secara percuma kepada anak-anak ekspatriat merupakan satu bonus yang sangat kami harapkan. Menghantar anak-anak ke sekolah antarabangsa bermaksud memberikan pendedahan bersifat antarabangsa kepada anak-anak dengan menyediakan suatu persekitaran yang berkualiti dan kondusif untuk mereka belajar. Kebanyakan dari mereka adalah juga anak-anak ekspatriat. Tiada masalah terasing dengan budaya ataupun terpengaruh dengan gejala kurang sihat disebabkan pemantauan pihak sekolah yang di bawah pengurusan universiti ini. Oleh itu kebaikan yang diperoleh bukan sahaja dari segi mutu pelajaran tetapi juga pergaularan yang meliputi pelbagai bangsa". (Akademik Ekspatriat 26)

Pengaruh Hubungan Persahabatan Dengan Negara Tuan Rumah Terhadap Penyesuaian dan Adaptasi Ekspatriat

Hubungan persahabatan merupakan inti pati perbincangan oleh responden kajian ini yang memfokuskan keutamaan jaringan sosial yang baik sama ada dengan rakan sekerja mahupun dengan masyarakat tempatan. Berdasarkan temu bual mendalam bersama akademik ekspatriat di empat universiti awam terpilih di Malaysia, 19 daripada 30 responden menyuarakan pandangan yang hampir sama berhubung signifikasi hubungan persahabatan dalam mempengaruhi pengalaman ekspatriasi mereka. Jadual 2 di bawah mengaitkan pandangan ekspatriat dengan elemen perhubungan persahabatan yang luas juga mampu meletakkan ekspatriat pada kedudukan selesa berada dalam persekitaran yang kondusif sama ada di tempat kerja mahupun dalam kehidupan peribadi.

Jadual 2: Signifikasi Hubungan Persahabatan dengan Pengalaman Ekspatriasi

Universiti 1	Universiti 2	Universiti 3	Universiti 4
Akademik Ekspatriat 3	Akademik Ekspatriat 12	Akademik Ekspatriat 18	Akademik Ekspatriat 23
Akademik Ekspatriat 4	Akademik Ekspatriat 13	Akademik Ekspatriat 19	Akademik Ekspatriat 25
Akademik Ekspatriat 5	Akademik Ekspatriat 15	Akademik Ekspatriat 21	Akademik Ekspatriat 26
Akademik Ekspatriat 6		Akademik Ekspatriat 22	Akademik Ekspatriat 27
Akademik Ekspatriat 7			Akademik Ekspatriat 29
Akademik Ekspatriat 8			
Akademik Ekspatriat 9			

Merujuk temu bual terpilih, dikemukakan beberapa pernyataan yang menyokong perkaitan antara mempunyai hubungan persahabatan di tempat kerja dan jaringan sosial dengan masyarakat tempatan sebagai salah satu penentu kejayaan ekspatriat menyesuaikan diri dengan persekitaran negara tuan rumah. Berikut petikan naratif temu bual responden berhubung dengan signifikasi hubungan persahabatan serta penyesuaian adaptasi ekspatriat:

“Lumrah bagi kita apabila memperoleh suatu hubungan persahabatan yang boleh kekal nagi suatu jangka masa yang panjang. Pada pandangan saya persahabatan adalah elemen penting untuk menjadikan kehidupan yang selesa di negara tuan rumah. Bayangkan jika kita berada di tempat baru yang semuanya asing. Ditambah dengan tiada kawan atau jiran yang boleh kita ajak bersosial. Keadaan kehidupan akan menjadi sunyi. Berbeza pula jika kita membangunkan hubungan dengan masyarakat tempatan sehingga kita dianggap menjadi sebahagian dari mereka. Keistimewaan tersebut akan menjadikan hubungan dengan masyarakat tempatan bertambah akrab dan seterusnya akan memberikan nilai-nilai positif yang menjana kepada keharmonian kita. Oleh itu, pada pandangan saya hubungan yang baik dengan tuan rumah boleh mempengaruhi proses adaptasi kita dan keluarga”. (Akademik Ekspatriat 4)

Akademik Ekspatriat 4 meletakkan hubungan persahabatan sebagai jaringan sosial yang bersifat jangka masa panjang di mana dari perspektif beliau, golongan ekspatriat mempunyai kebergantungan tinggi untuk meletakkan keharmonian dalam menapak dalam kerjaya di negara asing adalah bergantung terhadap penerimaan mereka di negara tuan rumah. Akademik Ekspatriat 4 turut menekankan elemen keistimewaan perhubungan persahabatan dengan masyarakat tempatan sebagai satu kriteria yang harus dicapai oleh golongan ekspatriat supaya memberikan kelebihan kepada mereka untuk berada pada kedudukan selesa dan berkemampuan untuk bersaing secara kompetitif dan menghasilkan mutu kerja yang berkualiti.

“Sepuluh tahun saya menetap di Malaysia bagaikan tidak terasa. Dengan kehidupan yang kondusif bukan sahaja tempat kerja malahan di pejabat telah membuatkan saya merasa selesa dengan orang dan tempat ini. Pada awal kedatangan saya di sini saya merasakan

saya adalah individu yang sangat sukar untuk mengadaptasikan diri kepada persekitaran dan budaya baru. Namun fikiran tersebut meleset sama sekali. Konsep yang diperkenalkan oleh kerajaan iaitu Satu Malaysia menjadikan masyarakat di sini mempunyai sikap keterbukaan dalam menerima golongan ekspatriat seperti kami ini. Turut yang memudahkan adalah latar belakang Malaysia sebagai sebuah negara yang mempunyai pelbagai etnik. Kepelbagaian tersebut telah menjadikan elemen keharmonian sebagai satu yang tidak janggal untuk diamalkan di negara ini. Saya sangat bersyukur kerana memilih Malaysia sebagai negara kedua saya". (Akademik Ekspatriat 9)

Akademik Ekspatriat 9 turut bersetuju bahawa elemen persahabatan merupakan sesuatu nilai yang perlu dalam masyarakat berbilang kaum seperti di Malaysia. Ekspatriat kerap diklasifikasi dengan kelompok masyarakat yang rapuh dengan persekitaran asing. Lantas elemen keterasingan tersebut dapat dieliminasikan dengan keberadaan golongan ekspatriat dalam sebuah masyarakat berbilang bangsa yang mengamalkan keharmonian tanpa mengira latar belakang dan warna kulit. Malaysia merupakan sebuah negara yang mempunyai tahap toleransi yang tinggi. Ini turut menyumbang kepada pengekalan ekspatriat di negara ini.

"Sudah tentu saya dibantu oleh rakan-rakan tempatan untuk menyesuaikan diri di sini. Tapi satu perkara yang saya pelajari adalah proses penyesuaian itu sendiri bermula dari dalaman diri kita. Apabila kita berusaha untuk mempelajari sesuatu dengan bersungguh-sungguh maka hasil dari usaha kita itu membawa hasil. Sudah tentu sesiapa pun akan membantu mereka yang ingin untuk berubah ke arah kebaikan. Bagi saya ianya adalah pembelajaran berterusan sepanjang hidup kuat. Mereka bersifat lebih ingin membantu dari yang kita jangkakan atau harapkan. Seperkara masyarakat Malaysia merupakan masyarakat yang sangat membantu dan peramah. Mereka juga satu bangsa yang sukakan pengiktirafan dari orang luar terhadap budaya dan adat resam mereka kerana itulah yang mereka banggakan". (Akademik Ekspatriat 15)

Akademik Ekspatriat 15 pula mengulas tentang isu hubungan persahabatan dengan mencadangkan sokongan dari pekerja tempatan kepada kakitangan antarabangsa datangnya dari kesungguhan ekspatriat untuk bersama-sama berusaha mempelajari budaya serta mempunyai sifat mudah mesra serta bertolak ansur. Ciri-ciri tersebut menjamin perhubungan persahabatan yang berupaya untuk mewujudkan suasana kondusif bukan sahaja di tempat kerja malahan dalam kehidupan harian mereka. Perpaduan antara dua benua dapat dimanfaatkan bagi kesejahteraan kehidupan ekspatriat sepanjang tempoh bermastautin di luar negara. Sokongan moral tersebut memberi lebih makna dan hubungan persahabatan yang berkekalan sehingga ekspatriat pulang ke tanah air mereka.

"Bagi saya bekerja sebagai seorang pensyarah adalah platform yang paling sesuai untuk menguji daya ketahanan anda dalam merubah diri dari berada di takuk lama, terutamanya dari segi minda kita. Setiap hari kita mengajar sesuatu yang baru kepada pelajar-pelajar universiti. Sikap menerima ilmu baru seharusnya berupaya diterapkan pada diri pendidik seperti kita kerana itu adalah asas kepada sifat semula jadi seorang pendidik. Ramai dari rakan-rakan ekspatriat saya bertanyakan kepada saya apakah petua untuk saya menjadi seorang ekspatriat yang disukai rakan pensyarah yang lain. Bagi saya, bapa saya merupakan guru seumur hidup saya...saya dididik olehnya selain dari mempunyai personaliti yang menarik, sikap keterbukaan diri kita menerima sesuatu yang baru adalah kunci kepada kejayaan dan pengekalan kita di negara luar". (Akademik Ekspatriat 18)

“Ibu saya pernah berpesan agar sentiasa merendahkan diri serta bersifat penyayang. Nasihat tersebut rupa-rupanya berguna apabila kamu bergelar ekspatriat. Kewajarannya adalah kamu mudah memperoleh kawan-kawan dan tidak akan sepi dari bantuan orang di sekeliling kamu ketika kamu memerlukan bantuan mereka. Satu perkara yang saya pelajari adalah semakin banyak kamu memberi makan semakin banyaklah kamu menerima kembali. Sebagai seorang ekspatriat apa yang saya dapat berikan kepada pelajar-pelajar saya adalah pengalaman saya yang luas berhubung bidang kepakaran saya yang diperoleh dengan bekerja sebagai pensyarah di pelbagai negara. Manakala bagi rakan-rakan pensyarah tempatan pula saya dapat berkongsi pengalaman serta pengetahuan saya untuk pembangunan kerjaya mereka. Keterlibatan saya dalam aspek pengurusan universiti pula dilihat sebagai satu kelebihan dalam melaksanakan dasar dan polisi universiti”. (Akademik Ekspatriat 21)

Manakala Akademik Ekspatriat 18 dan 21 secara amnya membuat pentafsiran dan makna ekspatriasi yang ditempuhi mempunyai perkaitan yang rapat dengan susur galur salasilah pendidikan serta pengalaman peribadi yang dipraktikkan sepanjang tempoh perkhidmatan ekspatriat di negara tuan rumah. Sebagai contoh pernyataan dari Akademik Ekspatriat 18, “*Bagi saya, bapa saya merupakan guru seumur hidup saya*” dan Akademik Ekspatriat 21 mengeluarkan ayat seperti “*Ibu saya pernah berpesan agar sentiasa merendahkan diri serta bersifat penyayang*”, sekali lagi menunjukkan interpretasi mengambil kira peranan struktur sosial seperti keluarga dan hubungan persahabatan berhubung signifikasi pengalaman ekspatriasi di negara tuan rumah.

“Sedari kecil konsep bersahabat merupakan satu komponen penting yang membentuk sahsiah diri seseorang. Saya merasakan seorang yang ramai kawan adalah seorang yang mempunyai harta yang banyak. Bukan kerana harta boleh membahagiakan seseorang. Tetapi kawan boleh membuatkan kita rasa dihargai, diperlukan serta sentiasa berasa selamat. Dari persahabatan lah menjadikan hubungan sosial kita menjadi lebih bermakna. Dalam konteks persekitaran tempat kerja, pensyarah yang boleh menerima pelbagai keranah kawan-kawan selalunya akan memegang jawatan pengurusan kerana kelebihan mereka untuk mengurus sumber manusia itu sendiri dilihat sebagai satu kelebihan. Kawan-kawan turut menjadi faktor penyumbang kepada proses asimilasi yang lebih pantas dalam kalangan ekspatriat. Ekspatriat yang berjaya melepassi halangan bahasa, budaya dan persekitaran selalunya dibantu oleh kawan-kawan yang sama-sama berada dalam proses asimilasi tersebut”. (Akademik Ekspatriat 23)

Seterusnya Akademik Ekspatriat 23 memfokuskan isu-isu berhubung pengaruh keluarga dan perhubungan persahabatan dalam pembuatan keputusan golongan ekspatriat berdikari menempuh pengalaman ekspatriasi di luar negara. Dalam konteks keputusan untuk berekspatriasi, individu tidak dapat lari daripada melibatkan hubungan peribadi dengan orang lain terutamanya pasangan hidup, anak-anak, keluarga dan juga sahabat handai. Komitmen setiap individu terhadap perhubungan kekeluargaan secara tidak langsung berperanan dalam memberi perbezaan justifikasi pembuatan keputusan untuk berhijrah keluar dari negara asal, apakah lagi pemilihan destinasi negara tuan rumah yang bakal menjadi kediaman ekspatriat dan keluarga yang menemani mereka. Dari perspektif tersebut, pentafsiran terhadap hubungan dan interaksi sosial membawa maksud tentang bagaimana motif ekspatriasi difahami oleh bukan sahaja diri ekspatriat itu sendiri malahan mengambil kira setiap ahli keluarganya yang terlibat dengan pembuatan keputusan tersebut.

“Sememangnya benar kita memahami budaya dan masuk ke dalam budaya itu melalui orang di sekeliling kita. Maksud saya adalah tidak masuk akal jika kita mempelajari sesuatu budaya hanya dengan membaca atau menonton televisyen. Setiap perkara yang melibatkan budaya akan turut melibatkan orang atau masyarakat yang mendukung budaya tersebut. Kita lihat, kita faham dan kita turut serta. Itulah asimilasi budaya. Budaya sangat subjektif tetapi budaya juga sangat menerima, sebab itu budaya boleh berubah bersama tamadun manusia. Ada budaya hanya tinggal budaya. Tetapi ada juga budaya kekal bersama-sama mereka yang mengamalkannya. Bagi diri saya, budaya adalah sesuatu yang kita boleh banggakan kerana ianya melambangkan identiti kita. Dalam membicarakan budaya sesebuah negara ianya dikaitkan juga dengan penerimaan orang luar. Komuniti ekspatriat sering dikaitkan dengan penerimaan budaya oleh masyarakat luar terhadap negara tuan rumah yang boleh mencerminkan kelestarian sejagat”. (Akademik Ekspatriat 27)

Akhir sekali pernyataan Akademik Ekspatriat 27 berhubung perhubungan persahabatan yang positif melibatkan personaliti seperti menghormati perbezaan budaya dan bersikap mesra dengan masyarakat tempatan. Pada pandangan beliau dengan mempamerkan sikap sentiasa merendah diri dengan berfikiran terbuka secara tidak langsung ekspatriat akan memperlihatkan fleksibiliti mereka dalam perhubungan sosial dengan masyarakat tempatan. Malahan Akademik Ekspatriat 27 merasakan bahawa hanya dengan menunjukkan minat melalui pembacaan dan melalui media sosial tidak mampu untuk meningkatkan keinginan untuk mempelajari sesuatu yang baru berhubung sesuatu budaya. Maka beliau mencadangkan pemahaman berhubung kepelbagaian adat resam dan pemikiran masyarakat tempatan boleh digarap dengan sama-sama menjadi sebahagian daripada mereka.

Kesimpulan

Kertas kerja ini menghujahkan pemahaman berhubung isu-isu struktur sosial seperti keluarga dan sahabat dalam mempengaruhi pengalaman ekspatriasi mereka semasa berada di negara tuan rumah. Pengaruh, sokongan dan komitmen keluarga merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi keputusan untuk berhijrah ke negara luar dan seterusnya berlanjut sehingga ke peringkat penyesuaian diri dalam budaya asing dan persekitaran baru. Pentafsiran ahli keluarga terhadap makna pengalaman ekspatriasi yang ditempuhi memberi kewajaran bagi ekspatriat untuk kekal berada di negara tuan rumah. Manakala sokongan moral dari persahabatan memberi indikasi positif terhadap prestasi yang ditunjukkan oleh ekspatriat dalam konteks kerja sepanjang melaksanakan tugas antarabangsa. Dapatkan kajian yang dilakukan ke atas akademik ekspatriat dalam kajian ini membawa kepada satu kesimpulan bahawa struktur kekeluargaan dan hubungan persahabatan adalah dua elemen yang tidak dapat dinafikan kepentingannya. Pendekatan naratif yang diutilisasikan dalam memberi gambaran sebenar proses menyesuaikan diri dan beradaptasi memperlihatkan kepentingan ke dua-dua komponen tersebut.

Bibliografi

- Andresen, M., T. Biemann and M. Pattie. (2012), ‘What makes them move abroad? Reviewing and exploring differences between self-initiated and assigned expatriation’, *The International Journal of Human Resource Management*, 26 (7), 932-947.
- 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.

- Causin, G. F. and Ayoun, B. (2011). Packing for the trip: A model of competencies for successful expatriate hospitality assignment. *International Journal of Hospitality Management*, 30:795– 802.
- Chang, I., Liu, C., and Chen, K. (2014). The Push Pull and Mooring Effects in Virtual Migration for Social Networking Sites. *Information Systems Journal*, 24 (4): 323-346.
- Creswell, J. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design. Choosing among five approach*. Los Angeles: Sage Publication Ltd.
- Doherty, N., Richardson, J. and Thorn, K. (2013a). Self-Initiated Expatriation Career Experiences, Processes and Outcomes. *Career Development International*, 18 (1):6-11.
- Edwards, K. J. (2016). Measuring Expatriate Cross-Cultural Stress: A Reanalysis of the Cerny Smith Assessment. *Journal of Psychology and Theology*, 44 (4): 268–280.
- Flick, U. (2014). *An Introduction to Qualitative Research*. Sage Publications, London.
- Isabel, S., Bernadette, B., Miguel, C. and Mónica, P. M. G. (2019). Children of Expatriates: Key Factors Affecting Their Adjustment. *Journal of Global Mobility*, 7 (2): 213-236.
- Eriksson, P. and Kovalainen, A. (2015). *Qualitative Methods in Business Research: A Practical Guide to Social Research*. Sage Publications, London.
- Kementerian Kewangan Malaysia. (2019). Siaran Media Kementerian Kewangan Malaysia/ Foreign Direct Investment (FDI). Diakses pada 10 Julai 2019, dari <https://www.treasure.gov.my/siaran/media/transformasi/ekonomi>.
- Kementerian Perdagangan Antarabangsa dan Industri. (2019). Transformasi Industri. Diakses pada 15 Julai 2019, dari <https://www.miti.gov.my/index.php/pages/view/4218?mid=566>
- Ko, H. C. (2014). Role of family in expatriate assignments: A qualitative study. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial and Business Management*, 2 (10): 358-365.
- Lazarova, M., McNulty, Y. and Semeniuk, M. (2015). Expatriate Family Narratives on International Mobility: Key Characteristics of the Successful Moveable Family.” Work and Family Interface in the International Career Context. *Springer International Publishing*, 29-51.
- Martínez-Martí, M. L. (2017). The Relationship Between Orientations to Happiness and Job Satisfaction One Year Later in a Representative Sample of Employees in Switzerland. *Journal of Happiness Studies*, 1-15.
- Mazumdar, S. and Moulik, S.R. (2012). Expatriate Satisfaction in International Assignments: Perspectives from Indian IT Professionals Working In The US. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(3): 59-79.
- 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.
- Murat, S. E. and Afzalur, R. (2017). The Impact of Family Adjustment In Expatriate Success. *Journal of International Business and Economy*, 18 (1): 1-23.
- Richardson, J. (2006). Self-Directed Expatriation: Family Matters. *Personnel Review*, 35(4):469-486.
- Riku Laine, (2013). *Important factors for expatriate success*. International Studies of Management &Organization, Thesis. Turku University of Applied Sciences.
- 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.

- Stine, W., Tim, A. and Heiko, R. (2018). International Mobility and Well-Being of Public Sector Expatriates the Role of Family Formation and Gender. *Journal of Global Mobility*, 6 (2): 158-177.
- Trembath, J.-L. (2016), ‘The professional lives of expatriate academics’, *Journal of Global Mobility*, 4 (2): 112-130.
- Trompeter, D., Bussin, M. and Nienaber, R. (2016). The relationship between family adjustment and expatriate performance”. *South African Journal of Business Management*, 47 (2):13-21.
- Yin, R. K. (2009). *Case study Research: Design and Methods 4rd Edition*. Thousand Oaks. C A. Sage.