

**FAKTOR DORONGAN KERJAYA DAN
PEMILIHAN MENJADI EKSPATRIAT
AKADEMIK DI UNIVERSITI
MALAYSIA SABAH**

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH



RUDIE ADIE RAZAK

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**FAKULTI KEWANGAN ANTARABANGSA LABUAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2017**

**FAKTOR DORONGAN KERJAYA DAN
PEMILIHAN MENJADI EKSPATRIAT
AKADEMIK DI UNIVERSITI
MALAYSIA SABAH**

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH



RUDIE ADIE RAZAK

UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**TESIS INI DIKEMUKAKAN UNTUK MEMENUHI
SYARAT MEMPEROLEHI IJAZAH SARJANA
PERNIAGAAN**

**FAKULTI KEWANGAN ANTARABANGSA LABUAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2017**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

Judul : **FAKTOR DORONGAN KERJAYA DAN PEMILIHAN MENJADI EKSPATRIAT AKADEMIK DI UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

Ijazah : **IJAZAH SARJANA**

Saya **Rudie Adie Razak**, sesi pengajian **2014-2017**; mengaku membenarkan tesis Ijazah Doktor Falsafah ini disimpan di perpustakaan universiti malaysia sabah dengan syarat-syarat seperti berikut:-

1. Tesis ini adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. Sila tanda (/).



SULIT

(mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA 1972).

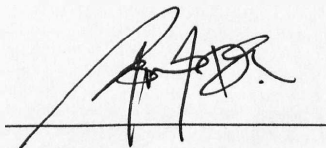


TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi /badan dimana penyelidikan dijalankan).



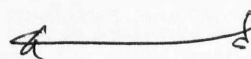
TIDAK TERHAD


Rudie Adie Razak

Disahkan oleh,
NURULAIN BINTI ISMAIL


LIBRARIAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

Tandatangan Pustakawan



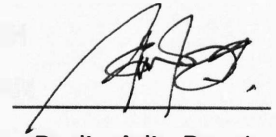
(Prof. Madya Dr. Norazah Binti Mohd Suki
Penyelia

Tarikh: 27 April 2017

PENGAKUAN

Saya mengaku bahawa Tesis Sarjana ini merupakan hasil usaha dan kerja saya sendiri, melainkan petikan dan ringkasan yang setiap satunya saya telah jelaskan sumbernya.

27 April 2017



Rudie Adie Razak

MG1421046T



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGESAHAN

NAMA : **RUDIE ADIE RAZAK**
NO MATRIK : **MG1421046T**
TAJUK : **FAKTOR DORONGAN KERJAYA DAN PEMILIHAN
MENJADI EKSPATRIAT AKADEMIK DI
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**
IJAZAH : **IJAZAH SARJANA PERNIAGAAN
(PERNIAGAAN ANTARABANGSA)**
VIVA DATE : **07 FEBRUARI 2017**

DISAHKAN OLEH ;

1. PENYELIA

Prof. Madya Dr. Norazah Binti Mohd Suki

Tandatangan



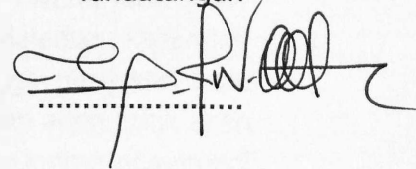
UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH


.....

2. PENYELIA BERSAMA

Dr Irma Wani Datuk Seri Panglima Othman

Tandatangan


.....

PENGHARGAAN

Ucapan syukur Alhamdulillah dipanjatkan kehadiran Allah S.W.T kerana dengan limpah dan kurniaNya dianugerahkan kekuatan, semangat, pertolongan dan keyakinan dalam diri ini dapatlah saya merealisasikan impian untuk menghasilkan sebuah wacana ilmu yang amat bermakna buat diri saya. Tanpa kesabaran, kesungguhan dan iltizam yang tinggi di dalam diri ini adalah mustahil untuk mencapai impian ini.

Tiada kata-kata yang lebih penting selain ucapan jutaan terima kasih yang tidak terhingga di tujukan khas kepada penyelia-penyelia saya Major (PA) Prof. Madya Dr. Norazah Mohd Suki dan Dr. Irma Wani Datuk Seri Panglima Othman di atas segala bimbingan, teguran, nasihat dan bantuan yang dihulurkan sepanjang tempoh menyempurnakan tesis ini, hanya Allah S.W.T yang mampu membalas jasa kalian berdua. Tidak dilupakan penghargaan kepada Prof. Datuk Dr. Mohd Harun Abdullah, Naib Canselor Universiti Malaysia Sabah dan Prof. Madya Dr. Syed Nasirin Syed Zainol Abidin, Dekan Fakulti Kewangan Antarabangsa Labuan, di atas peluang yang diberikan. Kepada Dekan, Pengarah, Pensyarah dan Kakitangan fakulti di Universiti Malaysia Sabah yang terlibat dalam kajian ini, saya merakamkan ribuan terima kasih atas kerjasama dan sokongan yang diberikan kepada saya dalam menjayakan kajian ini. Sekalung penghargaan juga ditujukan kepada Prof. Madya Dr. Suyansah Bin Swanto, Dr. Wardatul Akmam Din dan Muhammad Safuan Yusoff atas tunjuk ajar dan banyak membantu semasa menjalankan kajian ini. Penghargaan ini juga ditujukan kepada Pusat Pengajian Pascasiswazah Universiti Malaysia Sabah yang banyak membantu dalam pengurusan perjalanan kajian ini.

Buat ayahanda, Hj. Razak Bin Hj. Nordin dan bonda Hj. Taimah Binti Sukardi serta keluarga tersayang yang amat menyokong dan memahami kesibukan semasa menjalani pengajian ini amat saya hargai. Tidak lupa kepada isteri Duana Gitam dan anak-anak tersayang Rasyiqah Edora, Rafiqah Emilyya dan Ratiqah Elyana yang sabar dan sentiasa memberi sokongan dan dorongan selama saya menjalankan kajian ini. Jutaan terima kasih saya ucapkan. Ucapan terima kasih ini juga ditujukan buat rakan-rakan sepejabat (Geng Pantry) atas dorongan dan sokongan anda tidak akan saya lupakan. Semoga segala kenangan semasa saya menjalankan kajian ini menjadi kenangan manis untuk kita. Akhir sekali, ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu saya menyiapkan tesis ini secara langsung atau tidak langsung. Hanya Allah sahaja dapat membalas jasa baik semua pihak yang telah menghulurkan bantuan dalam menjayakan kajian ini

Rudie Adie Razak

MG1421046T

ABSTRAK

Era globalisasi memperlihatkan peningkatan organisasi multinasional di peringkat antarabangsa. Kebergantungan organisasi terhadap tenaga kerja pakar dari negara luar yang dikenali sebagai ekspatriat turut meningkat termasuklah dalam sektor pendidikan tinggi di Malaysia. Keperluan Institusi Pengajian Tinggi Awam mahupun swasta ke atas tenaga kerja yang terdiri daripada ekspatriat akademik bertujuan bagi memastikan industri pendidikan mampu memperbaiki kedudukan negara ini di peringkat global melalui aspek piawai dan kualiti graduan universiti. Kajian ini memfokuskan faktor utama mendorong kejayaan ekspatriat akademik berkhidmat di Universiti Malaysia Sabah. Penyelidikan memilih untuk mengaplikasikan pendekatan kaedah penyelidikan kualitatif melalui reka bentuk kajian kes iaitu persampelan bertujuan menggunakan sesi temu bual separa berstruktur ke atas 20 orang akademik ekspatriat yang berkhidmat di Universiti Malaysia Sabah. Hasil kajian mendapati bahawa faktor seperti pengaruh bahasa dalam adaptasi di negara tuan rumah, ciri-ciri personaliti yang perlu diamalkan, keyakinan diri, latihan silang budaya, identiti budaya dan asimilasi pasangan hidup dan keluarga merupakan pendorong kejayaan dominan seseorang ekspatriat akademik semasa berkhidmat di Malaysia. Manakala faktor seperti ekonomi dan hubungan negara tuan rumah dengan negara asal turut menyumbang sebagai pendorong subdominan. Hasil dari kajian ini dilihat sebagai satu input berharga bagi ekspatriat akademik itu sendiri dalam menyesuaikan diri dalam kerjaya arena pendidikan tinggi negara sekaligus menggalakkan pengekalan ekspatriat akademik di Universiti Malaysia Sabah khususnya dan industri pendidikan tinggi di Malaysia secara amnya.

ABSTRACT

THE MOTIVATIONAL AND INFLUENTIAL FACTORS PROMOTING ACADEMIC EXPATRIATES AT UNIVERSITY MALAYSIA SABAH

Globalization has witnessed an increasing number of multinational companies at the international arena. The inter-dependence of organizations towards external work force also known as expatriates has risen in the institutions of higher learning in Malaysia. The need for expatriate academics in both public and private Malaysian institutions of higher learning is to ensure that the educational industry places the country at a global level through the standard and quality of graduates produced. This research focuses on the key factors that serve as the catalysts of success among academic expatriates who are currently serving at Universiti Malaysia Sabah (UMS). A qualitative research method has been used in this research through case studies that include structured interviews with 20 expatriate academics employed at Universiti Malaysia Sabah. The findings of this research indicate that factors such as fluency in the local language, personality traits and self-esteem, cross cultural training, cultural identity, and the adaptation of family members in the new environment were the dominant contributors of success for an academic expatriate serving in Malaysia. Factors like economy and the relationship between the adopted land and motherland were subdominant contributors. The findings of this research is invaluable to academic expatriates so that they adjust themselves in the academia which may promote long serving expatriates at Universiti Malaysia Sabah thus benefitting the higher learning industry in Malaysia as a whole.

ISI KANDUNGAN

	Halaman
TAJUK	i
PENGAKUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ISI KANDUNGAN	vii-xi
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xiii
BAB 1 : PENDAHULUAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Pendidikan Pengajian Tinggi Malaysia	2
1.2.1 Lokasi Kajian Kes Universiti Malaysia Sabah	3
1.3 Pernyataan Masalah	6
1.4 Persoalan Kajian	9
1.5 Objektif Kajian	9
1.5.1 Objektif Umum	9
1.5.2 Objektif Khusus	9
1.6 Skop Kajian	10
1.7 Kepentingan Kajian	10
1.8 Definisi Konsep	11
1.9 Pengorganisasian Tesis	14

BAB 2 : SOROTAN KAJIAN

2.1	Pengenalan	16
2.2	Definisi Ekspatriat	17
2.3	Ekspatriat Akademik Dalam Konteks Malaysia	20
2.4	Kejayaan Ekspatriat	20
2.5	Faktor Pendorong Kerjaya dan Pemilihan Menjadi Ekspatriat Akademik	25
2.5.1	Budaya Pengembaraan	25
2.5.2	Ekonomi	26
2.5.3	Hubungan Kekeluargaan	28
2.5.4	Personaliti	33
2.5.5	Latihan Silang Budaya	35
2.5.6	Kemahiran dan Penggunaan Bahasa	37
2.5.7	Identiti Budaya	38
2.5.8	Sokongan Maklumat	38
2.5.9	Keyakinan Diri	39
2.5.10	Hubungan Persahabatan	40
2.6	Kerangka Konseptual	41
2.7	Kesimpulan	43

BAB 3 : METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	45
3.2	Reka Bentuk Kajian	45
3.3	Kerangka Metodologi	48
3.4	Triangulasi	49
3.5	Tema	50
3.6	Populasi	50
3.7	Persampelan Kajian	50
3.8	Pengumpulan Data	53
3.9	Tinjauan	54
3.10	Temubual Semuka	55

3.10.1	Keupayaan Mendapatkan Maklumat	56
3.10.2	Kefahaman Responden dalam Proses Temubual	56
3.10.3	Motivasi bagi Responden Menjawab dengan Benar	56
3.11	Peranan Penemubual	57
3.11.1	Kebaikan Temubual Bersemuka	57
3.11.2	Kelemahan Menemubual Bersemuka	58
3.12	Kajian Rintis	59
3.13	Analisis Data	60
3.14	Jaminan Etika	61
3.14.1	Bahasa	61
3.14.2	Sensitiviti Responden	61
3.14.3	Etika dalam Semua Peringkat Kajian	61
3.14.4	Mengetahui Tahap Pendidikan Responden	61
3.14.5	Berterus-Terang dengan Responden	62
3.14.6	Utarakan Data yang Tepat	62
3.14.7	Menjaga Kerahsiaan Responden	62
3.15	Keandalan	62
3.16	Kesahan	63
3.17	Kesimpulan	63

BAB 4 : ANALISIS KAJIAN DAN PERBINCANGAN

4.1	Pengenalan	64
4.2	Ciri Demografi Responden	65
4.3	Faktor Pendorong Kerjaya Ekspatriat Akademik di Universiti Malaysia Sabah	66
4.3.1	Pengaruh Personaliti Dalam Penyesuaian Persekitaran Negara Tuan Rumah	68
4.3.2	Pengaruh Hubungan Persahabatan Dengan Negara Tuan Rumah Terhadap Penyesuaian dan Adaptasi Ekspatriat.	69
4.3.3	Pengaruh Keyakinan Diri Dalam Penyesuaian	71

	Persekitaran Negara Tuan Rumah	
4.3.4	Pengaruh Keluarga Terhadap Penyesuaian Persekitaran Negara Tuan Rumah	72
4.3.5	Pengaruh Penguasaan dan Kemahiran Menggunakan Bahasa Negara Tuan Rumah	73
4.3.6	Identiti Budaya Yang Tinggi Memberi Impak Negatif Terhadap Penyesuaian Dan Adaptasi Persekitaran Negara Tuan Rumah	75
4.4	Penyebab Ekspatriat Akademik Memilih Universiti Malaysia Sabah Sebagai Tempat Membina Kerjaya	76
4.4.1	Keluarga	77
4.4.2	Pembangunan Kerjaya	78
4.4.3	Insentif Kewangan atau Ekonomi	79
4.4.4	Perubahan Hidup	80
4.4.5	Politik	80
4.4.6	Keinginan untuk Mengembara	82
4.5	Kesimpulan	83

BAB 5 : RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	86
5.2	Rumusan Dan Sumbangan Terhadap Data Empirikal	87
5.2.1	Faktor Pendorong Kejayaan Kerjaya Ekspatriat Akademik Di Universiti Malaysia Sabah	88
5.2.2	Ekspatriat Akademik Memilih Universiti Malaysia Sabah Sebagai Tempat Untuk Membina Kerjaya.	94
5.3	Rumusan dan Sumbangan Terhadap Data Teoritikal	97
5.5	Sumbangan Pengurusan Ekspatriat	98
5.5	Limitasi Kajian	99
5.6	Hala Tuju Penyelidikan Masa Hadapan	100
5.7	Kesimpulan	101

BIBLIOGRAFI

103

LAMPIRAN

115



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI JADUAL

	Halaman
Jadual 1.1 : Kakitangan Akademik Antarabangsa Di Universiti Malaysia Sabah Berdasarkan Pelantikan Jawatan 2013	4
Jadual 4.1 : Ciri Demografi Responden	66
Jadual 4.2 : Faktor Pendorong Kejayaan Kerjaya Ekspatriat Akademik	67
Jadual 4.3 : Penyebab Ekspatriat Akademik Memilih Universiti Malaysia Sabah sebagai Tempat Membina Kerjaya	77



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI RAJAH

Halaman

Rajah 2.1 :	Kerangka konseptual kajian Irma Wani (2012)	43
Rajah 3.1 :	Kerangka Metodologi	48
Rajah 3.2 :	Garis pengumpulan data	53
Rajah 3.3 :	Kajian Rintis	59



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Kementerian Pendidikan Tinggi di Malaysia kini memasuki satu fasa yang baharu berikutan rombakan Kabinet Persekutuan pada 28 Julai 2015 di mana Kementerian Pendidikan Tinggi diwujudkan semula dengan rasminya bersesuaian dengan peruntukan akta yang berkaitan dengan pendidikan tinggi (MOHE, 2016). Malaysia sendiri telah cuba untuk memberikan satu takrifan baru kepada pendidikan tinggi di Malaysia. Dalam hal ini pendidikan tinggi bukan sahaja sekadar tuntutan ilmu dan pengetahuan kepada warganegara tetapi juga dilihat sebagai suatu pendekatan untuk mengerakkan ekonomi dan menjana kepada sumber kekayaan negara.

Pendidikan itu sendiri dikatakan salah satu daripada sumber bernilai kepada sesebuah negara kerana ianya adalah satu komoditi perniagaan lumayan, di samping mempunyai kepentingan dalam aspek-aspek yang lain seperti industri pelancongan dan perkhidmatan. Namun begitu pendidikan tinggi di Malaysia masih dilihat sebagai satu kaedah untuk membangunkan modal insan pakar dan berkemahiran tinggi yang mencukupi bagi tujuan menjayakan setiap perancangan pembangunan negara (Yusoff, 2010).

Globalisasi dan pengantarabangsaan telah membawa perubahan kepada kebanyakan organisasi, termasuk sektor pendidikan menukar laluan mereka dan meningkatkan pegambilan individu yang berminat mengambil tugas antarabangsa untuk meningkatkan taraf kedudukan institusi mereka. Aktiviti-aktiviti kebanyakan organisasi telah bertukar menjadi bentuk yang lebih kompleks kerana mereka perlu berurusan dengan sumber manusia antarabangsa yang melibatkan latar belakang berbeza dan juga terdiri daripada warganegara yang berbeza. Oleh yang demikian, sektor pendidikan mencari dan melantik ekspatriat akademik dimana mereka juga

dikenali sebagai pekerja berpengetahuan mudah alih yang boleh memindahkan pelbagai pengetahuan dan ia akan membantu universiti untuk meningkatkan piawai serta kualiti dan pada masa yang sama membawa universiti ke arah globalisasi (Narayanan Sivachandaran, 2014).

Menurut statistik (MOHE, 2016), peningkatan ahli akademik ekspatriat di Malaysia adalah sebanyak dua peratus. Namun peningkatan tersebut terus berlaku antara lima hingga sepuluh peratus. Ini menunjukkan berlakunya peningkatan jumlah ekspatriat akademik di Malaysia dan menjadikan ekspatriat akademik menjadi salah satu keperluan kepada universiti pada masa kini (Santhi Nadrajah, Nurulnissa, Yulsiza dan Sofiah 2011).

1.2 Latar Belakang Pendidikan Pengajian Tinggi Malaysia

Pendidikan Pengajian Tinggi di Malaysia telah wujud sejak kemerdekaan pada tahun 1957. Akibat perkembangan yang berlaku pada Pendidikan Pengajian Tinggi di Malaysia, kerajaan negeri mempunyai monopoli terhadap penyediaan pendidikan tinggi di Malaysia sehingga pertengahan tahun 1990 an apabila terdapat peralihan dasar untuk menswastakan pendidikan tinggi dan menggalakkan pertumbuhan pengajian tinggi swasta di Malaysia. Penggunaan tenaga pakar daripada luar negara sememangnya menjadi salah satu fenomena dan situasi semasa yang semakin meningkat pada masa kini (Sivalingam, 2006)

Sistem pengajian tinggi dibentuk untuk memastikan bahawa universiti awam berupaya dalam usaha membina reputasi dengan keupayaan yang dinamik, berdaya saing selain mampu meramalkan cabaran masa hadapan dan bersedia untuk bertindak secara berkesan seiring dengan perkembangan global. Usaha meningkatkan keupayaan universiti awam akan terus dilakukan untuk melaksanakan fungsi dan tanggungjawabnya dengan lebih cekap, telus dan berkesan ke arah mewujudkan sistem pengajian tinggi yang cemerlang (MOHE, 2016).

Selaras dengan matlamat tersebut, universiti awam di Malaysia dikategorikan kepada tiga (3) kumpulan, iaitu universiti penyelidikan, universiti berfokus (teknikal, pendidikan, pengurusan dan pertahanan) dan universiti komprehensif. Sehingga kini,

terdapat 20 buah UA di negara ini yang terdiri daripada lima (5) universiti penyelidikan, empat (4) universiti komprehensif dan 11 universiti berfokus. Universiti penyelidikan memberikan tumpuan kepada bidang penyelidikan, sementara universiti berfokus memberikan tumpuan kepada bidang khusus berkaitan dengan penubuhannya, manakala universiti komprehensif pula menawarkan pelbagai kursus dan bidang pengajian (MOHE, 2016).

Pendidikan profesional dan pendidikan pada masa kini ingin memenuhi permintaan dalam operasinya di peringkat global. Hal ini kerana dunia masa kini adalah saling bergantung antara satu sama lain. Proses pengantarabangsaan telah memberikan impak terhadap pendidikan tinggi apabila berlakunya aliran pelajar dan ahli akademik merentasi sempadan negara (Selmer dan Luring, 2011). Situasi terkini yang wujud ini menyebabkan para ahli akademik dan pelajar memperoleh pengalaman di peringkat antarabangsa untuk bersaing di peringkat pasaran kerja akademik secara global. Dalam konteks pengantarabangsaan ini, universiti akan mendapat kebaikan dan manfaat dari kemahiran baru dan pendekatan yang berbeza yang dibawa oleh ahli akademik daripada pelbagai negara (Richardson dan McKenna, 2003).

1.2.1 Lokasi Kajian Kes Universiti Malaysia Sabah

Universiti Malaysia Sabah adalah sebuah Institusi Pengajian Tinggi Awam di bawah naungan Kementerian Pelajaran Malaysia. Universiti ini adalah universiti yang kesembilan di Malaysia dan ianya telah ditubuhkan pada tahun 24 November 1994, apabila parlimen meluluskan penubuhannya setelah diisytiharkan oleh Seri Paduka Baginda Yang Dipertuan Agong di bawah Seksyen 6(1) Akta Universiti dan Kolej 1971. Dalam kajian ini penyelidik mengkaji faktor-faktor penting kepada pendorong yang membawa kepada kerjaya ekspatriat ketika berada di luar negara asal mereka iaitu Malaysia.

Universiti Malaysia Sabah ditubuhkan dengan tekad demi mencapai kecemerlangan di dalam semua bidang ilmu sehingga mencapai pengiktirafan di peringkat dunia, dalam melaksanakan transformasi pemikiran dan amalan bekerja sesuai dengan budaya kerja universiti berstatus global, Setiap peringkat lapisan

warga universiti haruslah dipersiapkan. Namun demikian cabaran terbesar terhadap hasrat Institusi Pengajian Tinggi (IPT) berstatus antarabangsa adalah transformasi besar-besaran terhadap budaya pengurusan dan budaya kerja (Aziz Deraman, 2001).

Jadual 1.1: Perlantikan Jawatan Kakitangan Akademik Institusi Pengajian Tinggi Awam Jawatan 2012/2013

Bil .	IPTA	Tahun	Warganegara			Bukan Warganegara			Jumlah		
			L	P	J	L	P	J	L	P	J
1	UM	2013	958	1061	2019	310	94	404	1268	1155	2423
		2012	879	986	1955	202	69	271	1081	1055	2136
2	USM	2013	943	851	1794	116	36	152	1099	897	1956
		2012	917	808	1725	99	29	128	1016	837	1853
3	UKM	2013	1038	1255	2293	61	17	78	1099	1272	2371
		2012	983	1210	2193	50	15	65	1033	1225	2258
4	UPM	2013	999	872	1871	264	88	352	1263	960	2223
		2012	731	743	1474	130	43	173	861	786	1647
5	UTM	2013	1161	789	1960	221	46	267	1382	835	2217
		2012	1105	770	1875	184	39	223	1289	809	2096
6	UUM	2013	633	736	1369	103	20	123	736	756	1492
		2012	600	706	1306	66	17	83	656	723	1389
7	UIAM	2013	641	943	1584	323	56	379	954	999	1963
		2012	623	909	1532	303	51	354	926	960	1886

8	UniMA S	2013	357	372	729	63	30	93	420	402	822
		2012	332	356	688	49	24	73	381	380	761
9	UMS	2013	416	399	815	71	49	120	487	448	935
		2012	394	417	811	84	51	135	478	468	946
10	UPSI	2013	398	410	808	11	8	19	429	418	827
		2012	403	412	815	14	9	23	417	421	838
11	UITM	2013	3387	5737	9124	172	17	348	359	5913	9472
							6		9		
		2012	3056	5252	8308	153	17	323	320	5422	8631
							0		9		
12	UniSZ A	2013	233	231	464	34	16	50	267	247	514
		2012	195	208	403	22	12	34	217	220	437
13	UMT	2013	221	267	488	12	5	17	233	272	505
		2012	217	269	486	12	4	16	229	273	502
14	USM	2013	217	328	545	43	7	50	260	335	595
		2012	215	317	532	39	6	45	254	323	577
15	UTHM	2013	567	460	1017	23	5	28	580	465	1045
		2012	547	449	996	18	3	21	565	452	1017
16	UTeM	2013	487	307	794	30	2	33	517	310	827
		2012	475	302	777	28	13	30	503	304	807
17	UMP	2013	309	283	592	52	11	65	361	296	657
		2012	324	265	569	50	21	61	354	276	630
18	UniMA P	2013	510	416	926	70	12	91	580	437	1017
		2012	403	309	712	44	6	56	447	321	768
19	UMK	2013	138	186	324	29	5	35	167	192	350
		2012	115	144	259	26	5	31	141	149	290
20	UPNM	2013	132	156	288	6	2	8	138	158	296
		2012	137	155	292	4	2	6	141	157	298
JUMLAH		2013	1373	1606	2980	201	69	271	157	1676	3251
			5	9	4	4	8	2	49	7	6
		2012	1263	1456	2761	157	57	215	142	1556	2976
			1	7	8	7	4	1	08	1	9

Sumber dari: http://www.mohe.gov.my/web_statistik/Perangkaan-2013.pdf. Diakses pada 29 September 2016

Agenda tersebut bertujuan untuk meningkatkan nilai intelektual warga universiti khususnya tenaga kerjanya dan kebolehpasaran graduan yang dikeluarkan. Usaha menerapkan minda universiti bertaraf antarabangsa menerusi masyarakat transnasionalisme yang mempunyai status kewarganegaraan dijadikan strategi serampang dua mata menerusi pemasaran agresif universiti iaitu, penglibatan para akademik ekspatriat dalam merangsang kegiatan peringkat antarabangsa pendidikan tinggi negara sebagai salah satu penyumbang utama kepada penghasilan modal insan cemerlang (Irma Wani Othman, Muhammad Safuan Yusoff, Hasbullah Awang dan Herlina Jupiter, 2016). Dalam pada itu, wujud faktor-faktor yang mempengaruhi kedatangan mereka untuk menawarkan kepakaran dan kemahiran mereka merentasi sempadan geografi. Lantaran itu, seramai 20 orang responden dari 10 buah fakulti dan 1 pusat bahasa dalam Universiti Malaysia Sabah dijadikan tumpuan utama untuk mencapai objektif kajian penyelidikan ini.

1.3 Pernyataan Masalah

Di Malaysia kebanjiran tenaga kerja dari luar negara semakin meningkat (Utusan Online, 2014). Walaupun sebenarnya perkara ini telah lama berlaku namun ramai yang tidak menyedari bahawa penggunaan tenaga pakar menjadi salah satu kepada penyumbang utama kejayaan di dalam sesebuah organisasi atau syarikat. Salah satu organisasi yang dilihat menunjukkan peningkatan yang ketara dalam penggunaan tenaga pekerja daripada luar adalah di kalangan ahli akademik antarabangsa yang berkhidmat di dalam sesebuah universiti (Muhammad Safuan, Irma Wani Othman, Norazah Mohd Suki dan Rudie Adie Razak, 2015).

Menurut kaji selidik HSBC Expat (Astro Awani, 23 Oktober 2014), Malaysia berada di kedudukan 19 manakala negara-negara ASEAN lain iaitu Singapura dan Thailand masing-masing menduduki tangga ke dua dan tujuh. Ekspatriat yang ingin cabaran baru akan memilih Malaysia dengan 49 peratus daripada responden yang berpengkalan di Malaysia mengatakan ini motivasi mereka untuk berpindah ke negara ini.

Menurut Fenton (2010) di beberapa buah negara, dikatakan kecenderungan seseorang itu menjadi ahli ekspatriat akademik adalah disebabkan oleh penghijrahan profesor daripada luar negara dan disebabkan oleh peningkatan ahli akademik yang telah bersara, peningkatan dalam populasi pelajar dan Institusi Pengajian Tinggi yang tidak mempunyai jumlah tenaga profesional yang mencukupi. Kecenderungan untuk ekspatriat akademik untuk terus kekal berkhidmat di Malaysia secara amnya dan khususnya di Institusi Pengajian Tinggi Awam atau Swata adalah menjadi salah satu isu yang amat penting, walaupun kajian mengenai perkara ini kurang dilakukan di Malaysia terutamanya di sektor pendidikan iaitu Institusi Pengajian Tinggi dalam konteks Malaysia, namun ianya adalah satu perkara yang relevan dan seharusnya ditekankan pada masa kini (Haslina Halim, Hassan Abu Bakar dan Bahtiar Mohamad, 2014).

Keperluan ekspatriat akademik adalah begitu penting di dalam pendidikan tinggi negara. Dalam kajian Arif Hassan dan Junaidah Hashim (2011) yang bertajuk "*Role Of Orgazational Justice in Determining Work Outcomes of National and Expatriate Academic Staff in Malaysia*", salah satu aspek yang penting dan telah berlaku sekian lama di Malaysia serta ianya menjadi satu pertimbangan yang wajar dan serius kepada Institusi Pengajian Tinggi di Malaysia pada masa kini adalah penarikan dan pengekalan ekspatriat akademik yang berkualiti dalam bidang pendidikan.

Di samping itu, pengekalan terhadap ekspatriat akademik ini adalah bagi memastikan universiti mampu memperbaiki kedudukan di peringkat global terutamanya dalam aspek standard dan kualiti universiti itu sendiri (Arif Hassan dan Junaidah Hashim, 2011). Perkara ini menjadi satu aspek yang menyebabkan universiti perlu menambah dan meningkatkan jumlah kakitangan akademik antarabangsa bagi memenuhi keperluan fakulti di dalam sesebuah universiti. Namun demikian memandangkan ekspatriat akademik ini berasal dari pelbagai negara dan mempunyai latar belakang sosial dan budaya yang pelbagai. Hal ini akan mempengaruhi pengekalan ekspatriat akademik untuk berkhidmat seperti dalam kajian ini iaitu di Universiti Malaysia Sabah. Selain itu perkara ini juga menimbulkan pandangan ekspatriat akademik terhadap layanan yang diberikan oleh pentadbiran

universiti. Perkara ini akan memberikan kesan terhadap tingkah laku dan gelagat mereka ketika berada di negara tuan rumah.

Terdapat satu permasalahan yang perlu dirungkaikan iaitu, bagaimanakah universiti di Malaysia memastikan kerjasama dan amalan kerja dengan ahli akademik tempatan yang mampu menimbulkan keyakinan kerja ekspatriat akademik (Arif Hassan dan Junaidah Hashim, 2011). Hal ini kerana perkara ini juga merupakan salah satu aspek yang menjadi pertimbangan kepada ekspatriat akademik untuk terus kekal berada dalam sesebuah universiti. Di samping melihat apakah faktor penting sehingga ekspatriat mampu berada lebih lama dalam sesebuah organisasi.

Perkara ini adalah salah satu isu yang penting dalam memastikan pengekalan ekspatriat akademik di Malaysia. Relevannya kajian ini dilakukan di Universiti Malaysia Sabah disebabkan Universiti Malaysia Sabah merupakan universiti yang mempunyai kakitangan akademik antarabangsa tertinggi di Borneo Malaysia merujuk pada Jadual 1.1 perantikan jawatan kakitangan akademik Institusi Pengajian Tinggi Awam bagi tahun 2012/2013.

UMS ditubuhkan dengan tekad demi mencapai kecemerlangan dalam semua bidang ilmu sehingga mencapai pengiktirafan di peringkat dunia. Secara tidak langsung sebilangan tenaga pengajar di beberapa buah sekolah dalam kampus terdiri daripada kakitangan akademik antarabangsa berasal dari pelbagai buah negara dan mempunyai latar belakang sosiobiologikal berbeza, mempunyai kemahiran dan kepakaran kritikal yang diperlukan oleh UMS bagi memastikan pelajar mampu berdaya saing di peringkat global serta meningkatkan piawaian universiti di peringkat antarabangsa.

Disamping Ucapan daripada Amanat Naib Canselor Universiti Malaysia Sabah pada 24 Februari 2015 iaitu:

"Universiti Malaysia Sabah mempunyai 125 orang pensyarah antarabangsa yang merangkumi dari 21 buah negara. Ini menunjukkan bahawa keseriusan Universiti Malaysia Sabah untuk mempelbagaikan latar belakang ahli-ahli akademik untuk memposisikan Universiti

Daripada ucapan amanat tersebut, jelas memperlihatkan betapa Universiti Malaysia Sabah begitu tekad menitikberatkan ekspatriat antarabangsa ini dalam mencapai matlamat Universiti Malaysia Sabah diterima di peringkat antarabangsa.

Dari sudut penyelidik pula, rasa tanggungjawab sebagai anak jati negeri Sabah untuk menyumbangkan dapatan kajian bagi membangunkan dan memperkasakan pendidikan di Universiti Malaysia Sabah ke peringkat antarabangsa berdasarkan niat Universiti ini di tubuhkan iaitu cetusan daripada janji Tun Dr Mahathir Mohamad, Perdana Menteri ketika itu di dalam satu perhimpunan bersama rakyat di Beaufort, Sabah pada 31 Januari 1994 untuk membina sebuah universiti bagi meningkatkan perkembangan pendidikan tinggi di negeri Sabah untuk rakyat Sabah (Amirullah, 2005).

1.4 Persoalan Kajian

Kajian yang dijalankan oleh penyelidik ini menjurus kepada salah satu Institusi Pengajian Tinggi Awam di Malaysia iaitu Universiti Malaysia Sabah dimana penyelidik mengkaji faktor penting kepada kerjaya ekspatriat apabila berada di Malaysia. Berikut merupakan persoalan kajian yang perlu dirungkaikan dalam menjawab objektif kajian:

- i) Apakah faktor dorongan kerjaya ekspatriat akademik di Universiti Malaysia Sabah ?
- ii) Apakah penyebab ekspatriat akademik memilih Universiti Malaysia Sabah sebagai tempat membina kerjaya ?

1.5 Objektif Kajian

Fokus utama kajian ini adalah tentang faktor yang menyumbang kepada dorongan kerjaya dan pemilihan menjadi ekspatriat akademik di Universiti Malaysia Sabah.

1.5.1 Objektif Umum

Strategi kajian ini adalah pengenalanpastian faktor dorongan kerjaya dan pemilihan