Journal of Science and Management Research Vol. 18 Issue 2; October 2026

2600-738X

Generasi Strawberi: Antara Label, Persediaan dan Tanggungjawab Kolektif

Muslina Md. Muis

Profesor Madya, Jabatan Hal Ehwal Pelajar (HEP), Widad University College, Kuantan, Pahang

***Corresponding author*:** muslina@widad.edu.my

Abstrak

Istilah Generasi Strawberi semakin digunakan untuk menggambarkan golongan muda yang dianggap mudah terkesan oleh tekanan, kritikan dan kegagalan. Fenomena ini menimbulkan persoalan tentang tahap daya tahan, kemahiran insaniah dan kesediaan graduan menghadapi realiti dunia pekerjaan. Artikel ini membincangkan faktor yang menyumbang kepada persepsi tersebut, termasuk gaya keibubapaan yang terlalu melindungi, pengaruh media sosial, persekitaran pendidikan tinggi dan pengalaman penyesuaian di tempat kerja. Berdasarkan sorotan kajian terdahulu serta laporan industri dan majikan, kelemahan yang sering dikaitkan dengan golongan muda merangkumi kemahiran komunikasi, pemikiran kritis, motivasi kendiri, penerimaan maklum balas dan kebolehsuaian. Walau bagaimanapun, bukti yang dibincangkan menunjukkan bahawa cabaran tersebut tidak semestinya mencerminkan kelemahan semula jadi sesuatu generasi, sebaliknya berkait dengan proses pembentukan kemahiran, pengalaman dan persediaan menghadapi kehidupan sebenar. Artikel ini turut menekankan kepentingan pendekatan keibubapaan yang menyokong autonomi, pendidikan tinggi berasaskan pengalaman, bimbingan berstruktur oleh majikan serta pemberian maklum balas yang membina. Kesimpulannya, pembentukan generasi muda yang berdaya tahan memerlukan tanggungjawab bersama ibu bapa, institusi pendidikan, majikan dan masyarakat. Peralihan daripada budaya melabel kepada pendekatan pembangunan yang seimbang antara sokongan, disiplin dan tanggungjawab penting bagi melahirkan graduan yang bukan sahaja cemerlang dari segi akademik, tetapi juga matang, berdikari dan mampu menghadapi cabaran kehidupan serta pekerjaan.

Kata kunci: Generasi Strawberi, Generasi Z, daya tahan, kemahiran insaniah, keibubapaan, kebolehpasaran graduan

Anak-anak hari ini tidak semestinya semakin lemah. Namun, adakah kita telah memberikan mereka terlalu banyak keselesaan sehingga mereka kurang bersedia menghadapi kesukaran?

1.0 Pendahuluan

Bayangkan seorang graduan yang memiliki segulung ijazah, keputusan akademik yang membanggakan dan potensi kerjaya yang cerah. Namun, apabila ditegur oleh penyelia, dia berasa tidak dihargai. Apabila berhadapan dengan tugasan yang mencabar, dia mudah berputus asa. Apabila berlaku konflik di tempat kerja, dia memilih untuk menjauhkan diri daripada menyelesaikan masalah. Persoalannya, adakah graduan ini tidak cukup bijak, atau sebenarnya belum cukup bersedia menghadapi realiti kehidupan? Senario ini bukan rekaan semata-mata. Pada 2024, Persekutuan Majikan-Majikan Malaysia (MEF) dan Persekutuan Pekilang-Pekilang Malaysia (FMM) sama-sama menyatakan bahawa graduan tempatan umumnya kukuh dari segi ilmu akademik dan kemahiran teknikal, tetapi masih ketinggalan dalam pengalaman praktikal, pemikiran kritis dan komunikasi (Free Malaysia Today, 2024b). Kajian terhadap 63 majikan sektor pembuatan pula mendapati jurang terbesar antara jangkaan dan kepuasan majikan terletak pada kemahiran komunikasi, kemahiran berfikir dan motivasi kendiri, bukan pada kemahiran teknikal (Teoh et al., 2023).

Gambaran yang sama muncul di luar negara. Tinjauan Intelligent.com terhadap hampir 1,000 pemimpin perniagaan di Amerika Syarikat melaporkan kira-kira enam daripada sepuluh majikan pernah menamatkan perkhidmatan graduan baharu dalam tempoh setahun, dan sebab utamanya ialah kurang motivasi, kurang profesionalisme dan sukar menerima maklum balas (Phelps Dunbar LLP, 2026). Situasi seperti ini membawa kita kepada satu istilah yang semakin mendapat perhatian masyarakat, iaitu Generasi Strawberi. Istilah ini lazimnya digunakan untuk menggambarkan golongan muda yang dilihat mempunyai potensi, kelebihan dan peluang yang besar, tetapi dianggap mudah terkesan apabila berhadapan dengan tekanan, kritikan atau kegagalan. Mereka diumpamakan seperti buah strawberi yang kelihatan menarik, tetapi mudah lebam apabila ditekan. Namun, sebelum kita terlalu mudah melabel anak muda sebagai generasi yang rapuh, ada persoalan yang jauh lebih besar untuk kita fikirkan bersama. Adakah generasi muda benar-benar semakin lemah, atau kita yang belum cukup bersedia mendidik mereka menjadi kuat?

1.1 Apa Kata Majikan Malaysia? Benarkah Gen Z Generasi Strawberi?

Sebelum membincangkan punca, kita perlu bertanya terlebih dahulu: adakah majikan sendiri melihat Gen Z sebagai generasi strawberi? Bukti yang ada menunjukkan jawapannya lebih bernuansa daripada label tersebut. Majikan memang melaporkan kelemahan yang nyata. Presiden Persekutuan Majikan-Majikan Malaysia (MEF), Datuk Dr. Syed Hussain Syed Husman, menyatakan bahawa pekerja muda sering mengharapkan ganjaran segera seperti gaji permulaan yang tinggi atau kenaikan pangkat yang cepat, sedangkan ramai masih kekurangan kemahiran insaniah seperti komunikasi, pemikiran kritis dan penyelesaian masalah (Free Malaysia Today,

2024a). Kajian tempatan menyokong pemerhatian ini. Jurang terbesar antara jangkaan dan kepuasan majikan terletak pada kemahiran komunikasi, kemahiran berfikir, motivasi kendiri dan sikap positif (Teoh et al., 2023), manakala pengurus industri pembuatan menilai pemikiran kritis, kerja berpasukan dan komunikasi sebagai penentu utama kebolehpasaran (Osman et al., 2025). Satu kajian terhadap pekerja Gen Z di PKS Malaysia turut memetik tinjauan Hiredly yang melaporkan lebih 60% majikan pernah menamatkan perkhidmatan pekerja Gen Z dalam tempoh setahun, lazimnya atas isu profesionalisme dan kebolehsuaian (Salem, 2025). Namun, majikan yang sama tidak menyimpulkan bahawa generasi ini lemah. Dalam kenyataan yang berasingan, Presiden MEF menegaskan: "MEF tidak melihat mereka sebagai malas ataupun manja. Sebaliknya kami berpendapat mereka memerlukan masa untuk menyesuaikan diri dengan keperluan di tempat kerja." Beliau menambah bahawa Gen Z umumnya mempunyai toleransi tekanan yang lebih rendah "kerana didikan yang berbeza" (Aiman Ali & Nur Aimi Hazirah, 2024). Kenyataan ini penting kerana ia datang daripada badan yang mewakili majikan sendiri, dan ia menunjuk kepada persediaan serta didikan, bukan kepada sifat semula jadi sesuatu generasi.

Pasaran kerja juga memberikan isyarat yang sama. Tinjauan Robert Walters mendapati 72% organisasi di Malaysia terbuka untuk mengambil bakat Gen Z, dengan majikan paling menghargai literasi digital (55%) serta kreativiti dan inovasi (21%) (Robert Walters Malaysia, 2026). Cabaran utama yang dilaporkan bukanlah kerapuhan, tetapi pengekalan pekerja: 51% profesional Gen Z di Malaysia merancang untuk kekal dengan satu majikan selama satu hingga dua tahun sahaja. Konteks generasi ini juga perlu diambil kira. Tinjauan pampasan WTW terhadap lebih 600 syarikat di Malaysia mengenal pasti gangguan pendidikan selama kira-kira dua tahun akibat pandemik sebagai salah satu cabaran dalam membangunkan tenaga kerja Gen Z (New Straits Times, 2024). Tinjauan Deloitte 2022 pula mendapati 65% Gen Z di Malaysia mengalami keletihan melampau (*burnout*) akibat intensiti dan tuntutan kerja, berbanding 46% di peringkat global (Muhammad Ikhwan Idris, 2022). Angka ini menunjukkan bahawa tekanan yang diluahkan oleh anak muda bukan rekaan; ia realiti yang perlu diurus.

Jadi, adakah Gen Z benar-benar generasi strawberi? Berdasarkan bukti yang ada, jawapan saya ialah tidak sepenuhnya. Kelemahan yang dilaporkan majikan, seperti komunikasi, penerimaan maklum balas, motivasi dan jangkaan terhadap ganjaran, memang nyata. Tetapi kelemahan ini kebanyakannya berkaitan kemahiran dan persediaan, yang boleh dilatih, bukan sifat yang kekal. Majikan masih mengambil mereka kerana kelebihan digital dan kreativiti, dan badan majikan sendiri menolak label "malas" atau "manja". Lebih tepat jika kita menyebut mereka generasi yang belum cukup dipersiapkan untuk realiti tempat kerja, bukan generasi yang rapuh. Perlu juga diakui bahawa kajian empirikal yang secara khusus mengukur persepsi majikan Malaysia terhadap Gen Z sebagai satu generasi masih terhad. Kebanyakan kajian tempatan menilai "graduan baharu" secara umum, manakala banyak angka tentang Gen Z datang daripada tinjauan industri. Jurang ini sendiri merupakan peluang penyelidikan yang wajar diterokai oleh institusi pengajian tinggi. Jika kelemahan itu soal persediaan, persoalan seterusnya ialah: siapakah yang bertanggungjawab mempersiapkan mereka?

1.2 Bukan Salah Anak Semata-mata

Apabila membincangkan isu ini, ibu bapa sering menjadi antara pihak pertama yang dipersoalkan. Ada yang berpendapat anak-anak hari ini terlalu dimanjakan, terlalu dilindungi dan terlalu mudah mendapatkan apa yang mereka inginkan. Pandangan ini mempunyai asas yang perlu diteliti, tetapi menyalahkan ibu bapa sepenuhnya juga bukan penyelesaian. Setiap ibu bapa mahu memberikan kehidupan yang lebih baik kepada anak-anak mereka. Ibu bapa yang pernah melalui kesusahan mungkin bertekad supaya anak tidak perlu mengalami kesukaran yang sama. Mereka menyediakan kemudahan, memenuhi keperluan dan berusaha menghapuskan halangan yang boleh menyusahkan anak. Niat tersebut lahir daripada kasih sayang. Namun, dalam keghairahan memberikan kehidupan yang lebih baik, kita mungkin tanpa sedar telah menghilangkan sebahagian daripada pengalaman yang diperlukan anak untuk membina ketahanan diri.

Apabila anak menghadapi masalah, kita segera menyelesaikannya. Apabila anak melakukan kesilapan, kita cuba melindunginya daripada akibat. Apabila anak menerima teguran, kita terus mempertahankannya tanpa terlebih dahulu memahami keadaan sebenar. Kajian psikologi menyokong kebimbangan ini. Fenomena ini dikenali sebagai *helicopter parenting* atau keibubapaan berlebihan, iaitu penglibatan ibu bapa yang melampaui apa yang sesuai dengan tahap perkembangan anak. Satu meta-analisis terhadap 53 kajian yang melibatkan lebih 46,000 orang dewasa muda mendapati keibubapaan sebegini dikaitkan dengan kebimbangan dan simptom kemurungan yang lebih tinggi, serta efikasi kendiri, kebolehan mengawal emosi dan penyesuaian akademik yang lebih rendah (McCoy et al., 2025). Kesannya kecil tetapi konsisten, dan tidak berbeza sama ada yang terlalu melindungi itu ibu atau bapa. Menariknya, pandangan ini selari dengan pemerhatian majikan. Seperti yang dinyatakan tadi, Presiden MEF mengaitkan toleransi tekanan Gen Z yang lebih rendah dengan "didikan yang berbeza" berbanding generasi terdahulu (Aiman Ali & Nur Aimi Hazirah, 2024). Apa yang berlaku di rumah akhirnya kelihatan di tempat kerja.

Menarik, para pengkaji menegaskan bahawa keibubapaan berlebihan biasanya lahir daripada kasih sayang dan kebimbangan terhadap kejayaan anak, bukan daripada niat untuk mengawal. Masalahnya ialah ia secara tersirat menghantar mesej bahawa anak belum cukup mampu menguruskan sesuatu sendiri. Akhirnya, anak mungkin membesar dengan tanggapan bahawa setiap masalah akan diselesaikan oleh orang lain, setiap kesilapan akan dilindungi dan setiap kekecewaan perlu segera dihapuskan. Di sinilah kita perlu membezakan antara menyayangi anak dengan menyediakan segala-galanya untuk anak. Kasih sayang bukan bermaksud kita perlu menghapuskan setiap kesukaran dalam kehidupan mereka. Sebaliknya, kasih sayang juga bermaksud memberikan mereka peluang untuk belajar menghadapi kesukaran dengan bimbingan yang sewajarnya. Meta-analisis yang sama menyimpulkan bahawa pendekatan yang menyokong autonomi, iaitu membimbing tanpa mengambil alih, lebih bermanfaat untuk perkembangan anak muda.

Anak yang tidak pernah diberikan peluang membuat keputusan mungkin sukar berdikari. Anak yang tidak dibenarkan melakukan kesilapan mungkin takut mencuba. Anak yang sentiasa diselamatkan daripada setiap masalah mungkin tidak sempat membina keyakinan untuk

menyelesaikannya sendiri. Kita perlu bertanya kepada diri sendiri: adakah kita sedang membantu anak menjadi lebih berdaya tahan, atau sekadar memastikan mereka sentiasa berasa selesa?

2.0 Generasi Ibu Bapa Mana yang Bersalah?

Persoalan ini juga menarik untuk dibincangkan. Adakah fenomena Generasi Strawberi berpunca daripada generasi ibu bapa tertentu? Generasi Baby Boomers, Generasi X dan Generasi Y membesar dalam keadaan sosial, ekonomi dan teknologi yang berbeza. Perbezaan pengalaman ini mempengaruhi cara mereka melihat disiplin, kejayaan, kebebasan dan tanggungjawab. Sebahagian ibu bapa yang membesar dalam kesusahan mahu anak-anak menikmati kehidupan yang lebih selesa. Sebahagian pula mahu memastikan anak mendapat pendidikan terbaik dan tidak mengalami kesukaran yang pernah mereka lalui. Dalam masa yang sama, perubahan masyarakat turut mengubah cara anak-anak dibesarkan.

Oleh itu, tidak adil untuk menyimpulkan bahawa satu generasi ibu bapa menjadi punca kepada kelemahan generasi seterusnya. Kajian tidak menunjukkan bahawa tahun kelahiran ibu bapa yang menentukan daya tahan anak; yang lebih penting ialah gaya keibubapaan. Satu kajian sistematik terhadap 24 kajian empirikal mendapati gaya keibubapaan yang menyokong, autoritatif dan penyayang, iaitu tinggi kehangatan tetapi tetap menetapkan jangkaan, membina daya tahan psikologi remaja. Sebaliknya, sikap mengabaikan dan dingin melemahkannya, manakala gaya autoritarian yang keras memberi kesan bercampur bergantung kepada budaya (Tolan & Uğur, 2023). Dapatan ini selari dengan pendirian saya: isunya bukan terletak pada tahun kelahiran ibu bapa, tetapi pada keseimbangan antara kasih sayang, disiplin, kebebasan dan tanggungjawab dalam proses mendidik anak. Ibu bapa daripada mana-mana generasi boleh berjaya membesarkan anak yang berdikari, bertanggungjawab dan mempunyai daya tahan. Anak perlu diberikan perlindungan ketika mereka memerlukannya, tetapi mereka juga perlu diberikan ruang untuk belajar mengurus kehidupan sendiri.

2.1 Telefon Pintar, Media Sosial dan Budaya Perbandingan

Kita juga tidak boleh membincangkan generasi muda tanpa melihat pengaruh teknologi digital. Anak muda hari ini membesar dalam persekitaran yang membolehkan mereka melihat kehidupan orang lain hampir setiap masa. Media sosial memaparkan kejayaan, pencapaian, penampilan dan gaya hidup yang sering kelihatan sempurna. Tanpa kemahiran mengurus emosi dan menilai maklumat secara kritis, sesetengah anak muda mungkin mula membandingkan kehidupan sendiri dengan kehidupan orang lain. Mereka melihat kejayaan orang lain, tetapi tidak semestinya melihat kegagalan dan usaha yang berlaku di sebaliknya. Mereka melihat seseorang mendapat pekerjaan yang baik, tetapi mungkin tidak mengetahui perjalanan panjang untuk mencapainya.

Kajian menunjukkan bahawa mekanisme utamanya ialah perbandingan sosial ke atas (*upward social comparison*), iaitu perasaan bahawa orang lain lebih bahagia, lebih berjaya atau lebih baik. Kajian diari selama 14 hari terhadap 200 remaja mendapati bahawa pada hari mereka lebih banyak menggunakan Instagram, TikTok dan YouTube, mereka lebih kerap merasakan orang

lain hidup lebih baik, dan perasaan inilah yang dikaitkan dengan harga diri yang lebih rendah (Irmer & Schmiedek, 2023). Dengan kata lain, masalahnya bukan semata-mata masa skrin, tetapi apa yang berlaku dalam fikiran anak muda ketika mereka menatal. Budaya perbandingan ini boleh menimbulkan tekanan, rasa tidak mencukupi dan kebimbangan terhadap penilaian orang lain. Oleh itu, literasi media, iaitu kebolehan memahami bahawa kandungan media sosial ditapis dan dipilih, sama penting dengan had masa penggunaan.

Pada masa yang sama, kita perlu berhati-hati agar tidak menganggap setiap anak muda yang menyuarakan tekanan sebagai individu yang lemah. Keberanian mendapatkan bantuan dan membincangkan kesihatan mental juga merupakan sebahagian daripada kematangan. Yang perlu dibangunkan ialah kebolehan mengurus tekanan secara sihat, mendapatkan bantuan apabila diperlukan dan terus melaksanakan tanggungjawab mengikut kemampuan. Ketahanan diri bukan bermaksud seseorang tidak pernah berasa sedih, takut atau tertekan. Ketahanan diri ialah keupayaan menghadapi perasaan tersebut, mendapatkan sokongan yang sesuai dan mengambil langkah untuk bergerak ke hadapan.

2.2 Universiti Bukan Sekadar Kilang Menghasilkan Graduan

Sebagai seorang pendidik dan pemimpin Hal Ehwal Pelajar di Widad University College, saya melihat isu ini sebagai satu tanggungjawab bersama yang perlu diberikan perhatian serius oleh institusi pendidikan tinggi. Universiti bukan sekadar tempat untuk menyampaikan ilmu, melaksanakan peperiksaan dan menganugerahkan kelayakan akademik. Universiti juga merupakan ruang untuk membentuk manusia. Kita menerima pelajar daripada pelbagai latar belakang keluarga, pengalaman hidup dan tahap kematangan. Ada yang sudah biasa berdikari sejak kecil. Ada yang memerlukan lebih banyak bimbingan. Ada yang cemerlang dalam akademik tetapi masih perlu meningkatkan kemahiran komunikasi, pengurusan emosi dan penyelesaian masalah. Perbezaan ini bukan alasan untuk melabel mereka sebagai lemah. Sebaliknya, ia merupakan titik permulaan untuk kita merancang pembangunan pelajar dengan lebih berkesan.

Jika kita mahu melahirkan graduan yang menjadi pilihan majikan, kecemerlangan akademik sahaja tidak mencukupi. Kajian tempatan mengesahkan perkara ini. Tinjauan terhadap 173 pengurus syarikat pembuatan di Lembah Klang mendapati pemikiran kritis dan penyelesaian masalah dinilai sebagai kemahiran paling penting, manakala kerja berpasukan mempunyai hubungan paling kuat dengan kebolehpasaran, diikuti komunikasi dan kepimpinan (Osman et al., 2025). Pengkaji tersebut secara khusus mengesyorkan agar institusi pengajian tinggi menyepadukan pembelajaran berasaskan pengalaman dan pembangunan kemahiran insaniah yang berstruktur ke dalam kurikulum. Graduan perlu memahami bahawa dunia pekerjaan tidak sentiasa memberikan arahan yang sempurna. Ada masanya mereka perlu membuat keputusan dengan maklumat yang terhad. Ada masanya mereka perlu menerima teguran. Ada masanya usaha mereka tidak mendapat pengiktirafan serta-merta. Dalam keadaan sedemikian, pengetahuan sahaja tidak menjamin keupayaan seseorang untuk bertahan dan berkembang. Kita memerlukan graduan yang mempunyai ilmu, kemahiran dan karakter.

Justeru, pembangunan pelajar perlu melangkaui aktiviti kokurikulum yang sekadar memenuhi takwim universiti. Setiap program perlu dirancang supaya memberikan pengalaman pembelajaran yang bermakna. Pemimpin pelajar perlu diberikan amanah sebenar untuk mengurus program. Mereka perlu belajar merancang, mengagihkan tugas, mengurus kewangan, menyelesaikan konflik dan bertanggungjawab terhadap hasil kerja. Apabila berlaku kesilapan, kita perlu membimbing mereka mengenal pasti puncanya, memperbaiki kelemahan dan merancang tindakan susulan.

Pendekatan ini juga menjawab dapatan meta-analisis keibubapaan yang dibincangkan tadi: efikasi kendiri tidak dibina dengan dilindungi, tetapi dengan diberi peluang mencuba dalam persekitaran yang selamat untuk gagal. Universiti boleh menjadi "zon latihan" itu sebelum graduan memasuki dunia kerja, di mana kesilapan lebih mahal. Kita tidak boleh mengharapkan pelajar menjadi pemimpin yang matang jika mereka tidak pernah diberikan peluang memimpin. Kita juga tidak boleh mengharapkan mereka berdikari jika setiap keputusan sentiasa dibuat oleh orang lain. Pelajar tidak akan belajar memikul amanah hanya melalui ceramah tentang amanah. Mereka perlu diberikan amanah untuk dilaksanakan.

2.3 Majikan Juga Sebahagian daripada Penyelesaian

Perbincangan tentang kesediaan graduan sering berhenti di pintu universiti. Hakikatnya, tahun pertama di tempat kerja adalah fasa pembelajaran yang sama penting. Majikan mempunyai alasan yang sah untuk bimbang, seperti yang dinyatakan oleh MEF tentang jangkaan ganjaran dan jurang kemahiran insaniah (Free Malaysia Today, 2024a). Namun, MEF sendiri menegaskan bahawa pekerja Gen Z "memerlukan masa untuk menyesuaikan diri", dan data Robert Walters menunjukkan majikan Malaysia tidak menolak generasi ini. Persoalannya bukan sama ada mereka layak diambil bekerja, tetapi bagaimana mereka dibimbing selepas diambil.

Penyelidikan pengurusan memberi petunjuk tentang apa yang boleh dilakukan majikan. Meta-analisis terhadap 70 sampel pekerja baharu mendapati penyesuaian awal di tempat kerja bergantung pada tiga perkara: kejelasan peranan, efikasi kendiri dan penerimaan sosial. Ketiga-tiganya pula dipengaruhi oleh cara organisasi menyambut dan membimbing pekerja baharu, dan seterusnya dikaitkan dengan prestasi kerja, komitmen dan keinginan untuk kekal (Bauer et al., 2007). Maksudnya, sebahagian daripada apa yang dilihat sebagai "rapuh" mungkin sebenarnya kekeliruan tentang jangkaan. Graduan yang tidak tahu apa yang dianggap kerja yang baik, siapa yang boleh ditanya dan bagaimana prestasinya dinilai lebih mudah tersilap langkah dan lebih mudah kecewa. Program penyesuaian yang berstruktur, mentor bagi enam bulan pertama dan jangkaan bertulis yang jelas bukan memanjakan pekerja muda; ia mempercepatkan mereka menjadi produktif. Tanggungjawab ini juga dua hala. Presiden Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia (MTUC), Mohd. Effendy Abdul Ghani, mengingatkan bahawa pekerja muda kerap bertukar kerja bukan kerana gaji semata-mata, tetapi kerana kurang peluang perkembangan kerjaya, ketiadaan keseimbangan kerja-hidup, kurang penghargaan, dan arahan melaksanakan tugas di luar skop tanpa ganjaran sewajarnya (Aiman Ali & Nur Aimi Hazirah, 2024). Kajian terhadap 256 pekerja Gen Z di PKS Malaysia pula mendapati rasa autonomi dalam kerja, terutamanya melalui susunan kerja hibrid, berkait kuat dengan niat mereka untuk kekal (Salem,

2025). Dengan kata lain, sebahagian daripada "lompat kerja" yang dilabel sebagai rapuh mungkin tindak balas terhadap persekitaran kerja itu sendiri. Kolaborasi antara universiti dan majikan juga perlu diperkukuh, contohnya melalui latihan industri yang benar-benar memberi tanggungjawab, maklum balas penyelia yang dikongsi kembali dengan universiti, dan penglibatan industri dalam reka bentuk program pembangunan pelajar.

2.4 Jangan Keliru antara Tegas dengan Menghukum

Dalam usaha membina daya tahan generasi muda, ada satu lagi keseimbangan yang perlu dijaga. Kita tidak seharusnya terlalu memanjakan anak, tetapi kita juga tidak boleh menganggap bahawa tekanan yang keterlaluan akan menjadikan mereka kuat. Ketegasan perlu disertai empati. Disiplin perlu disertai penjelasan. Teguran perlu diberikan dengan tujuan memperbaiki, bukan menjatuhkan maruah. Prinsip ini disokong oleh bukti empirikal yang kukuh. Meta-analisis klasik terhadap 607 saiz kesan mendapati maklum balas secara purata memang meningkatkan prestasi, tetapi lebih satu pertiga daripada maklum balas sebenarnya menurunkan prestasi. Faktor penentunya ialah ke mana maklum balas itu mengalihkan perhatian: teguran yang tertumpu pada tugasan membantu, manakala teguran yang menyentuh diri dan harga diri seseorang cenderung melemahkan (Kluger & DeNisi, 1996). Dengan kata lain, menegur kerja itu membina, tetapi menghukum peribadi itu merosakkan.

Seorang pelajar yang melakukan kesilapan perlu memahami akibat tindakannya. Namun, dia juga perlu diberikan peluang untuk memperbaiki kesilapan tersebut. Seorang pelajar yang gagal memenuhi tanggungjawab perlu belajar tentang akauntabiliti. Pada masa yang sama, kita perlu menilai sama ada dia memahami tugasnya, mempunyai kemahiran yang diperlukan dan menerima sokongan yang sesuai. Pendekatan ini bukan bermaksud kita memberikan alasan kepada setiap kelemahan. Sebaliknya, kita membina budaya yang menggabungkan tanggungjawab dengan pembelajaran. Kita mahu anak muda memahami bahawa mereka tidak berhak mengharapkan semuanya dipermudahkan, tetapi mereka juga tidak perlu menghadapi setiap cabaran seorang diri. Mereka perlu belajar meminta bantuan tanpa bergantung sepenuhnya kepada orang lain. Mereka perlu belajar menerima teguran tanpa menganggap diri mereka tidak bernilai. Mereka perlu belajar menerima kegagalan tanpa menjadikannya alasan untuk berhenti mencuba. Inilah kematangan yang perlu kita pupuk bersama.

2.5 Daripada Generasi Strawberi kepada Generasi Berdaya Tahan

Perbincangan tentang Generasi Strawberi tidak sepatutnya berakhir dengan kritikan terhadap anak muda. Sebaliknya, istilah ini seharusnya menjadi cermin untuk kita menilai semula peranan keluarga, sekolah, universiti, majikan dan masyarakat.

- **Ibu bapa** perlu memberikan anak peluang membuat keputusan yang sesuai dengan usia mereka, melaksanakan tanggungjawab di rumah dan belajar daripada kesilapan, iaitu menyokong autonomi tanpa mengambil alih.

- **Sekolah** perlu membangunkan kemahiran berfikir, menyelesaikan masalah dan bekerjasama, bukan hanya mengejar pencapaian peperiksaan, serta menerapkan literasi media.
- **Universiti** perlu menyediakan pengalaman pembelajaran yang membina kepimpinan, integriti, disiplin, daya tahan dan kemahiran profesional, dan mengukur hasilnya, bukan sekadar bilangan program.
- **Majikan** boleh membantu dengan menyediakan program penyesuaian berstruktur, mentor, jangkaan yang jelas dan maklum balas yang tertumpu pada tugasan.
- **Masyarakat** perlu berhenti terlalu cepat melabel generasi muda sebagai malas, manja atau lemah tanpa memahami keadaan yang mereka hadapi. Kita perlu mengkritik tingkah laku yang perlu diperbaiki, bukan merendahkan seluruh generasi.

Akhirnya, generasi yang kuat bukanlah generasi yang tidak pernah jatuh. Generasi yang kuat ialah generasi yang mempunyai nilai, kemahiran dan sokongan untuk belajar daripada pengalaman, bangkit selepas kegagalan dan terus melaksanakan tanggungjawab. Kita tidak perlu memilih antara menjadi ibu bapa yang penyayang dengan menjadi pendidik yang tegas. Kedua-duanya boleh berjalan seiring. Kita boleh memberikan kasih sayang sambil menetapkan batas. Kita boleh memberikan kebebasan sambil mengajar tanggungjawab. Kita boleh memberikan sokongan tanpa mengambil alih semua masalah mereka. Inilah keseimbangan yang perlu kita usahakan.

3.0 Penutup: Soalan untuk Kita Semua

Mungkin sudah tiba masanya kita berhenti bertanya, "Mengapa generasi muda sekarang begitu lemah?" Sebaliknya, kita perlu bertanya soalan yang lebih berani: "Apakah yang telah kita lakukan untuk mempersiapkan generasi muda menghadapi kehidupan yang sebenar?" Adakah kita telah mengajar mereka menerima teguran, atau kita hanya mengajar mereka mengejar pujian? Adakah kita memberikan mereka peluang memikul tanggungjawab, atau kita terlalu cepat mengambil alih apabila mereka menghadapi kesukaran? Adakah kita mendidik mereka untuk mencari penyelesaian, atau membiasakan mereka menunggu orang lain menyelesaikan masalah?

Persoalan ini bukan untuk menyalahkan sesiapa. Sebaliknya, ia mengajak kita semua mengambil tanggungjawab dalam membentuk generasi masa hadapan.

Sebagai pendidik, saya percaya kejayaan sebenar sesebuah institusi pendidikan bukan sekadar diukur melalui jumlah graduan yang dihasilkan, tetapi juga melalui keupayaan graduan tersebut membawa ilmu, nilai dan kemahiran ke dalam kehidupan sebenar. Kita mahu melahirkan anak muda yang bukan sahaja mempunyai kelayakan, tetapi juga mempunyai jati diri. Bukan sahaja bijak, tetapi juga bijaksana. Bukan sahaja yakin ketika dipuji, tetapi tetap terbuka untuk belajar ketika ditegur. Jangan terlalu sibuk membina kehidupan yang mudah untuk anak sehingga kita terlupa membina keupayaan anak untuk menghadapi kehidupan. Kerana matlamat pendidikan bukanlah untuk memastikan anak tidak pernah berhadapan dengan kesukaran, tetapi untuk mempersiapkan mereka menghadapinya dengan ilmu, nilai, keberanian dan kebijaksanaan. Itulah tanggungjawab kita. Bukan sekadar melahirkan generasi yang berjaya, tetapi membina generasi yang mampu bertahan, berkembang dan memberi manfaat kepada masyarakat.

Rujukan

Aiman Ali, & Nur Aimi Hazirah. (2024). Gen Z cari peluang, bukan malas. *Utusan Malaysia*. https://www.utusan.com.my/berita/2024/09/gen-z-cari-peluang-bukan-malas/

Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology, 92*(3), 707–721. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.707

Free Malaysia Today. (2024a). *Employers struggling to cope with Gen Z demands, says MEF*. https://www.freemalaysiatoday.com/category/nation/2024/09/16/employers-struggling-to-cope-with-gen-z-demands-says-mef

Free Malaysia Today. (2024b). *University rankings pointless if graduates lack soft skills, say employers*. https://fmtv5.freemalaysiatoday.com/category/nation/2024/06/20/university-rankings-pointless-if-graduates-lack-soft-skills-say-employers

Irmer, A., & Schmiedek, F. (2023). Associations between youth's daily social media use and well-being are mediated by upward comparisons. *Communications Psychology, 1*, Article 12. https://doi.org/10.1038/s44271-023-00013-0

Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin, 119*(2), 254–284. https://doi.org/10.1037/0033-2909.119.2.254

McCoy, S. S., Dimler, L. M., & Rodrigues, L. (2025). Parenting in overdrive: A meta-analysis of helicopter parenting across multiple indices of emerging adult functioning. *Journal of Adult Development, 32*(3), 222–245. https://doi.org/10.1007/s10804-024-09496-5

Muhammad Ikhwan Idris. (2022). Golongan muda berdepan tekanan kerja. *Kosmo*. https://www.kosmo.com.my/?p=328431

New Straits Times. (2024). WTW: Millenials and Gen Zs will make up 70pc of workforce by 2025. *New Straits Times*. https://nst.com.my/amp/business/corporate/2024/01/998591/wtw-millenials-and-gen-zs-will-make-70pc-workforce-2025

Osman, I., Ibrahim, A., Mohd, I. H., Mohd Hashim, M. J., & Ahmad, N. N. (2025). Graduate soft skills and employability in Malaysia: The view of employers from different manufacturing companies. *Social and Management Research Journal, 22*(1), 1–16. https://doi.org/10.24191/smrj.v22i1.6539

Phelps Dunbar LLP. (2026). *Survey shows record-high Gen Z employee firings — Key takeaways for employers*. https://www.phelps.com/insights/survey-shows-record-high-gen-z-employee-firings-key-takeaways-for-employers.html

Robert Walters Malaysia. (2026). *Gen Z at work in Southeast Asia: 4 key steps for building lasting loyalty*. https://www.robertwalters.com.my/insights/hiring-advice/e-guide/gen-z-at-work-southeast-asia.html

Salem, M. R. M. (2025). Designing future-ready workplaces: How Gen Z's preferred work type influence retention intention; mediating role of perceived autonomy in Malaysian SMEs. *Future Business Journal, 11*, Article 211. https://doi.org/10.1186/s43093-025-00643-2

Teoh, W. M. Y., Yuen, Y. Y., Chong, S. C., Tee, W. N., & Teoh, M. L. (2023). Perspectives of employers on graduate employability skills: A case of Malaysia. *Asian Development Policy Review, 11*(4), 229–243. https://doi.org/10.55493/5008.v11i4.4946

Tolan, Ö. Ç., & Uğur, G. B. (2023). The relation between psychological resilience and parental attitudes in adolescents: A systematic review. *Current Psychology*. https://doi.org/10.1007/s12144-023-04966-7