

Transformasi Kepimpinan: MEMAKSIMUMKAN NILAI GEN Z DI TEMPAT KERJA



Dr Alizi Alias

Konsultan Psikologi Organisasi

Poll:

- ***Anda Lahir Tahun Berapa?***
- **A.** 1946 – 1964: *Saya Baby Boomer – zaman surat cinta dan kad pos*
- **B.** 1965 – 1980: *Saya Gen X – zaman telefon rumah dan walkman*
- **C.** 1981 – 1996: *Saya Gen Y (Millennial) – zaman awal Facebook*
- **D.** 1997 – 2012: *Saya Gen Z – zaman TikTok dan IG story*



Poll

"Siapa antara kita yang pernah rasa 'naik angin' bila staf Gen Z minta kerja fleksibel atau nak kerja dari kafe?"

Poll

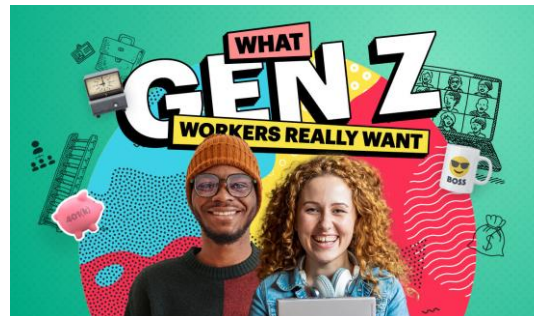
Siapa yang rasa 'lemah semangat' nak pimpin staf muda yang cepat moody dan banyak 'inner conflict'?"

Objektif Sesi

1. Menyedarkan peserta tentang potensi dan cabaran kepimpinan Generasi Z.
2. Menawarkan prinsip kepimpinan adaptif berasaskan psikologi saintifik
3. Memberi pengalaman ringkas melalui aktiviti interaktif dan cadangan latihan susulan.

Kes

- **Nadia, 24 tahun**
- Intern jadi staf tetap.
- Sangat mahir digital, tapi cepat kecewa kalau tak diberi maklum balas cepat.
- Rasa bos tak peduli.
- Akhirnya, tukar kerja tanpa notis walaupun prestasi bagus.



Ulasan Psikologi Organisasi:

- **Nadia, 24 tahun**
- Intern jadi staf tetap.
- Sangat mahir digital, tapi cepat kecewa kalau tak diberi maklum balas cepat.
- Rasa bos tak peduli.
- Akhirnya, tukar kerja tanpa notis walaupun prestasi bagus.
- **Persoalan:** *"Adakah kita salah baca apa yang mereka perlukan? Atau kita yang belum 'transform' cara pimpin?"*

Ulasan Psikologi Organisasi:

- ***"Bila staf GenZ tiba-tiba angkat kaki, mungkin bukan kerana mereka manja — tapi kerana kita gagal pimpin dengan jiwa."***

Soalan:

- Yang manakah di antara berikut **BUKAN** ciri biasa GenZ di tempat kerja?
- A. Mahukan makna dalam kerja
- B. Suka dipantau rapat secara harian
- C. Mahir teknologi sejak kecil
- D. Mahukan keseimbangan hidup-kerja

Soalan:

- Yang manakah di antara berikut **BUKAN** ciri biasa GenZ di tempat kerja?
 - A. Mahukan makna dalam kerja
 - **B. Suka dipantau rapat secara harian**
 - C. Mahir teknologi sejak kecil
 - D. Mahukan keseimbangan hidup-kerja
-
- *Gen Z mahukan kepercayaan dan autonomi, bukan micro-management.*

Creating a Culture of Trust and Autonomy



Soalan:

- ***Kajian LinkedIn 2023 menunjukkan 1 daripada 3 Gen Z akan...***
- A. Berhenti jika tidak naik gaji dalam 6 bulan
- B. Pilih majikan berdasarkan reputasi sosial dan nilai
- C. Menolak kerja yang tidak ada *overtime*
- D. Tak kisah gaji asalkan dapat kerja tetap

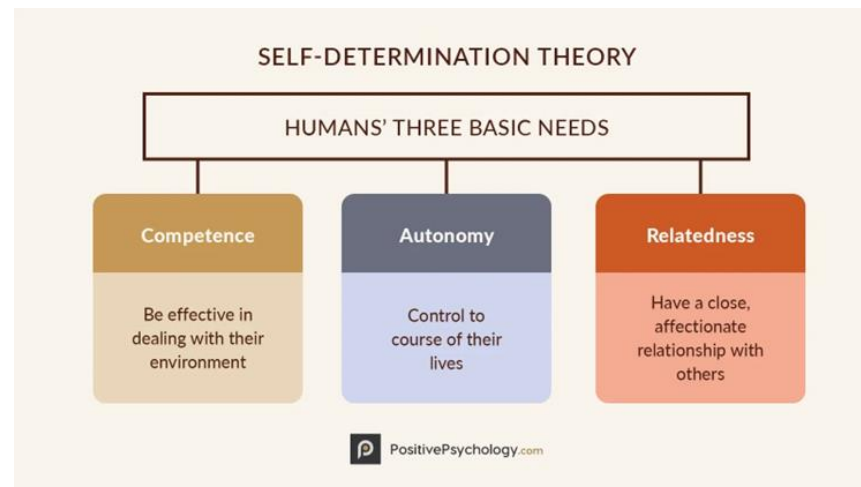
Soalan:

- *Kajian LinkedIn 2023 menunjukkan 1 daripada 3 Gen Z akan...*
 - A. Berhenti jika tidak naik gaji dalam 6 bulan
 - **B. Pilih majikan berdasarkan reputasi sosial dan nilai**
 - C. Menolak kerja yang tidak ada *overtime*
 - D. Tak kisah gaji asalkan dapat kerja tetap
- *Mereka mahu kerja yang **selari dengan nilai**, bukan sekadar stabil atau bergaji tinggi.*

2025 Gen Z and
Millennial Survey

Ulasan Psikologi Organisasi

- Gen Z tinggi dalam **need for relatedness** dan **purpose-driven work**
- Gaya komunikasi berterus terang dan sokongan emosi sangat penting
- Gen X/Y cenderung kepada struktur dan loyalti
- Gen Z mahukan maklum balas segera, pembangunan diri & fleksibiliti



Poll:

- ***“Apa satu sikap bos yang paling menjengkelkan bagi staf GenZ hari ini?”***
- **A.** Suka *micro-manage* – setiap kerja nak diperiksa, tak diberi ruang autonomi
- **B.** Tak beri maklum balas langsung – buat kerja pun tak tahu betul ke salah
- **C.** Komunikasi dingin dan formal sangat – susah nak rapat atau berbual terbuka
- **D.** Tak peduli kebajikan staf – waktu kerja panjang, kesihatan mental tak diendah
- **E.** *Double standard* – anak buah kegemaran dilayan lebih baik dari yang lain

Ulasan Psikologi Organisasi

- Apabila bos gagal memenuhi keperluan psikologi asas ini, staf muda cepat rasa tidak dihargai, hilang motivasi dalaman, dan akhirnya 'quiet quitting' atau 'job-hopping'.

Poll:

- ***“Apa satu sikap staf Gen Z yang paling menguji kesabaran bos?”***
- **A.** Terlalu sensitif – tegur sikit pun boleh terasa, cepat *burnout* atau tarik muka
- **B.** Cepat bosan – baru sebulan kerja dah tanya peluang naik pangkat atau tukar jabatan
- **C.** Asyik dengan telefon – susah fokus dalam mesyuarat, notifikasi lebih penting
- **D.** Tak hormat hierarki – gaya santai atau terlalu berani dengan bos
- **E.** Suka tukar kerja – tak kisah kesetiaan, asalkan ‘*vibes*’ tak kena, terus keluar

Ulasan Psikologi Organisasi

- Apabila kepemimpinan gagal memahami atau beradaptasi kepada kontrak psikologi baru ini, ketegangan generasi mudah berlaku — menjejaskan kepercayaan, komitmen, dan retensi.

Tips Umum Psikologi Organisasi

1. Berikan maklum balas secara konsisten dan segera
2. Sediakan peluang pembangunan diri yang jelas
3. Bina hubungan yang autentik dan terbuka
4. Fleksibiliti waktu dan gaya kerja
5. Selaraskan tugas dengan nilai dan tujuan
6. Tunjukkan kepedulian terhadap kesihatan mental dan emosi
7. Gunakan teknologi yang efisien, bukan memberatkan
8. Libatkan mereka dalam keputusan kecil dan inovasi
9. Hindari micromanagement, beri kepercayaan
10. Bangunkan budaya organisasi yang inklusif dan keselamatan psikologi

🌟 Leading with Empathy: Bengkel Separuh Hari Untuk Kepimpinan Intergenerasi

Masa	Aktiviti / Modul
8.30 – 9.00 pagi	Pendaftaran & Ice-breaking: "Siapa saya zaman muda?"
9.00 – 9.30 pagi	Simulasi Konflik Nilai Antara Generasi
9.30 – 10.15 pagi	Modul 1: Psikologi Keperluan & Stereotaip Generasi
10.15 – 10.30 pagi	Rehat & Jaringan Sosial
10.30 – 11.15 pagi	Latihan "Active Empathy Dialogue"
11.15 – 12.00 tgh	Modul 2: Transformasi Kepimpinan Berasaskan Bukti
12.00 – 12.30 tgh	Personal Leadership Plan: Rancangan Tindakan Individu
12.30 – 12.45 tgh	Refleksi & Penutup

Rumusan

- ✓ Generasi Z bukan masalah — mereka peluang untuk memahami semula **gaya kepemimpinan** yang **relevan** dengan zaman.
- ✓ Kepimpinan berkesan bukan hanya tentang struktur dan kuasa, tapi juga **hubungan, empati** dan kejelasan **komunikasi**.
- ✓ Transformasi kepemimpinan bukan bermula dengan menyalahkan staf, tapi dengan kesediaan untuk **menyesuaikan pendekatan** dan membina **kepercayaan dua hala**.

Punchline

- ***"Kepimpinan bukan tentang siapa paling lama, tapi siapa paling mampu berubah demi yang akan kerja lebih lama."***

Dr Alizi Alias

Organizational Psychologist



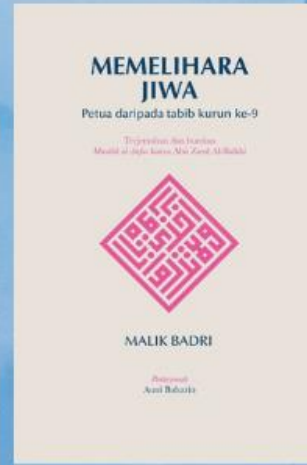
DrAliziAlias



NEW



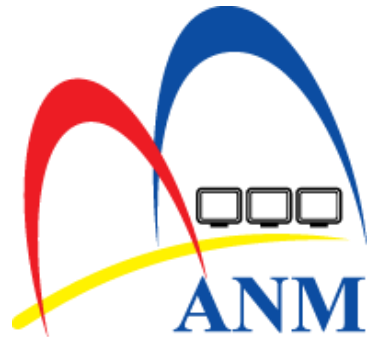
NEW



- Jangan Ganggu Lepas Waktu Kerja, Boleh?
- Bounce Back Better
- PENAT
- Healing The Invisible Wound
- Aku Dijangkiti Kehidupan 3.0
- Memelihara Jiwa



Terima kasih



MALAYSIAN INSTITUTE
OF ACCOUNTANTS

- Dr Alizi Alias, Organizational Psychologist
- www.facebook.com/dralizialias
- Dr. Alizi Alias, Psychologist
- www.instagram.com/dralizialias
- Dr. Alizi Alias Organizational Psychologist
- www.x.com/dralizialias
- Dr Alizi Alias, Organizational Psychologist
- www.youtube.com/@dralizialias
- Dr Alizi Alias, Psychologist
- www.tiktok.com/@dr_alizi_alias

