

KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN GEN Z PADA PERGURUAN TINGGI : PERSPEKTIF PSIKOANALISIS SIGMUN FREUD

Diinu Tsabitul Azmi¹, Mohamad Joko Susilo²

^{1,2} Program Studi Magister Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia
Sleman, Yogyakarta

ABSTRAK

Studi ini menyelidiki karakteristik kepemimpinan Generasi Z (Gen Z), khususnya di lingkungan perguruan tinggi, ditinjau dari sudut pandang psikologi pendidikan. Pentingnya riset ini muncul dari gaya kepemimpinan Gen Z yang khas, namun seringkali disertai volatilitas emosi dan tantangan perkembangan mental. Tujuan utamanya adalah mengidentifikasi karakteristik kepemimpinan Gen Z dan mengungkap faktor-faktor psikologis di ranah pendidikan yang berkontribusi pada efektivitas kepemimpinan mereka. Untuk itu, penelitian ini mengaplikasikan kerangka psikoanalisis Sigmund Freud. Metodologi penelitian ini berupa pendekatan kualitatif deskriptif yang didukung oleh kajian pustaka komprehensif. Data dikumpulkan dari publikasi ilmiah dan sumber terpercaya, menggunakan kata kunci seperti "kepemimpinan Gen Z," "psikologi pendidikan," dan "psikoanalisis Freud." Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif, mengintegrasikan temuan literatur dengan teori psikoanalisis Freud. Hasil penelitian diharapkan menyajikan gambaran menyeluruh tentang dinamika kepemimpinan Gen Z, termasuk kekuatan dan kendala yang dihadapi. Implikasi dari studi ini vital untuk merumuskan strategi pendukung yang efektif, guna mengoptimalkan potensi kepemimpinan Gen Z di masa mendatang.

Kata Kunci: Kepemimpinan Gen Z, Psikologi Pendidikan, Psikoanalisis Freud, Perilaku Kepemimpinan, Pendidikan Tinggi.

ABSTRACT

This study investigates the leadership characteristics of Generation Z (Gen Z), particularly within higher education settings, from an educational psychology perspective. The importance of this research stems from Gen Z's distinct leadership style, which often coexists with emotional volatility and mental development challenges. The primary objective is to identify Gen Z's leadership characteristics and unveil the psychological factors in the educational domain that contribute to their leadership effectiveness. To this end, the research applies Sigmund Freud's psychoanalytic framework. The methodology employs a descriptive qualitative approach supported by a comprehensive literature review. Data were gathered from scholarly publications and reliable sources, using keywords such as "Gen Z leadership," "educational psychology," and "Freudian psychoanalysis." Data analysis was conducted using descriptive qualitative methods, integrating literature findings with Freud's psychoanalytic theory. The research findings are expected to present a comprehensive overview of Gen Z's leadership dynamics, including their strengths and inherent limitations. The implications of this study are vital for formulating effective support strategies to optimize Gen Z's leadership potential in the future.

Keywords: Gen Z Leadership, Educational Psychology, Freudian Psychoanalysis, Leadership Behavior, Higher Education.

1. PENDAHULUAN

Generasi Z atau yang biasa kita kenal dengan Gen Z, merupakan generasi yang saat ini menjadi induk utama dalam setiap aspek kehidupan manusia. Gen Z memiliki daya tarik dan seringkali melahirkan ide, kreatifitas dan inovasi yang tidak biasa. Artinya, pola perilaku Gen Z memiliki kecenderungan yang berbeda dengan generasi lainnya sehingga fenomena yang terjadi saat ini dipenuhi oleh perilaku unik Gen Z, terutama di lingkungan lembaga pendidikan. Perilaku kepemimpinan dalam konteks pendidikan tidak hanya terbatas pada peran formal seperti guru atau kepala sekolah, tetapi juga mencakup bagaimana siswa berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain dalam lingkungan belajar. Generasi Z, dengan kecenderungan mereka untuk berkolaborasi dan menggunakan teknologi untuk berkomunikasi, menunjukkan gaya kepemimpinan yang berbeda dari generasi sebelumnya. Memahami dinamika ini penting untuk menciptakan strategi pengajaran dan pembelajaran yang inklusif dan efektif, serta untuk membina keterampilan kepemimpinan pada siswa Gen Z agar mereka dapat menjadi agen perubahan positif di masa depan.^[1]

Dalam lingkungan perguruan Tinggi, perilaku Gen Z memberi pengaruh dalam dunia akademik maupun organisasi, kecenderungan karakter yang unik menempatkan gen z sebagai *leading sector* utama dalam membawa suasana komunikasi yang interaktif, tak heran Sebagai generasi yang tumbuh dalam keragaman dan konektivitas global, Gen Z menghargai kolaborasi dan inklusivitas.^[1,2] Mereka berharap pemimpin dapat membangun tim dan lingkungan kerja yang beragam, di mana berbagai perspektif dihargai dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan. Disisi lain dalam lingkungan organisasi mahasiswa, saat ini gen z memiliki peran signifikan yang memposisikan dirinya sebagai ketua maupun jajaran orang-orang penting di sebuah organisasi mahasiswa.

Pola perilaku yang berdampak membawa Gen z pada karakteristik yang mumpuni tetapi rawan terbawa arus gelombang negatif, seperti emosi dan mental yang tidak stabil, artinya tidak sepenuhnya gen z memiliki gaya otentik, namun yang perlu diperhatikan adalah bagaimana gen z mampu mengontrol, mengelola dan menyesuaikan pola perilakunya dengan keadaan dan kebutuhan yang tersedia. Menyadari dinamika unik Gen Z yang diwarnai idealisme tinggi dan ketertarikan pada kebaruan, namun juga kerentanan emosional serta perkembangan mental yang fluktuatif, maka dukungan emosional dan bimbingan terstruktur menjadi krusial. Ini bukan sekadar menciptakan lingkungan kerja yang suportif secara umum, melainkan secara aktif memahami tantangan perkembangan mental spesifik yang dihadapi generasi ini, menyediakan ruang aman untuk ekspresi diri, dan menawarkan pendampingan yang relevan. Lebih lanjut, upaya mendorong pertumbuhan dan pengembangan melampaui pelatihan teknis semata serta penyediaan kesempatan belajar yang berkelanjutan dan terarah untuk mengasah keterampilan kepemimpinan yang positif, memberdayakan Gen Z untuk mentransformasikan idealisme mereka menjadi tindakan nyata.^[1]

Penelitian ini berupaya menjembatani kesenjangan tersebut melalui formulasi kepemimpinan yang selaras dengan pola perilaku generasi ini. Maka dari itu, salah satu pendekatan yang digunakan peneliti dalam mengkaji kecenderungan masalah tersebut melalui perspektif psikologi pendidikan. Psikologi pendidikan merupakan cabang keilmuan psikologi yang fokus pada pengkajian terkait perilaku manusia dan proses perkembangan mental seorang individu dalam konteks pendidikan. Pemahaman tentang perilaku kepemimpinan Gen Z menjadi krusial untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan relevan. Kajian psikologi pendidikan menawarkan kerangka kerja yang relevan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana cara orang

belajar, berinteraksi, berkomunikasi serta memahami faktor-faktor seperti motivasi, emosi dan kemampuan kognitif seseorang yang mampu mempengaruhi dinamika pendidikan khususnya pada perguruan tinggi.^[2,3,4]

Fenomena ini menegaskan perlunya penelitian menyeluruh tentang perilaku kepemimpinan Gen Z dari sudut pandang psikologi pendidikan. Kesenjangan pemahaman mengenai bagaimana generasi ini memimpin, berkolaborasi, dan berinovasi di lingkungan akademik dapat menghambat pengembangan kapasitas mereka. Studi ini menjadi krusial untuk mengisi celah pengetahuan tersebut, menyediakan bukti empiris untuk merancang strategi pendidikan yang lebih efektif, dan memastikan Gen Z dibekali dengan keterampilan kepemimpinan yang fleksibel dan relevan di era disrupsi ini.^[3]

Dalam konteks ini, psikologi pendidikan memegang peran sentral. Bidang keilmuan ini memberikan kerangka untuk memahami bagaimana aspek-aspek psikologis seperti motivasi, kognisi, dan perkembangan sosial-emosional membentuk proses pembelajaran dan gaya kepemimpinan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip psikologi pendidikan, kita bisa menggali lebih dalam mengapa Gen Z menampilkan karakteristik kepemimpinan yang khas, bagaimana lingkungan belajar dapat dioptimalkan untuk memaksimalkan potensi kepemimpinan mereka, serta bagaimana intervensi yang tepat dapat menumbuhkan keahlian penting untuk masa depan.^[5] Memahami dinamika kepemimpinan Gen Z melalui lensa ini akan membekali pendidik, perumus kebijakan, dan pengembang kurikulum dengan pemahaman yang berharga untuk menciptakan ekosistem belajar yang lebih adaptif dan transformatif.

Dengan demikian, penelitian ini berupaya merumuskan pemahaman yang lebih tepat mengenai karakteristik kepemimpinan Gen Z. Mengingat gaya kepemimpinan mereka yang unik dan

seringkali menarik, namun di sisi lain cenderung rentan terhadap fluktuasi emosi dan ketidakstabilan perkembangan mental, sebuah pendekatan yang komprehensif sangatlah esensial. Melalui lensa psikologi pendidikan, khususnya dengan mengaplikasikan prinsip-prinsip psikoanalisis Sigmund Freud, peneliti akan berupaya menggali dan menganalisis secara mendalam fenomena kepemimpinan yang ditunjukkan oleh Gen Z, khususnya dalam lingkungan pendidikan tinggi.^[6] Fokus ini krusial untuk tidak hanya mengidentifikasi kelebihan dan tantangan yang mereka hadapi sebagai pemimpin, tetapi juga untuk menyelidiki dinamika alam bawah sadar, dorongan instingtif (id), serta peran ego dan superego dalam membentuk perilaku kepemimpinan mereka. Pemahaman ini penting untuk merancang strategi dukungan yang tepat, memastikan bahwa potensi kepemimpinan mereka dapat berkembang secara optimal di masa depan.^[7]

2. METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, berfokus pada penggalian pemahaman mendalam tentang perilaku kepemimpinan Gen Z dari perspektif psikologi pendidikan. Data utama diperoleh melalui studi pustaka komprehensif, yang melibatkan identifikasi, seleksi, dan ekstraksi informasi dari jurnal ilmiah, buku, prosiding, serta sumber daring terpercaya. Prosedur pengumpulan data dilakukan secara sistematis, dimulai dari penentuan kata kunci relevan seperti "kepemimpinan Gen Z," "psikologi pendidikan," dan "psikoanalisis Freud," kemudian dilanjutkan dengan pencarian literatur di berbagai basis data akademik, filtrasi berdasarkan relevansi dan kualitas, hingga ekstraksi data penting yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian.^[8]

Analisis data dilakukan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif.

Tahapannya meliputi reduksi data untuk mengidentifikasi dan meringkas informasi krusial, penyajian data dalam bentuk deskripsi naratif untuk mempermudah pemahaman pola kepemimpinan Gen Z dan tantangan emosional mereka, serta penarikan kesimpulan. Interpretasi data akan didasarkan pada sintesis temuan dari berbagai literatur, yang kemudian dianalisis lebih dalam menggunakan kerangka teori psikoanalisis Sigmund Freud untuk memahami akar psikologis dari perilaku kepemimpinan Gen Z, termasuk dinamika alam bawah sadar serta peran id, ego, dan superego dalam membentuk gaya kepemimpinan mereka.^[6,8]

Untuk memastikan kredibilitas (validitas internal) dan dependabilitas (reliabilitas) hasil penelitian, proses seleksi literatur dilakukan secara ketat dengan memperhatikan reputasi jurnal, relevansi topik, dan orisinalitas sumber. Peneliti akan menggunakan triangulasi data dengan membandingkan temuan dari berbagai sumber literatur yang berbeda untuk mengonfirmasi konsistensi informasi dan menghindari bias dari satu sumber tunggal. Selain itu, ketelusuran (audit trail) akan dijaga melalui pencatatan sistematis semua sumber yang digunakan dan proses ekstraksi data, sehingga memungkinkan peneliti lain untuk mengikuti dan memverifikasi alur pemikiran dan interpretasi yang disajikan.

3. HASIL PENELITIAN

3.1 Karakteristik Kepemimpinan Gen Z Pada Perguruan Tinggi

Sub-bagian ini akan menguraikan pola-pola kepemimpinan dominan yang diidentifikasi dari literatur terkait Gen Z dalam konteks perguruan tinggi:

1. **Kemahiran Digital dan Keterbukaan Kolaborasi:** Gen Z, sebagai "*digital natives*," secara inheren mahir memanfaatkan teknologi. Gaya kepemimpinan mereka cenderung mencerminkan

adaptasi cepat terhadap inovasi digital, kecenderungan berjejaring, dan pemanfaatan platform daring untuk memfasilitasi kerja sama serta komunikasi.^[9]

2. **Orientasi Tujuan dan Semangat Partisipasi:** Para pemimpin Gen Z umumnya termotivasi oleh sasaran yang jelas dan nilai-nilai inti yang kuat. Kepemimpinan mereka sering kali menekankan pentingnya kolaborasi dan mendorong partisipasi aktif dari anggota tim.
3. **Keinginan Otonomi dan Apresiasi:** Generasi ini sangat menghargai kemandirian dalam menjalankan tugas dan membutuhkan pengakuan atas kontribusi yang diberikan. Dalam peran kepemimpinan, mereka cenderung memberdayakan tim dengan otonomi yang lebih besar.^[9,10]
4. **Preferensi Umpan Balik Cepat:** Gen Z menunjukkan kecenderungan kuat untuk menerima umpan balik yang segera dan konstruktif sebagai sarana untuk pengembangan pribadi.
5. **Prioritas Kesejahteraan dan Keseimbangan:** Mereka sangat sadar akan pentingnya kesehatan mental dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, sering kali mengintegrasikan nilai-nilai ini ke dalam pendekatan kepemimpinan mereka.

3.2 Isu Psikologis dan Emosional yang Mempengaruhi Kepemimpinan Gen Z

Bagian ini akan mengidentifikasi berbagai tantangan psikologis yang dibahas dalam literatur, yang berkaitan dengan gejala emosi dan potensi ketidakstabilan mental pada Gen Z, serta dampaknya terhadap perilaku kepemimpinan:

1. **Peningkatan Kerentanan Terhadap Stres dan Kecemasan:**

1.

Literatur sering menyoroti bahwa Gen Z mungkin lebih rentan terhadap tekanan dan rasa cemas, yang berpotensi memengaruhi kapasitas pengambilan keputusan dan daya tahan mereka sebagai pemimpin.

2. **Kebutuhan akan Validasi Eksternal yang Tinggi:** Adanya dorongan untuk mencari pengakuan dari luar bisa mempengaruhi tingkat kepercayaan diri dan kemauan mereka untuk mengambil risiko dalam kepemimpinan.^[11]
3. **Hambatan dalam Resolusi Konflik:** Beberapa sumber mengindikasikan bahwa Gen Z, saat memegang peran kepemimpinan, menghadapi kesulitan tertentu dalam mengelola perselisihan atau menerima kritik yang tajam.
4. **Dinamika Pengembangan Diri dan Identitas:** Tahap perkembangan psikologis mereka yang masih dalam proses pembentukan identitas dapat memengaruhi konsistensi dan kematangan gaya kepemimpinan.^[11]

4. PEMBAHASAN

4.1 Interpretasi Karakteristik Kepemimpinan Gen Z Berdasarkan Psikoanalisis Freud

Kemampuan Adaptasi Digital dan Kolaborasi (Representasi Fungsi Ego dan Superego yang Terintegrasi):

1. **Ego:** Adaptabilitas Gen Z terhadap teknologi dan kemampuan kolaboratif mereka dapat diartikan sebagai cerminan fungsi **ego** yang sehat dan berorientasi pada realitas. Ego ini berhasil menyeimbangkan dorongan internal (dari id, seperti keinginan untuk efisiensi dan konektivitas) dengan tuntutan lingkungan eksternal (kemajuan teknologi dan norma sosial).^[8,12]
2. **Superego:** Ini juga bisa menunjukkan **superego** yang adaptif, di mana nilai-nilai modern seperti keterbukaan, inovasi, dan kerja tim telah terinternalisasi sebagai standar perilaku.

Dorongan Otonomi dan Apresiasi (Manifestasi Id yang Diarahkan Ego):

1. **Id:** Keinginan kuat untuk kemandirian dan pengakuan dapat berasal dari dorongan id yang menuntut gratifikasi kebutuhan dasar seperti harga diri dan aktualisasi diri.^[6]
2. **Ego:** Fungsi ego berperan mencari cara-cara realistis dan diterima secara sosial untuk memenuhi keinginan ini, misalnya melalui pencapaian prestasi atau inovasi yang diakui.

Permintaan Umpan Balik Cepat (Peran Id dan Adaptasi Ego):

1. **Id:** Kebutuhan akan respons atau umpan balik yang instan dapat dipandang sebagai ekspresi id yang menginginkan gratifikasi segera.
2. **Ego:** Ego kemudian bekerja untuk memproses umpan balik tersebut demi pengembangan diri, menunjukkan kemampuan adaptifnya dalam berinteraksi dengan realitas.

4.2 Analisis Tantangan Psikologis dalam Kepemimpinan Gen Z dari Perspektif Psikoanalisis

Kerentanan Terhadap Stres dan Kecemasan (Indikasi Konflik Ego dan Tekanan Internal):

1. **Ego:** Tingginya tingkat stres dan kecemasan bisa terjadi ketika ego mengalami beban berlebih dalam menyeimbangkan tuntutan id (misalnya, keinginan untuk sukses tanpa hambatan) dengan ekspektasi superego yang idealistik dan tekanan dari realitas eksternal (kompetisi, ekspektasi tinggi).^[2,13]
2. **Konflik Internal:** Potensi adanya konflik antara dorongan id untuk kebebasan tanpa batas dan standar tinggi dari superego dapat menciptakan tekanan signifikan pada ego.

Ketergantungan pada Validasi Eksternal (Ego yang Membutuhkan Dukungan atau Superego yang Berlebihan):

1. **Ego:** Ketergantungan pada pengakuan dari luar mungkin menandakan bahwa

ego belum sepenuhnya mengembangkan keyakinan diri yang kuat dan sangat bergantung pada cerminan positif dari lingkungan.

2. Superego: Bisa juga mencerminkan dominasi superego yang terlalu keras atau ideal, sehingga individu merasa tidak cukup berharga tanpa konfirmasi dari pihak lain.

Kesulitan Mengelola Konflik (Ego yang Sedang Berkembang atau Pengaruh Alam Bawah Sadar):

1. Ego: Tantangan dalam mengatasi konflik bisa menjadi tanda bahwa ego belum sepenuhnya matang dalam menghadapi realitas yang tidak menyenangkan, atau kurangnya mekanisme pertahanan diri yang efektif untuk mengelola situasi sulit tanpa memicu kecemasan berlebihan.

2. **Alam Bawah Sadar:** Pengalaman traumatis atau konflik yang belum terselesaikan dari **alam bawah sadar** juga dapat memengaruhi cara individu merespons situasi konflik.^[8]

4.3 Implikasi Bagi Pengembangan Kepemimpinan Gen Z

Bagian ini menyimpulkan analisis Anda dengan implikasi praktis, selaras dengan tujuan penelitian untuk merancang strategi dukungan:

1. Pentingnya Memperkuat Fungsi Ego: Program pengembangan kepemimpinan harus berorientasi pada penguatan ego Gen Z, membekali mereka dengan ketahanan mental, kemampuan mengambil keputusan yang efektif di bawah tekanan, dan kemandirian berpikir.

2. Edukasi tentang Mekanisme Koping Sehat: Memberikan pemahaman dan keterampilan mengenai mekanisme pertahanan diri yang adaptif untuk mengelola stres dan emosi negatif secara konstruktif.

3. Mendorong Refleksi Diri: Memfasilitasi kesempatan bagi Gen Z untuk melakukan introspeksi, membantu mereka memahami lebih dalam dorongan id, tuntutan superego, dan bagaimana interaksi ketiganya

memengaruhi tindakan dan keputusan kepemimpinan.

4. Pendampingan (Mentoring) yang Berfokus pada Aspek Psikologis: Memberikan bimbingan dari mentor yang mampu membantu Gen Z mengenali dan mengatasi konflik internal, serta mengembangkan kesadaran diri yang lebih mendalam terkait perilaku kepemimpinan mereka.^[1,11]

5. KESIMPULAN

Penelitian ini, yang didasarkan pada tinjauan literatur komprehensif, telah berhasil mengidentifikasi **ciri-ciri kepemimpinan Generasi Z (Gen Z)** di lingkungan **perguruan tinggi** serta mengungkap **faktor-faktor psikologis** yang memengaruhinya, sebagaimana diinterpretasikan melalui kerangka **psikoanalisis Sigmund Freud**. Secara garis besar, pemimpin Gen Z menunjukkan karakteristik yang adaptif terhadap teknologi, berorientasi kolaborasi dan tujuan, serta sangat menghargai otonomi pribadi dan umpan balik yang cepat. Prioritas mereka terhadap kesejahteraan dan keseimbangan hidup juga menjadi aspek penting.^[3,12]

Meskipun demikian, studi ini turut menyoroti sejumlah tantangan psikologis yang kerap dihadapi, seperti tingginya kerentanan terhadap stres dan kecemasan, ketergantungan pada pengakuan eksternal, serta kesulitan dalam menyelesaikan konflik^[2]. Melalui analisis psikoanalisis Freud, karakteristik ini diuraikan sebagai manifestasi dari dinamika kompleks antara id, ego, dan superego, serta pengaruh dari alam bawah sadar. Misalnya, kemampuan adaptasi dan kolaborasi Gen Z dapat dipahami sebagai indikasi fungsi ego yang sehat dan superego yang adaptif. Di sisi lain, kerentanan emosional dan kebutuhan validasi sering kali mencerminkan ego yang belum sepenuhnya kuat atau adanya konflik internal yang belum terselesaikan antara id dan superego.

Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang akar psikologis dari perilaku kepemimpinan Gen Z ini membawa

implikasi strategis yang signifikan. Untuk dapat mengoptimalkan kapasitas kepemimpinan mereka di masa mendatang, institusi pendidikan dan program pengembangan pemimpin harus merancang inisiatif yang berfokus pada penguatan ego, memberikan edukasi mengenai mekanisme coping yang adaptif, serta mendorong introspeksi mendalam dan bimbingan psikologis (mentoring).^[14] Pendekatan holistik semacam ini krusial untuk membantu Gen Z membangun ketahanan diri, kemandirian, dan kemampuan regulasi emosi, sehingga mereka dapat berkembang menjadi pemimpin yang efektif dan stabil.^[3,4]

6. SARAN

Penelitian ini secara jelas menyoroti perlunya pendekatan strategis dalam mendukung pengembangan kepemimpinan Gen Z di lingkungan perguruan tinggi, mengingat karakteristik unik dan tantangan psikologis yang mereka hadapi. Institusi pendidikan didorong untuk mengintegrasikan aspek psikologis ke dalam kurikulum dan program kepemimpinan mereka, termasuk pengenalan konsep-konsep psikoanalisis dasar seperti dinamika id, ego, dan superego.^[5,15] Ini akan membekali mahasiswa dengan kesadaran diri yang lebih dalam serta kemampuan yang lebih baik dalam mengelola emosi dan memahami pemicu perilaku mereka. Selain itu, sangat krusial untuk memperkuat layanan dukungan psikologis yang mudah diakses, seperti konseling dan program mentoring yang berlandaskan prinsip-prinsip psikologi, guna membantu Gen Z membangun resiliensi dan kepercayaan diri intrinsik dalam menghadapi stres, kecemasan, dan kebutuhan validasi eksternal.

Bagi mahasiswa Gen Z sendiri, ada dorongan kuat untuk secara proaktif meningkatkan kesadaran diri dan mengasah keterampilan regulasi emosi. Pemahaman tentang bagaimana aspek psikologis memengaruhi perilaku kepemimpinan akan memberdayakan mereka untuk mengambil keputusan

yang lebih stabil dan rasional. Ke depannya, disarankan bagi peneliti untuk memperkaya pemahaman tentang topik ini melalui penggunaan metode penelitian yang lebih bervariasi, termasuk kombinasi pendekatan kualitatif dan kuantitatif.^[7,11] Selain itu, eksplorasi variabel psikologis lainnya di luar kerangka psikoanalisis Freud, serta kajian komparatif antar generasi, akan sangat bermanfaat untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang dinamika kepemimpinan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

1. Yuli Arnida Pohan AP, Aisyah Azhar Adam NFA, Shofyan, Roni. Transformasi Era Digitalisasi Dalam Membentuk Jiwa Leadership Pada Gen-Z Dan Millenial. Kolaborasi : Jurnal Hasil Kegiatan Kolaborasi Pengabdian Masyarakat. 2024 Jun;2:01–12.
2. Gadis Anggun Fitrah FN, Muhammad Faisal Hajmi HA. MEMBANGUN KARAKTER POSITIF DALAM PENDIDIKAN: TANTANGAN DAN STRATEGI DALAM PERSPEKTIF PSIKOLOGI PENDIDIKAN. Indonesian Journal of Islamic Golden Age Education (IJIGAE). 3.
3. Ichsani Walidaini FN Mutia Adella, Mahyuni Harahap LM. Pendidikan Remaja Dalam Perspektif Psikologi Pendidikan dan Peran Guru Bimbingan Konseling. El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat. 2024;4:39–47.
4. Ujang Nurjaman HAM. PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM PENDIDIKAN BERBASIS AGAMA, FILSAFAT, PSIKOLOGI, DAN SOSIOLOGI. Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan. 2022 Jun;16.
5. Nanang Djamaluudin. Membentuk Karakter Kepemimpinan Remaja di Era Revolusi Industri 4.0. Jurnal Pustaka Dianmas. 1:1–5.
6. Moh. Khoirul Fatih. EPISTEMOLOGI PSIKOANALISA: MENGGALI KEPERIBADIAN SOSIAL DALAM

- PERSPEKTIF SIGMUND FREUD.
Madinah: Jurnal Studi Islam. 2019
Jun;6.
7. Eni Rakhmawati. Dinamika Kepribadian dalam Perspektif Sigmund Freud dan Psikologi Islami. La-Tahzan: Jurnal Pendidikan Islam. 2022 Mei;14.
 8. Sarinah² A, Juanda⁴ S. KAJIAN PSIKOANALISIS SIGMUND FREUD. Jurnal Kependidikan. 2022;7:25–31.
 9. Fitriani F, Hafidhuiddin D, Husaini A, Mujahidin E. Konsep pendidikan karakter kepemimpinan profetik dan implementasinya di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Fikri. TADIBUNA. 2022 Dec 12;11(4):505.
 10. Suryanto A. Strategi Peningkatan Efektifitas Pelatihan Kepemimpinan: Telaah Teoretis dan Empiris. JBA. 2018 Apr 28;14(1):69–86.
 11. Kanaya Meidy Andrena ATD, Catharina Aprilia Hellyani. Gaya Kepemimpinan Ideal Untuk Generasi Z Pada Lingkungan Organisasi. JRIME : JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI. 2023 Jul;1:102–11.
 12. Olivia Prisca Ari Priyati DFT, Reza April Firmansyah. Perkembangan Moral Anak dalam Prespektif Sigmund Freud. Jurnal Educazione : Jurnal Pendidikan, Pembelajaran dan Bimbingan dan Konseling. 2023 Nov;11.
 13. Indra Taruna A DA, Adam Faritzal. ANALISA KONSEP KEPEMIMPINAN DARI PERSEPSI GEN-Z DALAM MENENTUKAN ROLE MODEL KEPEMIMPINAN DI MASA MENDATANG. Jurnal Dharma Agung. 2024 Feb;32:171–80.
 14. Arifuddin A. KONSEP PENDIDIKAN PROFETIK (MELACAK VISI KENABIAN DALAM PENDIDIKAN). PAI. 2019 Dec 31;9(2):319.
 15. Bahrum Mustakim. Perspektif Psikologi Pengambilan Keputusan dalam Kepemimpinan Partisipatif di Organisasi Pendidikan. Irsyad : Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Konseling, dan Psikoterapi Islam. 2020;8:183–98.