

Dimensi NPD dalam Kepemimpinan: Perspektif Biologis, Implikasi terhadap Pendidikan, dan Pendekatan Solutif dalam Islam

Muhammad Najib Fahmi

Madrasah Istiqlal Jakarta

Correspondence: najibfahmibiologi@gmail.com

Abstract

This study explores the impact of narcissistic leadership on organizations through a multidisciplinary approach, encompassing psychological, biological, and Islamic value-based perspectives. The primary objective is to analyze how leaders with Narcissistic Personality Disorder (NPD) influence organizational culture, employee well-being, and decision-making effectiveness. The method employed is a literature review, analyzing various indexed academic sources, including scientific journals, reference books, and research reports. The findings indicate that narcissistic leadership tends to foster toxic work environments, elevate job-related stress, and reduce both productivity and innovation. Biologically, individuals with NPD exhibit certain genetic and neurochemical tendencies that affect emotional regulation and empathy. From an Islamic viewpoint, narcissistic leadership contradicts the principles of Islamic leadership, which emphasize empathy, justice, and social responsibility. The implications of this study underscore the need for more selective recruitment policies, ethics-based leadership training, and the implementation of organizational feedback mechanisms to mitigate the adverse effects of narcissistic leadership. Further recommendations include continued research in psychology and biology to deepen understanding of NPD's impacts, as well as the development of more effective mitigation strategies. Accordingly, this study contributes to the effort to promote healthier, more productive, and ethically grounded leadership within organizations.

Keywords: Islamic Education, Leadership Ethics, Narcissistic Personality Disorder (NPD), Neurobiology, Organizational Management

Article History

Received 13 Nov 2025

Revised 22 Nov 2025

Accepted 30 Dec 2025

Available online 31 Dec 2025

Abstrak

Penelitian ini membahas dampak kepemimpinan narsistik terhadap organisasi dengan pendekatan multidisipliner, mencakup perspektif psikologi, biologi, dan nilai-nilai Islam. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pemimpin dengan *Narcissistic Personality Disorder* (NPD) terhadap budaya organisasi, kesejahteraan karyawan, serta efektivitas pengambilan keputusan. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan menganalisis berbagai sumber akademik terindeks, seperti jurnal ilmiah, buku referensi, dan laporan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan narsistik cenderung menciptakan lingkungan kerja yang toksik, meningkatkan stres kerja, serta menurunkan produktivitas dan inovasi. Secara biologis, individu dengan NPD memiliki kecenderungan genetik dan neurokimia tertentu yang memengaruhi regulasi emosi dan empati. Dari perspektif Islam, kepemimpinan narsistik bertentangan dengan prinsip kepemimpinan Islami yang menekankan empati, keadilan, dan tanggung jawab sosial. Implikasi penelitian ini mencakup perlunya kebijakan rekrutmen yang lebih selektif, pelatihan kepemimpinan berbasis etika, serta penerapan mekanisme umpan balik dalam organisasi untuk mengurangi dampak negatif kepemimpinan narsistik. Rekomendasi lebih lanjut meliputi penelitian lanjutan dalam bidang psikologi dan biologi untuk memahami lebih dalam dampak NPD serta pengembangan strategi mitigasi yang lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi dalam upaya membangun kepemimpinan yang lebih sehat, produktif, dan sesuai dengan nilai-nilai etika serta spiritualitas dalam organisasi.

Kata Kunci: Pendidikan Islam, Etika Kepemimpinan, *Narcissistic Personality Disorder* (NPD), Neurobiologi, Manajemen Organisasi

Pendahuluan

Kepemimpinan yang efektif merupakan elemen krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan (Northouse, 2021). Namun, kehadiran individu dengan Gangguan Kepribadian Narsistik (*Narcissistic Personality Disorder*, NPD) dalam posisi kepemimpinan dapat menimbulkan dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja organisasi dan kesejahteraan anggotanya (Maccoby, 2000). NPD ditandai dengan perasaan *grandiositas* yang berlebihan, kebutuhan akan kekaguman yang terus-menerus, serta kurangnya empati terhadap orang lain (APA, 2013). Pemimpin dengan sifat narsistik sering kali terlibat dalam perilaku yang berpusat pada kepentingan pribadi dan dapat mengambil keputusan yang merugikan organisasi secara keseluruhan. Mereka cenderung mengabaikan kesejahteraan timnya demi mempertahankan citra diri yang dominan dan superior. Dampaknya, banyak organisasi mengalami degradasi budaya kerja, peningkatan konflik internal, serta perasaan frustrasi di kalangan karyawan akibat gaya kepemimpinan yang otoriter dan manipulatif (Twenge & Campbell, 2009).

Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan sifat narsistik memiliki kecenderungan untuk melakukan pengambilan risiko yang tidak perlu dan cenderung mengabaikan dampak jangka panjang dari keputusan mereka terhadap organisasi (O'Reilly et al., 2014). Mereka juga lebih rentan terhadap konflik interpersonal karena kurangnya empati dan kecenderungan memanipulasi orang lain demi keuntungan pribadi. Sebuah studi oleh Simmons dari Stanford *Graduate School of Business* tahun 2020 menyoroti bagaimana pemimpin narsistik dapat menghancurkan organisasi dari dalam dengan mengabaikan umpan balik konstruktif dan lebih berfokus pada citra pribadi daripada kesejahteraan timnya (Rosenthal & Pittinsky, 2006). Konsekuensi dari kepemimpinan narsistik ini meliputi lingkungan kerja yang penuh tekanan, tingginya tingkat pergantian karyawan, serta penurunan produktivitas dan inovasi dalam organisasi. Selain itu, karyawan yang bekerja di bawah kepemimpinan narsistik sering mengalami *burnout*, kecemasan, dan bahkan depresi akibat atmosfer kerja yang tidak sehat dan penuh dengan ketidakpastian (Hogan & Kaiser, 2005).

Dari perspektif biologis, studi terbaru mengindikasikan adanya komponen genetik dan neurobiologis dalam perkembangan NPD (Miller et al., 2017). Penelitian yang dipimpin oleh Dr. Royce Lee dari University of Chicago Medicine menemukan bahwa individu dengan NPD menunjukkan peningkatan stres oksidatif dalam darah, yang berkaitan dengan hipersensitivitas interpersonal dan pola pikir yang lebih rentan terhadap perasaan terancam atau direndahkan oleh orang lain (University of Chicago Medicine, 2020). Temuan ini diperkuat dengan bukti dari studi kembar yang menunjukkan bahwa NPD memiliki tingkat heritabilitas yang cukup tinggi, mencapai sekitar 53%, yang mengindikasikan bahwa faktor genetik memainkan peran penting dalam perkembangan gangguan ini (Cloninger, 2012). Selain faktor genetik, faktor lingkungan seperti pola asuh yang terlalu memanjakan atau, sebaliknya, penuh kritik keras juga berkontribusi terhadap perkembangan gangguan ini (Miller et al., 2010).

Selain itu, salah satu faktor biologis yang diduga berperan dalam perkembangan gangguan kepribadian narsistik (NPD) peningkatan stres oksidatif yang diamati pada individu dengan NPD menunjukkan adanya ketidakseimbangan molekuler dalam tubuh mereka (Campbell & Miller, 2011). Stres oksidatif terjadi ketika produksi spesies oksigen reaktif melebihi kapasitas sistem antioksidan tubuh, yang dapat menyebabkan kerusakan seluler dan jaringan (Sies, 2015). Ketidakseimbangan ini dapat mempengaruhi fungsi otak, terutama di bagian korteks *prefrontal* yang bertanggung jawab atas pengambilan keputusan dan regulasi emosi, yang mungkin berkontribusi pada gejala NPD seperti impulsivitas, kurangnya empati, dan kebutuhan akan pengakuan eksternal secara berlebihan (Arnsten, 2009).

Dalam konteks kepemimpinan Islami, penting untuk mempertimbangkan dampak dari pemimpin dengan NPD terhadap komunitas yang mereka pimpin. Islam menekankan pentingnya sifat-sifat seperti keadilan, empati, dan kerendahan hati dalam kepemimpinan (Al-Ghazali, 1998). Seorang pemimpin yang ideal dalam Islam adalah seseorang yang mengutamakan kesejahteraan masyarakat dan bukan kepentingan pribadinya (Salamun & Ab Rahman, 2022). Dalam Surah Al-Imran ayat 159, Allah berfirman: "Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka

menjauhkan diri dari sekelilingmu." (Tafsir Ibn Kathir). Selain itu, Nabi Muhammad SAW juga menegaskan dalam sebuah hadis: "Sebaik-baik pemimpin kalian adalah mereka yang kalian cintai dan mereka mencintai kalian, yang kalian doakan dan mereka mendoakan kalian." (Muslim, Hadis No. 1855). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin haruslah didasarkan pada cinta dan doa, bukan pada dominasi dan eksploitasi.

Oleh karena itu, memahami korelasi antara NPD, faktor biologis dan kimiawi yang mendasarinya, serta implikasinya terhadap kepemimpinan adalah penting untuk mempersiapkan generasi pemimpin Islami yang efektif dan berintegritas (Ali & Weir, 2005). Dengan pendekatan multidisiplin yang mencakup aspek psikologi, biologi, dan nilai-nilai Islam, kita dapat mencegah dampak negatif dari kepemimpinan narsistik dan membangun struktur kepemimpinan yang lebih sehat dan berorientasi pada kemaslahatan umat (Bass & Bass, 2008).

Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode studi literatur sebagai pendekatan utama dalam menganalisis fenomena kepemimpinan narsistik dan implikasinya dalam berbagai konteks organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan. Studi literatur dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali berbagai perspektif akademis berdasarkan penelitian terdahulu serta membangun argumentasi yang berbasis data empiris dan teoritis yang kuat. Metode ini juga memungkinkan eksplorasi terhadap tren penelitian terbaru dalam bidang kepemimpinan dan psikologi organisasi, sehingga memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan mendalam terhadap fenomena yang diteliti (Snyder, 2019).

1. Sumber Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber akademis yang kredibel, terutama jurnal-jurnal ilmiah yang terindeks Scopus, Web of Science, dan database akademik lainnya seperti ScienceDirect, SpringerLink, dan Google Scholar. Selain itu, buku referensi, laporan penelitian, dan prosiding konferensi juga digunakan sebagai sumber data tambahan untuk memperkaya pemahaman terkait konsep kepemimpinan narsistik dan dampaknya dalam berbagai aspek kehidupan organisasi. Sumber utama yang digunakan dalam penelitian ini mencakup:

1. Artikel penelitian yang membahas kepemimpinan narsistik dalam berbagai konteks organisasi, termasuk sektor publik dan swasta (Rosenthal & Pittinsky, 2006).
2. Studi psikologis mengenai dampak gangguan kepribadian narsistik terhadap individu, lingkungan sosial, serta produktivitas dalam organisasi (Twenge & Campbell, 2009).
3. Kajian biologi dan neurokimia terkait predisposisi genetik serta faktor lingkungan dalam perkembangan sifat narsistik, termasuk pengaruh hormon dan struktur otak terhadap kecenderungan narsistik (Miller et al., 2017).
4. Literatur Islam yang mengkaji konsep kepemimpinan dalam perspektif Al-Qur'an dan Hadis, dengan menyoroti prinsip-prinsip kepemimpinan ideal menurut Islam dan bagaimana nilai-nilai ini dapat menjadi kontra terhadap kepemimpinan narsistik (Al-Ghazali, 1998).

2. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap yang sistematis dan berlapis untuk memastikan validitas dan relevansi sumber yang digunakan:

1. Identifikasi Sumber: Pemilihan literatur dilakukan berdasarkan relevansi dengan tema penelitian, validitas metodologi, serta kontribusi terhadap pemahaman mengenai kepemimpinan narsistik. Literatur yang dipilih berasal dari jurnal bereputasi tinggi dengan metode penelitian yang ketat (Kitchenham, 2004).
2. Evaluasi Kualitas: Artikel yang terpilih dikaji berdasarkan kualitas penelitian, kredibilitas sumber, serta kesesuaian dengan kerangka teoritis penelitian. Proses ini dilakukan melalui

teknik penilaian kritis untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap studi yang dianalisis (Tranfield et al., 2003).

3. Sintesis Data: Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan mengelompokkan temuan utama dari berbagai studi ke dalam beberapa kategori, seperti dampak psikologis, sosial, biologis, dan perspektif Islam terkait kepemimpinan. Proses sintesis ini bertujuan untuk mengintegrasikan berbagai sudut pandang agar memberikan pemahaman yang lebih utuh dan mendalam (Snyder, 2019).

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

1. Dampak Kepemimpinan Narsistik terhadap Organisasi

Berdasarkan analisis literatur yang dilakukan, ditemukan bahwa kepemimpinan narsistik memiliki berbagai dampak negatif yang signifikan terhadap organisasi. Kepemimpinan ini sering kali ditandai dengan sifat manipulatif, kebutuhan akan pengakuan yang berlebihan, serta kurangnya empati terhadap bawahan (Maccoby, 2000; Rosenthal & Pittinsky, 2006; Miller et al., 2017). Beberapa dampak utama yang diidentifikasi meliputi:

- a. Dampak terhadap Budaya Organisasi

Pemimpin dengan kecenderungan narsistik sering menciptakan budaya organisasi yang berpusat pada dirinya sendiri. Studi oleh Rosenthal & Pittinsky (2006) menunjukkan bahwa pemimpin narsistik cenderung mengabaikan nilai-nilai kolaborasi, transparansi, dan keadilan dalam organisasi. Hal ini berimplikasi pada meningkatnya ketidakpercayaan antar anggota organisasi serta menurunnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan (Green & Charles, 2019; Nevicka et al., 2011; O'Reilly et al., 2014). Budaya organisasi yang terbentuk cenderung berorientasi pada kepentingan pemimpin semata, sehingga menghambat inovasi dan partisipasi aktif karyawan dalam mencapai tujuan bersama (O'Reilly et al., 2014; Twenge & Campbell, 2009).

- b. Dampak terhadap Kesejahteraan Karyawan

Kepemimpinan narsistik sering kali dikaitkan dengan meningkatnya stres kerja, *burnout*, dan kecemasan di kalangan karyawan (Twenge & Campbell, 2009; Erkutlu & Chafra, 2017; Schwarzkopf et al., 2016). Ketidakmampuan pemimpin narsistik dalam menunjukkan empati membuat mereka lebih cenderung mengabaikan kesejahteraan bawahannya, yang berdampak pada tingginya *turnover* karyawan dan menurunnya produktivitas organisasi (Wisse & Sleafos, 2016; Chatterjee & Hambrick, 2007; Nevicka et al., 2011). Perilaku pemimpin yang cenderung merendahkan dan mengeksploitasi bawahannya juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang toksik, yang pada akhirnya mengurangi efektivitas tim (Schwarzkopf et al., 2016; Erkutlu & Chafra, 2017).

- c. Dampak terhadap Pengambilan Keputusan

Pemimpin narsistik sering mengambil keputusan yang berisiko tinggi tanpa mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang (O'Reilly et al., 2014; Schwarzkopf et al., 2016; Green & Charles, 2019). Mereka lebih fokus pada pencitraan pribadi dibandingkan dengan kepentingan organisasi, yang dapat mengarah pada keputusan yang tidak rasional dan merugikan (Chatterjee & Hambrick, 2007; Nevicka et al., 2011). Keputusan yang dibuat sering kali bersifat impulsif dan tidak melibatkan konsultasi dengan para ahli atau tim terkait, yang dapat meningkatkan kemungkinan kesalahan strategis dan menurunkan efektivitas operasional organisasi (Nevicka et al., 2011; Twenge & Campbell, 2009; Erkutlu & Chafra, 2017).

2. Perspektif Biologis dan Neurokimiawi terhadap NDP

Hasil studi menunjukkan bahwa ada keterkaitan yang kuat antara faktor biologis dan neurokimiawi dengan kecenderungan narsistik seseorang. Faktor-faktor ini dapat berperan dalam membentuk pola pikir dan perilaku seseorang yang memiliki Narcissistic Personality Disorder (NPD) (Kohut, 1971; Livesley et al., 1993; Miller et al., 2017).

Beberapa temuan penting dalam aspek ini meliputi:

a. Faktor Genetik

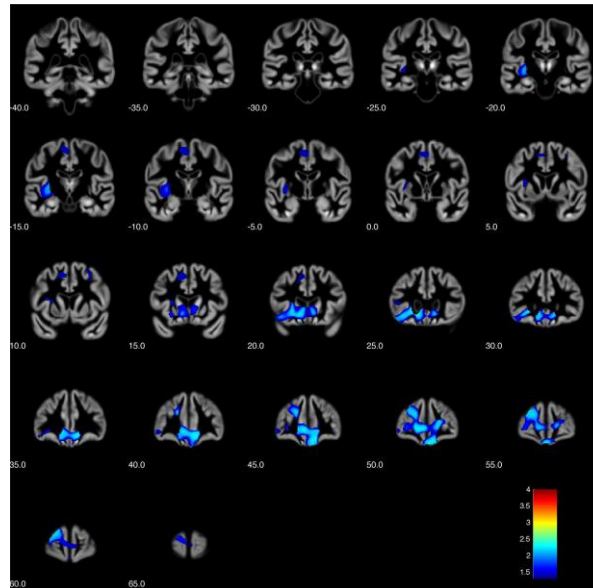
Studi oleh Cloninger, (2012) menemukan bahwa tingkat heritabilitas NPD mencapai 53%, yang menunjukkan bahwa faktor genetik memainkan peran signifikan dalam perkembangan gangguan ini. Faktor keturunan ini semakin diperkuat oleh pola asuh dalam keluarga yang cenderung memberikan penghargaan berlebihan kepada anak tanpa mengajarkan nilai empati dan tanggung jawab sosial (Miller et al., 2010; Zajenkowski et al., 2018; Campbell & Miller, 2011).

Tabel 1. Kluster Gangguan Kepribadian menunjukkan bahwa gangguan narsistik memiliki tingkat heritabilitas genetik yang signifikan (Cloninger, 2012).

Scale label	MZ correlation ($r \times 100$)	DZ correlation ($r \times 100$)	Heritability (%)	Scale label	MZ correlation ($r \times 100$)	DZ correlation ($r \times 100$)	Heritability (%)
Affective lability	49	12	45	Affective lability	49	12	45
Anxiousness	42	25	44	Anxiousness	42	25	44
Callousness	56	32	56	Callousness	56	32	56
Cognitive distortion	48	31	49	Cognitive distortion	48	31	49
Compulsivity	40	19	37	Compulsivity	40	19	37
Conduct problems	53	36	56	Conduct problems	53	36	56
Identity problems	51	28	53	Identity problems	51	28	53
Insecure attachment	45	27	48	Insecure attachment	45	27	48

b. Pengaruh Neurobiologis

Studi yang dilakukan oleh Nenadić, et al, (2021) mengungkapkan bahwa individu dengan NPD memiliki aktivitas yang berbeda dalam korteks prefrontal, bagian otak yang bertanggung jawab atas pengambilan keputusan dan regulasi emosi. Aktivitas yang tidak seimbang di area ini dapat menjelaskan impulsivitas dan kurangnya empati yang menjadi ciri khas individu narsistik (Morf & Rhodewalt, 2001; Baskin-Sommers et al., 2015; Erkutlu & Chafra, 2017). Ketidakseimbangan neurotransmitter seperti dopamin dan serotonin juga berkontribusi terhadap pola pikir egois dan ketidakmampuan memahami perspektif orang lain (Zajenkowski et al., 2018; Campbell & Miller, 2011; Twenge & Campbell, 2009).



Gambar 1. Hasil pencitraan Voxel-based Morphometry (VBM) ini mengungkap bahwa sifat narsistik subklinis berhubungan dengan variasi struktur korteks prefrontal, terutama dalam regulasi emosi dan dominasi sosial (Nenadić, et al, 2021).

3. Nilai dalam Kepemimpinan Islami

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan yang ideal adalah kepemimpinan yang menekankan nilai-nilai keadilan, empati, dan tanggung jawab (Al-Faruqi, 1992; Al-Mawardi, 1996; Nasr, 2002). Islam mengajarkan bahwa seorang pemimpin seharusnya menjadi pelayan bagi rakyatnya, bukan sebaliknya (Shah, 2006; Ali, 2009). Oleh karena itu, kepemimpinan narsistik bertentangan dengan nilai-nilai kepemimpinan dalam Islam.

Al-Qur'an dan Hadis menekankan pentingnya sifat rendah hati dan sikap melayani dalam kepemimpinan. Sebagaimana dalam Surah Ali Imran ayat 159, pemimpin yang efektif adalah mereka yang bersikap lembut dan penuh kasih terhadap pengikutnya (Asad, 1980; Nasr, 2002). Pemimpin yang memiliki sifat narsistik cenderung menampilkan sikap sebaliknya, yaitu dominan, arogan, dan kurang mempertimbangkan kebutuhan bawahannya (Shah, 2006; Ali, 2009).

B. Pembahasan

1. Analisis Kepemimpinan Narsistik dalam Konteks Organisasi

Kepemimpinan narsistik telah menjadi subjek penelitian yang luas dalam studi organisasi dan psikologi kepemimpinan. Berdasarkan temuan penelitian, karakteristik utama kepemimpinan narsistik seperti grandiositas, kebutuhan akan pengakuan, serta kurangnya empati memiliki dampak mendalam pada struktur dan budaya organisasi (Maccoby, 2000; O'Reilly et al., 2014). Dalam organisasi pendidikan, misalnya, pemimpin narsistik sering kali lebih fokus pada membangun citra pribadi daripada memajukan institusi secara kolektif.

Dampak ini berakar pada gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter dan manipulatif, yang berakibat pada ketidakpuasan kerja, peningkatan konflik internal, serta menurunnya produktivitas dan inovasi (Rosenthal & Pittinsky, 2006). Lebih jauh, pemimpin dengan kecenderungan narsistik juga cenderung menolak kritik konstruktif dan lebih memilih lingkaran sosial yang memberikan validasi terhadap keunggulan mereka, yang pada akhirnya mempersempit peluang organisasi untuk berkembang secara objektif dan berdasarkan umpan balik yang akurat (Twenge & Campbell, 2009).

2. Hubungan Antara Faktor Biologis dan Kepemimpinan Narsistik

Dari perspektif biologis, penelitian menunjukkan bahwa individu dengan kecenderungan narsistik memiliki pola aktivitas neurologis yang khas. Temuan dari

Ronningstam & Baskin-Sommers (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan erat antara gangguan kepribadian narsistik (NPD) dengan aktivitas abnormal di korteks prefrontal, area otak yang berperan dalam regulasi emosi dan pengambilan keputusan. Studi oleh Lee (University of Chicago Medicine, 2020) juga mengungkapkan bahwa individu dengan NPD mengalami peningkatan stres oksidatif, yang dapat berdampak pada ketidakseimbangan kimiawi dalam otak dan meningkatkan kecenderungan perilaku impulsif serta kurangnya empati.

Hasil penelitian Nenadić, et al, (2021) menunjukkan adanya korelasi positif antara skor total Narcissistic Personality dan volume materi abu-abu di beberapa area otak, sebagaimana dianalisis menggunakan Voxel-based Morphometry (VBM). Secara khusus, analisis eksploratif terhadap subskala NPI mengungkapkan korelasi signifikan antara exhibitionism dan dua klaster di lobus parietal kiri dan korteks cingulate kanan, self-sufficiency dengan korteks prefrontal medial kiri, serta superiority dengan korteks prefrontal anterior/rostral kiri. Selain itu, penelitian ini menemukan nilai subskala authority yang lebih tinggi pada subjek laki-laki, meskipun hanya mendekati signifikansi statistik. Secara keseluruhan, temuan ini mendukung adanya dasar neuroanatomi dari sifat narsistik, terutama dalam area otak yang berkaitan dengan regulasi diri, evaluasi sosial, dan pemrosesan superioritas diri.

Klaster Gangguan Kepribadian mengungkapkan bahwa Narcissistic Personality Disorder (NPD) memiliki komponen genetik yang signifikan. Cloninger (2012) menemukan bahwa heritabilitas NPD mencapai 53%, menegaskan bahwa faktor biologis memiliki peran dominan dalam pembentukan karakter individu dengan kecenderungan ini. Dengan demikian, kepemimpinan yang dipenuhi dengan arogansi, ketidakmampuan, dan kekebalan bukanlah semata hasil dari lingkungan atau pola asuh yang keliru, melainkan bisa jadi merupakan manifestasi dari warisan genetik yang telah tertanam sejak lahir.

3. Kepemimpinan Narsistik dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, kepemimpinan yang ideal ditentukan oleh sifat-sifat seperti keadilan, empati, dan sikap rendah hati (Al-Ghazali, 1998). Hal ini bertolak belakang dengan kepemimpinan narsistik yang cenderung menitikberatkan dominasi diri dan pengakuan sosial. Sebagaimana disebutkan dalam Surah Al-Imran ayat 159: "Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu." (Tafsir Ibn Kathir). Ayat ini menekankan pentingnya kelembutan dan kasih sayang dalam kepemimpinan, yang merupakan lawan dari karakteristik pemimpin narsistik yang egosentris dan kurang peduli terhadap kesejahteraan bawahannya.

Selain itu, hadis Rasulullah SAW juga menegaskan prinsip kepemimpinan yang berbasis cinta dan doa, sebagaimana sabdanya: "Sebaik-baik pemimpin kalian adalah mereka yang kalian cintai dan mereka mencintai kalian, yang kalian doakan dan mereka mendoakan kalian." (Muslim, Hadis No. 1855). Hadis ini mengajarkan bahwa kepemimpinan yang ideal adalah yang didasarkan pada hubungan harmonis antara pemimpin dan yang dipimpin, bukan hubungan yang diwarnai oleh dominasi dan eksploitasi.

4. Strategi Mitigasi Dampak Kepemimpinan Narsistik

Berdasarkan analisis yang dilakukan, beberapa strategi dapat diterapkan untuk memitigasi dampak negatif kepemimpinan narsistik dalam organisasi:

- Membangun Sistem Akuntabilitas: Menetapkan mekanisme umpan balik yang jelas dan transparan dapat membantu mengurangi dampak destruktif dari pemimpin narsistik dengan memastikan bahwa keputusan yang diambil didasarkan pada kepentingan kolektif, bukan hanya kepentingan pribadi (Green & Charles, 2019).
- Pelatihan Kepemimpinan Berbasis Etika: Pelatihan ini harus mencakup nilai-nilai kepemimpinan Islami, dengan menekankan pentingnya empati, tanggung jawab, dan keterbukaan dalam pengambilan keputusan.
- Mendorong Budaya Organisasi yang Kolaboratif: Dengan membangun budaya yang

menekankan partisipasi aktif seluruh anggota organisasi, risiko dominasi dari pemimpin narsistik dapat diminimalisir. Kolaborasi memungkinkan munculnya berbagai perspektif yang lebih objektif dalam menyusun kebijakan dan strategi organisasi (O'Reilly et al., 2014).

- Pendekatan Psikologis dan Dukungan Kesehatan Mental: Organisasi dapat menyediakan program dukungan psikologis untuk membantu individu dengan kecenderungan narsistik memahami dampak perilaku mereka terhadap lingkungan kerja serta mendorong perubahan perilaku yang lebih sehat dan konstruktif (Hogan & Kaiser, 2005).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan narsistik memberikan dampak yang kompleks dan multidimensional terhadap organisasi, individu, serta kesejahteraan sosial. Dari perspektif psikologis dan organisasi, pemimpin dengan kecenderungan narsistik menunjukkan karakteristik *grandiositas*, kebutuhan akan pengakuan yang berlebihan, serta kurangnya empati, yang pada akhirnya menciptakan budaya kerja toksik, penurunan produktivitas, serta meningkatnya stres dan burnout di kalangan karyawan. Kepemimpinan narsistik juga memengaruhi proses pengambilan keputusan, dengan kecenderungan bertindak impulsif dan mengambil risiko yang tidak perlu demi mempertahankan citra pribadi. Dari sudut pandang biologis, faktor genetik dan neurokimia terbukti memainkan peran penting dalam pembentukan kepribadian narsistik. Dalam perspektif Islam, kepemimpinan semacam ini bertentangan dengan nilai-nilai yang menekankan empati, keadilan, dan tanggung jawab sosial. Oleh karena itu, penting diterapkan strategi mitigasi berupa seleksi kepemimpinan yang lebih ketat, pelatihan berbasis etika, dan mekanisme akuntabilitas yang transparan. Melalui pendekatan multidisipliner yang menggabungkan psikologi, biologi, dan nilai-nilai Islam, organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang lebih sehat, adil, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama.

Daftar Pustaka

- Al-Faruqi, I. R. (1998). *Atlas Budaya Islam, Menjelajah Khazanah Peradaban Gemilang*. Bandung: Penerbit Mizan
- Al-Ghazali, A. H. M. M. (1998). *Ihya' Ulum al-Din*. Jilid 3 dan 4. Beirut: Dar Al-Kutub al-'Ilmiyyah.
- Ali, A. J. (2009). Islamic perspectives on leadership: a model. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(2), 160-180.
- Ali, A.J., & Weir, D. (2005). Islamic Perspectives on Management and Organization. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 2, 410 - 415.
- Al-Mawardi, A.H. (1996) *The Ordinances of Government: Al-Ahkām as-Sultāniyyah w'al-Wilāyāt al-Dīniyya* (Wafaa H. Wahba, Trans.). Garnet Publishing, Reading.
- American Psychiatric Association (APA) (2013) *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-V)*. 5th Edition, American Psychiatric Publishing, Washington DC.
- Arnsten, A. (2009). Stress signalling pathways that impair prefrontal cortex structure and function. *Nat Rev Neurosci* 10, 410–422
- Asad, M. (1980). *The Message of the Quran*. Gibraltar: Dar al-Andalus.
- Bartosch, J. (2020). Study shows narcissistic personality disorder may have a biological component. University of Chicago Medicine. Retrieved from <https://www.uchicagomedicine.org/forefront/research-and-discoveries-articles/study-shows-narcissistic-personality-disorder-may-have-a-biological-component>
- Baskin-Sommers, A. R., Brazil, I. A., Ryan, J., Kohlenberg, N. J., Neumann, C. S., & Newman, J. P. (2015). Mapping the association of global executive functioning onto diverse measures of psychopathic traits. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 6(4), 336–346.
- Bass & Bass (2008). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (4th ed.). New York: Free Press.
- Campbell, W. K., & Miller, J. D. (2011). *The handbook of narcissism and narcissistic personality disorder* (pp. 309-318). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

- Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (2007). It's All about Me: Narcissistic Chief Executive Officers and Their Effects on Company Strategy and Performance. *Administrative Science Quarterly*, 52(3), 351-386.
- Cloninger, C. R. (2012). Genetics of personality disorders. In J. I. Nurnberger, Jr & W. Berrettini (Eds.), *Principles of Psychiatric Genetics* (pp. 316–323). chapter, Cambridge: Cambridge University Press.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2017). Leaders' narcissism and organizational cynicism in healthcare organizations. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(5), 346-363.
- Green, A., & Charles, K. (2019). Voicing the victims of narcissistic partners: A qualitative analysis of responses to narcissistic injury and self-esteem regulation. *Sage Open*, 9(2), 2158244019846693.
- Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What We Know about Leadership. *Review of General Psychology*, 9, 169-180.
- Ibn Kathir, I. (2000). *Tafsîr ibn kathîr*. Riyadh: Dar-us-Salam.
- Kitchenham, B. (2004) *Procedures for Performing Systematic Reviews*. Keele University, Keele, 33.
- Kohut, H. (1971). *The Analysis of the Self: A Systematic Approach to the Psychoanalytic Treatment of Narcissistic Personality Disorders*. New York: International Universities Press.
- Livesley, W. J., Jang, K. L., Jackson, D. N., & Vernon, P. A. (1993). Genetic and environmental contributions to dimensions of personality disorder. *The American journal of psychiatry*, 150(12), 1826–1831.
- Maccoby, M. (2000) *Narcissistic Leaders: The Incredible Pros, the Inevitable Cons*. *Harvard Business Review*, 78, 68-78.
- Miller, J. D., Dir, A., Gentile, B., Wilson, L., Pryor, L. R., & Campbell, W. K. (2010). Searching for a vulnerable dark triad: Comparing Factor 2 psychopathy, vulnerable narcissism, and borderline personality disorder. *Journal of Personality*, 78(5), 1529-1564.
- Miller, J. D., Lynam, D. R., Hyatt, C. S., & Campbell, W. K. (2017). Controversies in Narcissism. *Annual Review of Clinical Psychology*, 13, 1.1–1.25.
- Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model. *Psychological Inquiry*, 12(4), 177–196.
- Nasr, S. H. (Ed.). (2002). *Encyclopaedia of Islamic philosophy*. Suhail Academy.
- Nenadić, I., Lorenz, C. & Gaser, C. (2021). Narcissistic personality traits and prefrontal brain structure. *Sci Rep* 11, 15707.
- Nevicka, B., Ten Velden, F. S., De Hoogh, A. H., & Van Vianen, A. E. (2011). Reality at odds with perceptions: narcissistic leaders and group performance. *Psychological science*, 22(10), 1259–1264.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice Ninth Edition*. SAGE Publications, Inc.
- O'Reilly, C.A., Doerr, B., Caldwell, D.F., et al. (2014) *Narcissistic CEOs and Executive Compensation*. *The Leadership Quarterly*, 25, 218-231.
- Ronningstam, E., & Baskin-Sommers, A. R. (2013). Fear and decision-making in narcissistic personality disorder—a link between psychoanalysis and neuroscience. *Dialogues in clinical neuroscience*, 15(2), 191-201.
- Rosenthal, S. and Pittinsky, T.I. (2006) *Narcissistic Leadership*. *The Leadership Quarterly*, 17, 617-633.
- Salamun, H., & Ab Rahman, A. (2022). Leadership values and understandings from an Islamic perspective. In *Leadership in a changing world-a multidimensional perspective*. IntechOpen.
- Schwarzkopf, K., Straus, D., Porschke, H., Znoj, H., Conrad, N., Schmidt-Trucksäss, A., & von Känel, R. (2016). Empirical evidence for a relationship between narcissistic personality traits and job burnout. *Burnout Research*, 3(2), 25-33.
- Shah, S. (2006). Educational leadership: an Islamic perspective. *British educational research journal*, 32(3), 363-385.
- Siddiqui, A. H. (1976). *Sahih Muslim*. Peace Vision.
- Sies, H. 2015. Oxidative stress: a concept in redox biology and medicine. *Redox Biol.*4:180-3.

- Simmons, L. (2020). How narcissistic leaders destroy from within. Stanford Graduate School of Business. Retrieved from <https://www.gsb.stanford.edu/insights/how-narcissistic-leaders-destroy-within>
- Snyder, H. (2019). Literature Review as a Research Methodology: An Overview and Guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.
- Tranfield, D., Denyer, D. and Smart, P. (2003) Towards a Methodology for Developing Evidence: Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. *British Journal of Management*, 14, 207-222.
- Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2009). *The Narcissism Epidemic: Living in the Age of Entitlement*. New York: Simon & Schuster.
- Wisse, B., & Sleenbos, E. (2016). When the dark ones gain power: Perceived position power strengthens the effect of supervisor Machiavellianism on abusive supervision in work teams. *Personality and Individual Differences*, 99, 122–126.
- Zajenkowski, M., Maciantowicz, O., Szymaniak, K., & Urban, P. (2018). Vulnerable and grandiose narcissism are differentially associated with ability and trait emotional intelligence. *Frontiers in Psychology*, 9, 1606