Mindshift Innovation



Mindshift Weekly Insight

November 26, 2026

CEO Comeback: Mengembalikan Momentum atau Mengembalikan Ketergantungan?

Sebelas Hari Tanpa Jensen Huang: Mengapa Nvidia Memilih Membawanya Kembali?

Pada 12 November 2026, Nvidia mengumumkan pengunduran diri Jensen Huang dari posisi CEO setelah muncul persoalan terkait perilaku pribadi dan kekhawatiran keamanan nasional. CFO Colette Kress mengambil alih peran interim CEO. Sebelas hari kemudian, perusahaan mengumumkan bahwa board mengembalikan Huang ke posisi President dan CEO.

Board menyatakan yakin terhadap kemampuan Huang memimpin Nvidia serta menilai, berdasarkan masukan pemerintah AS, bahwa pengangkatannya kembali tidak menimbulkan risiko keamanan nasional. Investigasi independen tetap berjalan.

11 Hari

12 Nov 2026

Pengumuman pengunduran diri Jensen Huang dari CEO Nvidia



23 Nov 2026



Jensen Huang comeback jadi CEO Nvidia

CEO comeback bukan fenomena baru. Steve Jobs, Howard Schultz, Bob Iger, dan Michael Dell pernah kembali memimpin perusahaan mereka. Familiaritas, pengalaman, serta kepercayaan stakeholder dapat menjadi modal berharga saat organisasi menghadapi ketidakpastian. Namun keputusan untuk membawa kembali seorang pemimpin juga menguji seberapa kuat organisasi mampu berdiri tanpa figur tersebut.

> Sejauh mana **keberhasilan seorang pemimpin di masa lalu** dapat menjadi **prediktor keberhasilannya di masa depan?**



CEO Memang Penting. Tetapi Perusahaan Bukan Hanya CEO-nya

Kita mudah menghubungkan keberhasilan perusahaan dengan figur di puncaknya. Ketika perusahaan tumbuh, CEO menjadi simbol keberhasilan. Ketika performa memburuk, CEO menjadi salah satu pihak pertama yang diminta bertanggung jawab.

Dalam artikel HBR, Nitin Nohria mengutip penelitian yang ia lakukan bersama koleganya terhadap kinerja perusahaan selama dua dekade. Hasilnya memperlihatkan peran CEO yang material, sekaligus besarnya pengaruh karakteristik perusahaan itu sendiri.

15%

CEO effect

Variasi performance yang dikaitkan dengan perbedaan CEO.



25%

Company effect

Variasi performance yang dikaitkan dengan karakteristik perusahaan.



*Angka ini merupakan estimasi variasi kinerja dalam studi historis, bukan pembagian kontribusi yang berlaku universal untuk setiap perusahaan. Faktor lain juga turut menjelaskan variasi performance.

Dalam konteks Nvidia, Huang membantu membangun perusahaan selama lebih dari tiga dekade. Namun technology platform, software ecosystem, engineering talent, hubungan pelanggan, dan organizational knowledge tetap berada di perusahaan ketika seorang CEO pergi.

Karena itu, succession perlu menilai bukan hanya siapa yang paling tepat untuk memimpin, tetapi juga capability apa yang sudah tertanam dalam organisasi sehingga tetap bekerja ketika kepemimpinan berubah.

Salah satu legacy terpenting dari great leadership adalah membuat value semakin institutionalized.

Sumber: Nohria, Harvard Business Review (2026), merangkum studi CEO effect; angka bukan estimasi spesifik untuk Nvidia.

Leadership Portability

Track Record Tidak Berjalan Sendiri. Context Ikut Menentukan

Pengalaman masa lalu sering menjadi salah satu signal terkuat ketika perusahaan mencari CEO. Pemimpin yang pernah melakukan turnaround dianggap siap melakukan turnaround berikutnya. Executive yang dikenal mampu melakukan acquisition diharapkan membawa playbook untuk growth.

Bertrand dan Schoar menemukan bahwa gaya manajemen eksekutif relatif persisten: kebijakan investasi, pembiayaan, dan keputusan strategis dapat mengikuti mereka ketika berpindah perusahaan. Namun gaya yang konsisten tidak menjamin hasil yang konsisten.



Studi Groysberg, McLean, dan Nohria terhadap mantan eksekutif General Electric (GE) menunjukkan bahwa perpindahan talent lebih berhasil ketika tantangan di perusahaan baru serupa dengan konteks pengalaman sebelumnya. Industry knowledge, hubungan kerja, dan sistem organisasi ikut menentukan seberapa relevan kemampuan seorang pemimpin.

Hal yang sama perlu dipertimbangkan ketika seorang mantan CEO kembali. Market, talent, skala, dan kompetisi bisa berubah meskipun nama perusahaannya tetap sama.

Basis konsep: Bertrand & Schoar (2003); Groysberg, McLean & Nohria (2006). Diagram adalah sintesis editorial, bukan rumus empiris.

Familiarity Memberi Kecepatan. Tetapi Tidak Menjamin Renewal

Mantan CEO sudah mengenal bisnis, people, culture, investor expectations, dan strategic history. Waktu adaptasi berpotensi lebih pendek. Dalam kondisi krisis, figur yang dikenal dapat memulihkan kepercayaan stakeholder dengan cepat.

Namun data memberi alasan untuk berhati-hati. Bingham dan koleganya menganalisis lebih dari 6.000 peristiwa pergantian CEO. Secara rata-rata, perusahaan dengan returning CEO memiliki kinerja saham tahunan yang lebih rendah daripada perusahaan dengan CEO baru.

6,000+

CEO succession events.

~10 pp

Selisih return saham tahunan yang lebih rendah pada kelompok returning CEO.

Steve Jobs adalah contoh comeback yang berhasil menciptakan extraordinary renewal. Tetapi satu keberhasilan ikonik tidak cukup untuk mengabaikan pola rata-rata. Temuan studi ini juga tidak berarti bahwa comeback menyebabkan kinerja buruk atau bahwa hasilnya pasti berlaku pada Nvidia.

The Advantage

Institutional knowledge, hubungan stakeholder, dan kecepatan re-entry.

The Risk

Old assumptions, playbook yang tidak lagi sesuai, serta potensi ketergantungan pada figur lama.

Comeback menuntut kemampuan membaca organisasi hari ini dengan fresh eyes, bukan sekadar mengulang keberhasilan kemarin.

Sumber: Bingham et al., Academy of Management Proceedings (2019), MIT Sloan Management Review (2020); Nohria (2026). pp = poin persentase.

Empat Pertanyaan Sebelum Membawa Pemimpin Lama Kembali

Keputusan succession yang sehat dimulai dari kebutuhan organisasi hari ini. Empat pertanyaan berikut merupakan decision lens yang ditarik dari riset leadership dan kasus Nvidia.

01 Is the challenge still the same?

Apakah tantangan sekarang menyerupai masalah yang pernah berhasil diselesaikan pemimpin tersebut? Jika konteks telah berubah, evaluasi kembali relevansi playbook dan capability-nya.

02 What belongs to the leader, and what belongs to the institution?

Apakah relasi strategis, kualitas keputusan, dan kemampuan eksekusi hanya berjalan ketika figur tertentu hadir? Identifikasi capability yang sudah tertanam pada tim, sistem, proses, dan culture.

03 Does the comeback strengthen succession, or postpone it?

Returning CEO bisa menjadi bridge yang efektif. Namun board perlu memastikan comeback tidak menutupi absennya leadership pipeline yang siap mengambil alih.

04 Has legitimacy been restored?

Rekam jejak keberhasilan memberikan alasan kuat untuk mempertimbangkan kembalinya seorang pemimpin. Namun, competence dan legitimacy merupakan dua dimensi yang berbeda. Jika pengunduran diri berkaitan dengan conduct atau judgement, keputusan untuk mengembalikan pemimpin perlu disertai mekanisme accountability dan oversight yang kredibel.

A comeback is a leadership decision. **Its success depends on institutional conditions.**



CEO comeback selalu menarik karena mengandung keyakinan bahwa seseorang yang pernah membawa organisasi menuju keberhasilan mungkin mampu melakukannya lagi. Kadang keyakinan itu benar, ada pemimpin yang kembali dengan fresh eyes, menggunakan institutional knowledge dan credibility untuk mempercepat renewal.

Namun past success lahir dari kombinasi leader, organization, people, capabilities, timing, dan market context. Comeback hanya relevan sejauh pemimpin lama mampu menjawab kebutuhan organisasi yang baru.

Jika strategy, confidence, relationships, dan decision quality hanya berjalan ketika seorang CEO hadir, organisasi menghadapi persoalan yang lebih besar daripada succession: leadership dependency. Pemimpin hebat dapat menjadi competitive advantage. Organisasi yang kuat mampu mengubah keunggulan seorang pemimpin menjadi institutional capability yang tetap hidup setelah ia tidak lagi berada di sana.

References

- NVIDIA Corporation. 2026. NVIDIA Announces CEO Transition. 12 November 2026. Available at: https://investor.nvidia.com/news/press-release-details/2026/NVIDIA-Announces-CEO-Transition/default.aspx
- NVIDIA Corporation. 2026. NVIDIA Board Reinstates Jensen Huang as President, CEO and Board Director. 23 November 2026. Available at: https://nvidianews.nvidia.com/news/nvidia-board-reinstates-jensen-huang-as-president-ceo-and-board-director.nvidia.com
- Nohria, N. 2026. When CEO Comebacks Succeed—and When They Fail. Harvard Business Review, 23 November 2026. Available at: https://hbr.org/2026/11/when-ceo-comebacks-succeed-and-when-they-fail
- Bertrand, M. & Schoar, A. 2003. Managing with Style: The Effect of Managers on Firm Policies. The Quarterly Journal of Economics, 118(4), 1169–1208. Available at: https://academic.oup.com/qje/article-abstract/118/4/1169/1925095?redirectedFrom=fulltext
- Groysberg, B., McLean, A. N. & Nohria, N. 2006. Are Leaders Portable? Harvard Business Review, May 2006. Available at: https://hbr.org/2006/05/are-leaders-portable
- Bingham, C. B., Hendricks, B., Howell, T. & Kolev, K. D. 2019. Boomerang CEOs: What Happens When the CEO Comes Back? Academy of Management Proceedings, 2019(1). Available at: https://journals.aom.org/doi/10.5465/AMBPP.2019.10550abstract
- Bingham, C. B., Hendricks, B., Howell, T. & Kolev, K. D. 2020. Boomerang CEOs: What Happens When the CEO Comes Back? MIT Sloan Management Review, 17 September 2020. Available at: https://epublications.marquette.edu/mgmt_fac/380/
- Reuters. 2026. Huang Returns as Nvidia CEO After Trump Intervention in Abrupt Board Reversal. 23 November 2026. Available at: https://www.reuters.com/technology/nvidia-reinstates-jensen-huang-ceo-2026-11-23/

Discover more insights on leadership, innovation, and change management with **Mindshift Weekly Insight** by Mindshift Innovation

mindshift.id mindshift_id Mindshift Innovation