

Level 5 Leadership oleh Jim Collins dalam bukunya "Good to Great"

[Rudy C Tarumingkeng](#)

RUDYCT e-PRESS

Juni 2024

Level 5 Leadership adalah konsep yang diperkenalkan oleh Jim Collins dalam bukunya "Good to Great". Konsep ini menggambarkan tipe kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mengubah perusahaan dari kinerja yang baik menjadi kinerja yang hebat. Jim Collins dan tim penelitiannya mengidentifikasi lima level kepemimpinan yang berbeda, dengan Level 5 sebagai puncak dari kepemimpinan yang efektif. Berikut adalah penjelasan lebih rinci mengenai setiap level dan terutama Level 5 Leadership:

Lima Level Kepemimpinan

1. Level 1: Highly Capable Individual

- Pemimpin di level ini memiliki kontribusi produktif melalui bakat, pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan kerja yang baik. Mereka efektif dalam pekerjaan individu dan mampu memberikan hasil yang bermanfaat.

2. Level 2: Contributing Team Member

- Pemimpin di level ini bekerja secara efektif dalam tim dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan tim. Mereka dapat bekerja sama dengan orang lain dan meningkatkan efektivitas kelompok.

3. Level 3: Competent Manager

- Pemimpin di level ini mengorganisir orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang efisien dan efektif. Mereka memiliki keterampilan manajerial yang baik dan dapat mengelola tim untuk mencapai hasil yang diinginkan.

4. Level 4: Effective Leader

- Pemimpin di level ini berkomitmen pada visi yang jelas dan mampu memotivasi orang lain untuk mencapai visi tersebut. Mereka menginspirasi dan mendorong kinerja tinggi dari timnya.

5. Level 5: Executive

- Pemimpin Level 5 adalah puncak dari kepemimpinan yang efektif. Mereka menggabungkan kerendahan hati pribadi (personal humility) dengan tekad profesional (professional will). Pemimpin Level 5 menunjukkan kesederhanaan, kerendahan hati, dan ketekunan, tetapi juga memiliki tekad yang kuat untuk memastikan kesuksesan organisasi. Mereka lebih fokus pada kesuksesan tim dan organisasi daripada kesuksesan pribadi.

Karakteristik Pemimpin Level 5

1. Kerendahan Hati (Humility)

- Pemimpin Level 5 sering kali lebih fokus pada kesuksesan organisasi dan tim mereka daripada pencapaian pribadi. Mereka tidak mencari pengakuan atau pujian untuk diri mereka sendiri.

2. Tekad yang Kuat (Professional Will)

- Meskipun rendah hati, mereka memiliki tekad yang sangat kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka gigih dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan.

3. Memprioritaskan Kesuksesan Organisasi

- Pemimpin Level 5 menempatkan kesuksesan organisasi di atas kepentingan pribadi. Mereka mengambil keputusan berdasarkan apa yang terbaik untuk perusahaan, bahkan jika itu berarti mengorbankan kepentingan pribadi mereka.

4. Kemampuan untuk Memimpin dengan Contoh

- Mereka memimpin dengan memberikan contoh yang baik. Tindakan mereka mencerminkan nilai-nilai dan etika yang mereka anut.

Contoh Kasus Pemimpin Level 5

Salah satu contoh nyata dari pemimpin Level 5 adalah Darwin E. Smith, mantan CEO Kimberly-Clark. Ketika Smith mengambil alih perusahaan, Kimberly-Clark berada dalam kesulitan. Dengan kerendahan hati dan tekad yang kuat, Smith memimpin transformasi perusahaan dari produsen kertas tradisional menjadi pemimpin dalam produk perawatan pribadi. Dia membuat keputusan yang berani dan sulit, seperti menjual unit bisnis yang kurang menguntungkan, dan fokus pada pengembangan merek seperti Kleenex dan Huggies. Hasilnya, Kimberly-Clark menjadi salah satu perusahaan terkemuka di industrinya.

Kesimpulan

Level 5 Leadership adalah kombinasi unik antara kerendahan hati pribadi dan tekad profesional yang kuat. Pemimpin Level 5 mampu memimpin transformasi organisasi dari baik menjadi hebat dengan fokus pada kesuksesan jangka panjang dan pencapaian tim daripada pencapaian pribadi. Konsep ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif bukan hanya tentang keterampilan manajerial atau kemampuan memotivasi,

tetapi juga tentang integritas, ketekunan, dan fokus pada tujuan yang lebih besar.

Ada beberapa aspek tambahan yang bisa memperkaya pemahaman tentang Level 5 Leadership menurut Jim Collins. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut:

Prinsip "First Who, Then What"

Salah satu prinsip yang sangat ditekankan oleh Collins dalam "Good to Great" adalah "First Who, Then What". Artinya, pemimpin Level 5 akan memastikan bahwa mereka memiliki orang-orang yang tepat di dalam organisasi sebelum menentukan arah atau strategi yang akan diambil. Mereka berfokus pada merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang memiliki nilai dan komitmen yang sejalan dengan visi organisasi.

Cermin dan Jendela (The Window and the Mirror)

Pemimpin Level 5 sering kali menggunakan analogi cermin dan jendela untuk menggambarkan pendekatan mereka terhadap keberhasilan dan kegagalan:

- **Jendela:**
Ketika organisasi mencapai kesuksesan, pemimpin Level 5 melihat "ke luar jendela" untuk memberikan kredit kepada tim mereka, faktor eksternal, dan keberuntungan.
- **Cermin:**
Ketika menghadapi kegagalan atau tantangan, mereka melihat "ke dalam cermin" untuk mengambil tanggung jawab pribadi atas masalah yang terjadi.

Pengembangan Pemimpin Masa Depan

Pemimpin Level 5 tidak hanya fokus pada kinerja saat ini, tetapi juga pada keberlanjutan kepemimpinan di masa depan. Mereka secara aktif mengembangkan pemimpin masa depan dalam organisasi mereka. Ini dilakukan melalui mentoring,

pelatihan, dan memberikan kesempatan kepada individu-individu potensial untuk berkembang.

Tanggung Jawab Sosial dan Etika

Selain berfokus pada kesuksesan finansial, pemimpin Level 5 juga menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tanggung jawab sosial dan etika. Mereka memastikan bahwa perusahaan mereka beroperasi dengan integritas dan memberikan dampak positif pada masyarakat.

Contoh Lain dari Pemimpin Level 5

1. Anne Mulcahy, CEO Xerox:

- Ketika mengambil alih Xerox, perusahaan tersebut menghadapi krisis besar. Mulcahy melakukan restrukturisasi besar-besaran, termasuk pemutusan hubungan kerja yang sulit tetapi perlu, serta fokus pada inovasi dan pelanggan. Kepemimpinan yang rendah hati namun tegas membalikkan keadaan Xerox dan membawa perusahaan kembali ke jalur kesuksesan.

2. Alan Mulally, CEO Ford:

- Alan Mulally memimpin transformasi Ford selama krisis keuangan global. Dengan kerendahan hati dan tekad kuat, ia memotong biaya, meningkatkan kualitas produk, dan memperkenalkan budaya kerja sama yang lebih baik. Ford berhasil menghindari kebangkrutan dan kembali menjadi pemimpin industri otomotif.

Pemimpin Level 5 menggabungkan berbagai karakteristik yang membedakan mereka dari tipe kepemimpinan lainnya. Mereka adalah individu yang tidak hanya memiliki keterampilan manajerial yang luar biasa tetapi juga integritas dan etika yang tinggi. Mereka memastikan bahwa keberhasilan organisasi bersifat berkelanjutan dengan memprioritaskan pengembangan tim dan pemimpin masa depan.

Kepemimpinan Level 5 adalah tentang keseimbangan antara ambisi yang kuat untuk organisasi dan kesederhanaan pribadi. Mereka menginspirasi melalui tindakan mereka, mengambil tanggung jawab penuh atas kegagalan, dan memuji tim mereka atas kesuksesan. Dengan demikian, mereka mampu mengubah organisasi dari baik menjadi hebat, menciptakan dampak yang tahan lama dan berarti.

Berikut ini adalah beberapa contoh tambahan dari pemimpin Level 5 di berbagai industri:

1. Herb Kelleher, CEO Southwest Airlines

Herb Kelleher adalah salah satu pendiri dan mantan CEO Southwest Airlines. Kepemimpinan Kelleher dikenal karena fokusnya pada karyawan dan budaya perusahaan yang kuat. Dia percaya bahwa dengan memperlakukan karyawan dengan baik, mereka akan memberikan pelayanan yang luar biasa kepada pelanggan, yang pada gilirannya akan meningkatkan profitabilitas perusahaan.

- **Kerendahan Hati:**
Kelleher selalu menempatkan karyawan dan pelanggan di atas dirinya sendiri. Dia sering terlihat bekerja bersama karyawan garis depan dan merayakan kesuksesan mereka.
- **Tekad Profesional:**
Di bawah kepemimpinannya, Southwest Airlines berhasil tetap menguntungkan selama bertahun-tahun di tengah industri penerbangan yang sangat kompetitif.

2. Sam Walton, Pendiri Walmart

Sam Walton mendirikan Walmart dan mengembangkannya menjadi jaringan ritel terbesar di dunia. Kepemimpinan Walton menunjukkan banyak karakteristik Level 5.

- **Kerendahan Hati:** Meskipun menjadi salah satu orang terkaya di dunia, Walton tetap sederhana dan rendah hati.

Dia sering mengunjungi toko-toko Walmart dan berbicara langsung dengan karyawan.

- **Tekad Profesional:** Walton memiliki visi yang kuat untuk menyediakan barang-barang dengan harga terendah dan bekerja tanpa lelah untuk mencapai tujuan ini.

3. Colleen Barrett, Presiden Southwest Airlines

Colleen Barrett, yang mengikuti jejak Herb Kelleher sebagai presiden Southwest Airlines, juga menunjukkan kualitas kepemimpinan Level 5.

- **Kerendahan Hati:**
Barrett dikenal karena keterbukaannya terhadap karyawan dan keinginan untuk mendengar dan memahami kebutuhan mereka.
- **Tekad Profesional:**
Dia melanjutkan budaya perusahaan yang kuat dan mempertahankan profitabilitas Southwest Airlines di tengah tantangan industri penerbangan.

4. George C. Marshall, Kepala Staf Angkatan Darat AS

George C. Marshall adalah seorang jenderal dalam Angkatan Darat Amerika Serikat dan Menteri Luar Negeri AS yang memainkan peran penting dalam Perang Dunia II dan pemulihan Eropa pasca-perang.

- **Kerendahan Hati:**
Marshall dikenal karena integritas dan kesederhanaannya. Dia sering memberikan kredit kepada bawahannya atas kesuksesan militer.
- **Tekad Profesional:**
Marshall memiliki tekad yang kuat untuk mencapai kemenangan dan stabilitas global, yang tercermin dalam usahanya yang tak kenal lelah selama dan setelah perang.

5. Darwin E. Smith, CEO Kimberly-Clark

Sebelumnya sudah disebutkan secara singkat, tetapi lebih rinci, Darwin E. Smith mengambil alih Kimberly-Clark ketika perusahaan tersebut menghadapi masa-masa sulit. Kepemimpinan Smith membawa transformasi radikal yang mengubah Kimberly-Clark menjadi pemimpin industri produk konsumen.

- **Kerendahan Hati:**

Smith dikenal sebagai pribadi yang rendah hati dan menghindari sorotan. Dia lebih memilih untuk bekerja di belakang layar dan memberikan kredit kepada timnya.

- **Tekad Profesional:**

Dia membuat keputusan berani dan sulit, seperti menjual pabrik kertas yang tidak menguntungkan, dan menginvestasikan dana ke produk-produk merek seperti Kleenex dan Huggies, yang akhirnya membawa kesuksesan besar bagi perusahaan.

Kesimpulan

Contoh-contoh ini menunjukkan bagaimana pemimpin Level 5 dari berbagai latar belakang dan industri berhasil membawa organisasi mereka menuju kesuksesan yang berkelanjutan. Dengan menggabungkan kerendahan hati dan tekad profesional, mereka mampu menginspirasi, memotivasi, dan memimpin transformasi yang signifikan dalam organisasi mereka. Kepemimpinan Level 5 bukan hanya tentang keterampilan dan strategi, tetapi juga tentang karakter, nilai-nilai, dan komitmen untuk mencapai tujuan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi.

Jim Collins memperkenalkan beberapa konsep penting dalam bukunya "Good to Great" yang membantu menjelaskan bagaimana perusahaan dapat bertransisi dari kinerja yang baik menjadi kinerja yang luar biasa. Empat konsep kunci tersebut adalah Stockdale Paradox, the Flywheel, the Hedgehog Concept, dan Culture of Discipline. Berikut adalah penjelasan rinci tentang masing-masing konsep tersebut:

1. Stockdale Paradox

Definisi: Stockdale Paradox adalah konsep yang diambil dari pengalaman Laksamana James Stockdale, seorang perwira tinggi Angkatan Laut Amerika Serikat yang ditawan selama Perang Vietnam. Paradox ini menggabungkan dua prinsip penting:

- **Menerima Realitas Brutal:**
Tetap menghadapi dan menerima kenyataan yang paling sulit dan brutal dari situasi Anda.
- **Tidak Pernah Kehilangan Harapan:**
Tetap mempertahankan keyakinan bahwa Anda pada akhirnya akan menang, terlepas dari kesulitan yang dihadapi.

Implementasi dalam Bisnis: Perusahaan yang ingin bertransformasi menjadi hebat harus menerima dan menghadapi kenyataan keras yang mereka hadapi. Namun, mereka juga harus memiliki keyakinan teguh bahwa mereka bisa dan akan berhasil mengatasi tantangan tersebut.

Contoh:

- **IBM pada 1990-an:** Ketika Louis Gerstner mengambil alih sebagai CEO, IBM berada dalam krisis besar. Dengan mengakui masalah yang dihadapi secara brutal dan tetap percaya bahwa perusahaan bisa berubah, Gerstner memimpin IBM melalui transformasi besar yang mengembalikan profitabilitas dan relevansi perusahaan.

2. The Flywheel Concept

Definisi: The Flywheel Concept menggambarkan bagaimana kemajuan kecil yang konsisten dan berkelanjutan dapat menciptakan momentum besar yang akhirnya membawa perusahaan dari baik menjadi hebat. Idennya adalah bahwa tidak ada satu tindakan besar yang membawa perubahan, melainkan akumulasi dari banyak langkah kecil yang dilakukan secara terus-menerus.

Implementasi dalam Bisnis: Perusahaan harus fokus pada peningkatan berkelanjutan dan membangun momentum secara bertahap. Setiap tindakan yang dilakukan harus selaras dengan visi jangka panjang dan berkontribusi pada putaran roda gila yang semakin cepat.

Contoh:

- **Amazon:**
Amazon tidak menjadi raksasa e-commerce dalam semalam. Jeff Bezos membangun perusahaan dengan fokus pada layanan pelanggan, pilihan produk, dan efisiensi operasional, yang semuanya berkontribusi pada momentum yang semakin besar dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

3. The Hedgehog Concept

Definisi: The Hedgehog Concept adalah tentang menemukan fokus utama atau kekuatan inti yang memungkinkan perusahaan menjadi yang terbaik di dunia dalam satu hal. Konsep ini terdiri dari tiga lingkaran yang beririsan:

- **Apa yang Anda bisa menjadi yang terbaik di dunia (What you can be the best in the world at)**
- **Apa yang mendorong mesin ekonomi Anda (What drives your economic engine)**
- **Apa yang Anda sangat bersemangat (What you are deeply passionate about)**

Perusahaan yang hebat menemukan fokus pada irisan dari ketiga elemen ini.

Implementasi dalam Bisnis:

Perusahaan harus mengidentifikasi kekuatan inti mereka, memahami apa yang bisa membuat mereka unggul, dan fokus pada area tersebut dengan penuh dedikasi dan sumber daya.

Contoh:

- **Walgreens:** Walgreens mengidentifikasi kekuatan inti mereka dalam menjadi apotek terbaik di lokasi yang strategis. Mereka fokus pada memberikan layanan kesehatan yang mudah diakses dan efisien, yang membawa mereka dari baik menjadi hebat.

4. Culture of Discipline

Definisi: Culture of Discipline adalah tentang menciptakan budaya di mana karyawan bertanggung jawab atas tindakan mereka, bekerja dengan fokus yang jelas, dan memiliki dedikasi yang kuat terhadap tujuan perusahaan. Budaya ini bukan tentang aturan yang ketat atau kontrol yang berlebihan, tetapi tentang kebebasan dalam kerangka tanggung jawab.

Implementasi dalam Bisnis: Perusahaan harus mempekerjakan orang-orang yang tepat yang memiliki disiplin diri, memberi mereka kebebasan untuk berinovasi, namun dalam batasan visi dan tujuan perusahaan. Mereka juga harus menghindari birokrasi yang menghambat kreativitas dan produktivitas.

Contoh:

- **Nucor Corporation:** Nucor, sebuah perusahaan baja, menciptakan budaya di mana karyawan di semua tingkat memiliki tanggung jawab yang jelas dan diberi kebebasan untuk membuat keputusan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hasilnya adalah efisiensi tinggi dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Kesimpulan

Jim Collins, melalui penelitiannya, menunjukkan bahwa perusahaan hebat memiliki beberapa karakteristik yang membedakan mereka dari yang lain. Menerima kenyataan brutal sambil tetap optimis (Stockdale Paradox), membangun momentum melalui tindakan kecil yang konsisten (Flywheel), menemukan kekuatan inti mereka dan berfokus pada itu (Hedgehog Concept), serta menciptakan budaya disiplin (Culture of Discipline) adalah kunci untuk bertransformasi dari

perusahaan yang baik menjadi hebat. Implementasi yang konsisten dari konsep-konsep ini dapat membantu perusahaan mencapai kinerja yang luar biasa dan bertahan dalam jangka panjang.

Buku-buku oleh Jim Collins

1. "Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't"

- Tahun Terbit: 2001
- Buku ini adalah karya utama di mana Jim Collins memperkenalkan konsep Level 5 Leadership, Stockdale Paradox, the Flywheel, the Hedgehog Concept, dan Culture of Discipline.

2. "Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies"

- Tahun Terbit: 1994
- Dalam buku ini, Collins bersama Jerry I. Porras membahas tentang karakteristik perusahaan yang berhasil bertahan dan terus berinovasi dalam jangka panjang.

3. "How the Mighty Fall: And Why Some Companies Never Give In"

- Tahun Terbit: 2009
- Buku ini mengeksplorasi alasan di balik kejatuhan beberapa perusahaan besar dan apa yang bisa dipelajari dari kegagalan mereka.

4. "Great by Choice: Uncertainty, Chaos, and Luck – Why Some Thrive Despite Them All"

- Tahun Terbit: 2011
- Dalam buku ini, Collins dan Morten T. Hansen mengeksplorasi bagaimana beberapa perusahaan berhasil berkembang meskipun di tengah ketidakpastian dan kekacauan.

Artikel oleh Jim Collins

1. **"Level 5 Leadership: The Triumph of Humility and Fierce Resolve"**
 - Tahun Terbit: 2001
 - Artikel ini diterbitkan di Harvard Business Review dan merangkum konsep Level 5 Leadership serta memberikan contoh nyata dari pemimpin yang mempraktikkan prinsip ini.
2. **"Good to Great and the Social Sectors: A Monograph to Accompany Good to Great"**
 - Tahun Terbit: 2005
 - Monograf ini ditulis untuk menerapkan konsep "Good to Great" dalam sektor sosial. Collins menunjukkan bagaimana prinsip-prinsip yang sama dapat diterapkan di organisasi nirlaba, pendidikan, dan sektor publik.

Sumber Daya Tambahan

- **Website Resmi Jim Collins:** [Jim Collins](#)
 - Website ini menyediakan berbagai artikel, video, dan sumber daya lain yang menjelaskan konsep-konsep yang diusung oleh Jim Collins. Ini adalah sumber yang bagus untuk mendapatkan wawasan langsung dari penulisnya.