

### 3.3 Kendala yang Ditemukan

Kendala yang saya alami adalah

#### 3.3.1 Perbedaan Visi dan komitmen

Salah satu tantangan paling krusial dalam merintis *startup* bersama rekan adalah terjadinya ketidaksamaan visi jangka panjang serta disparitas tingkat komitmen terhadap usaha yang dibangun. Tidak jarang para CEO memiliki perspektif berbeda mengenai arah strategis perusahaan. Sebagai contoh, ada pendiri yang ingin mempercepat pertumbuhan melalui suntikan modal eksternal, sementara yang lain lebih condong pada pendekatan pertumbuhan organik yang cenderung stabil namun memerlukan waktu lebih lama.

Ketidaksepahaman ini menjadi semakin rumit apabila tidak diimbangi dengan alokasi waktu yang setara di antara para pendiri. Dalam praktiknya, salah satu pihak mungkin mencurahkan seluruh energinya untuk operasional dan pengembangan bisnis, sedangkan rekan lainnya masih terbagi perhatiannya karena keterikatan pada pekerjaan utama atau aktivitas lain di luar *startup*. Ketimpangan ini berpotensi menciptakan ketegangan, baik dalam hal pembagian beban kerja, keterlambatan pengambilan keputusan strategis, maupun munculnya perasaan ketidakadilan atas kontribusi dan pembagian hasil.

Jika tidak segera ditangani melalui dialog terbuka dan kesepakatan yang disepakati bersama, perbedaan visi serta ketimpangan komitmen waktu ini dapat menjadi penghambat serius bagi perkembangan *startup*. Lebih jauh lagi, hal ini dapat merusak soliditas tim pendiri yang justru sangat menentukan keberhasilan perusahaan pada fase awal pertumbuhan yang kritis.

### 3.3.2 Minimnya kepastian peran, inisiatif, dan kepemimpinan

Ketidakpastian dalam distribusi tanggung jawab, rendahnya semangat inisiatif dari individu, serta ketiadaan kepemimpinan yang jelas merupakan hambatan signifikan dalam mendorong kinerja tim yang optimal dan pencapaian arah strategis organisasi. Ketika struktur peran tidak didefinisikan secara konkret, proses pengambilan keputusan menjadi tersendat dan membuka ruang bagi munculnya konflik internal. Situasi ini diperburuk oleh minimnya sikap proaktif dari anggota tim, yang menyebabkan mandeknya inovasi serta lambannya pelaksanaan rencana kerja. Di sisi lain, ketiadaan sosok pemimpin yang mampu memfasilitasi koordinasi, memberikan arahan strategis, serta menjadi panutan dalam pelaksanaan visi bersama turut melemahkan soliditas tim dan mengganggu keberlangsungan pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

### 3.3.3 Ego dan kurangnya komunikasi

Salah satu hambatan utama yang muncul selama proses operasional adalah ketidakjelasan batas peran antar anggota tim inti (chief officers), yang semakin diperburuk oleh lemahnya inisiatif personal serta absennya kepemimpinan yang tegas dari CEO. Situasi ini berdampak pada tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, inefisiensi kerja, serta keterlambatan dalam penerapan strategi yang telah dirancang.

Sebagai ilustrasi, Chief Product Officer (CPO) tidak memiliki pemahaman dasar terkait mekanisme pengembangan website, meskipun fondasi utama produk *startup* bergantung pada *platform digital* tersebut. Minimnya upaya CPO untuk memahami alur kerja tim teknis maupun keterlibatan dalam proses validasi produk menyebabkan kesenjangan antara kebutuhan pengguna dan fitur yang dikembangkan, sehingga mengganggu relevansi produk terhadap pasar sasaran.

Di sisi lain, Chief Marketing Officer (CMO) menunjukkan

ketergantungan tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Proses pembuatan materi promosi baik dalam bentuk copywriting maupun konten video sering kali membutuhkan keterlibatan aktif dari anggota tim lain yang sebenarnya memiliki peran berbeda. Kondisi ini mengindikasikan rendahnya kemandirian dalam pelaksanaan fungsi pemasaran.

Sementara itu, CEO sebagai tokoh sentral dalam kepemimpinan belum berhasil memberikan arahan strategis maupun pendampingan yang efektif kepada para chief officer. Ketiadaan sistem evaluasi yang terstruktur serta tidak adanya umpan balik berkala menyebabkan banyak inisiatif kerja berjalan tanpa kontrol mutu yang memadai dan menyimpang dari target awal yang telah ditetapkan



### **3.4 Solusi atas Kendala yang Ditemukan:**

#### **3.4.1 Perbedaan Visi dan Komitmen Waktu**

Untuk mengatasi perbedaan visi dan ketimpangan dalam alokasi waktu antar pendiri, diperlukan pendekatan yang mengedepankan komunikasi strategis dan perumusan visi bersama yang eksplisit. Langkah awal yang krusial adalah menyelenggarakan sesi diskusi intensif untuk menyamakan persepsi mengenai arah jangka panjang perusahaan, termasuk penetapan prioritas utama, skala pertumbuhan yang diinginkan, serta pendekatan terhadap pendanaan dan ekspansi. Konsensus terhadap visi tersebut harus dituangkan secara formal dalam bentuk dokumen tertulis seperti *founders' agreement* atau *strategic alignment charter*, guna menjadi acuan kolektif dalam pengambilan keputusan di masa mendatang. Di samping itu, penting untuk membangun kesepakatan mengenai ekspektasi waktu dan kontribusi kerja yang seimbang. Jika terdapat perbedaan dalam kapasitas waktu masing-masing pendiri, maka perlu adanya mekanisme kompensasi atau redistribusi tanggung jawab yang proporsional, agar tercipta rasa keadilan dan akuntabilitas. Penerapan sistem kerja berbasis output (*output-based performance*) juga dapat menjadi solusi untuk menjaga produktivitas, tanpa terpaku pada jumlah jam kerja.

#### **3.4.2 Minimnya Kepastian Peran, Inisiatif, dan Kepemimpinan**

Untuk mengatasi ketidakjelasan peran, rendahnya inisiatif, serta

lemahnya kepemimpinan dalam struktur organisasi *startup*, diperlukan langkah strategis yang berfokus pada pembentukan kerangka kerja yang sistematis dan pembagian tanggung jawab yang tegas. Penyusunan struktur organisasi yang jelas, lengkap dengan uraian tugas (*job description*) dan indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators/KPI*), menjadi fondasi utama dalam memastikan setiap anggota tim memahami lingkup tugas dan ekspektasi yang melekat pada perannya masing-masing.

Selain itu, mendorong tumbuhnya inisiatif individu memerlukan pendekatan manajerial yang partisipatif dan mendukung pengambilan keputusan secara otonom dalam ruang lingkup yang disepakati. Pengembangan budaya kerja yang menekankan pada tanggung jawab personal, kolaborasi lintas fungsi, serta penghargaan terhadap kontribusi proaktif dapat memperkuat keterlibatan anggota tim dalam setiap proses strategis.

Peran CEO sebagai pemimpin tertinggi juga perlu dikuatkan melalui pelatihan kepemimpinan, pendampingan (*coaching*), serta keterlibatan aktif dalam pengawasan dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Membangun sistem monitoring berbasis kinerja serta forum evaluasi rutin akan membantu memastikan setiap fungsi organisasi berjalan selaras dengan tujuan strategis dan dapat segera dikoreksi bila terjadi deviasi.

### **3.4.3 Ego dan Kurangnya Komunikasi**

Salah satu hambatan psikologis yang kerap muncul dalam dinamika kerja tim adalah tingginya dominasi ego individu, yang diperburuk oleh kurangnya komunikasi yang terbuka dan efektif. Ketika anggota tim lebih mengedepankan kepentingan pribadi atau merasa enggan menerima masukan, kolaborasi menjadi terhambat dan keputusan strategis rentan dipengaruhi oleh kepentingan subyektif, bukan

pertimbangan

rasional

kolektif.

Minimnya komunikasi yang jujur dan dua arah menyebabkan terjadinya miskomunikasi, asumsi yang keliru, serta meningkatnya potensi konflik yang tidak terselesaikan secara konstruktif. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menimbulkan atmosfer kerja yang tidak sehat, menurunkan kepercayaan antar anggota tim, dan melemahkan solidaritas dalam menghadapi tantangan bisnis.

Solusi atas permasalahan ini dimulai dari penciptaan budaya organisasi yang menjunjung tinggi transparansi, saling menghargai, dan keterbukaan terhadap kritik. Pendekatan komunikasi asertif perlu dikembangkan melalui pelatihan interpersonal dan fasilitasi dialog rutin, seperti forum mingguan atau sesi *retrospective*, yang memungkinkan setiap anggota menyampaikan pandangan, kendala, maupun evaluasi tanpa rasa takut atau tekanan. Di saat yang sama, penting untuk menumbuhkan kesadaran akan peran ego sebagai penghalang produktivitas dan mempromosikan pola pikir kolaboratif demi tercapainya tujuan bersama.

