



Wadhvani Ignite

CONCEPT BOOKLET

Modul 10

Pelajaran 1: Menemukan *Co-Founder* dan Mentor

Konteks:

Memulai usaha baru itu menantang, dan menemukan pendiri dan mentor yang tepat dapat secara signifikan meningkatkan peluang sukses Anda. Menjalankan bisnis adalah urusan yang beragam. Pada kenyataannya, melakukan ini sendiri tidak selalu berhasil. Membawa salah satu pendiri dapat membantu Anda mendistribusikan beban kerja yang sangat besar ini.

Mentor bisa sangat penting bagi startup untuk berhasil karena dapat membantu pendiri menavigasi kompleksitas menjalankan bisnis dan menghindari kesalahan umum. Pendekatan kolaboratif ini mengurangi risiko dan mempercepat jalan untuk mencapai tujuan bisnis.

Ringkasan program, & Perjalanan Usaha Anda selama 14 minggu

1. Problem Identification	2. Customer Identification & Needs Validation	3. Solution Idea Generation
Week 1-2	Weeks 2-4	Week 4
- Orientation - Develop Macro Industry-Problem view - Assemble "Real-World" Problems - Examine Chosen Problems - Analyze Problems	- Identify customer segments - Assess 'jobs-to-be-done' - Develop Customer Personas - Understand Customer Validation - Validate Customer-Problem fit - Pivot/Refine Customer-Problem Fit for Feasibility	- Understand Ideation techniques - Generate Solution Idea
4. Opportunity & Competition Mapping	5. Prototype Development & MVP	6. Opportunity Feasibility Assessment & Sizing
Week 5	Week 6	Week 7-8
- Identify Global competitors - Review Industry Trends and Estimate Market Size (TAM) - Introduction to Financial Planning	- Overview of Prototypes & MVP - Build an Initial Prototype - Prototype for Early Validation	- Map your Relative Position in the Market - Estimate Opportunity Size
7. Business Modelling	8. Marketing & Sales Strategy	9. Financial Management for Profitability
Week 8-9	Week 9-10	Week 11-12
- Examine Revenue Model - Revenue Models continued - Review and Organize the Lean Canvas - Build the LC for your Startup	- Understand Marketing & Sales - Recommend a Go-To-Market (GTM) Approach - Map a Sales Process	- Deep Dive into Financial Planning - Analyze the Path to Profitability - Understand Bootstrapping and Funding Options
10. Team & Talent Requirement	11. Orientation for Scale	12. Venture Idea Feasibility Presentation
Week 12	Week 13	Week 14
- Finding Co-founders and Mentors - Building an Initial Team	- Thinking Beyond the Prototype - Scale Opportunity & Orientation - Persuasive Story-Telling for a Viable Venture Idea - Pitch preparation	- Practice Pitch - Final Pitches

Konsep yang Dibahas dalam Pelajaran ini

Menemukan Co-Founder:	Kebutuhan akan Mentor:
• Pahami mengapa memiliki co-founder itu penting. • Ciri-ciri Co-founder • Alasan konflik dengan cofounder. • Cara menghindari konflik dengan cofounder.	• Siapa mentor? • Pentingnya memiliki mentor di dalamnya.

Setelah menyelesaikan pelajaran ini, Anda akan dapat:

- ⇒ Kenali pentingnya membangun tim pendiri yang kuat dengan keterampilan yang saling melengkapi dan visi bersama untuk mendorong kesuksesan startup.
- ⇒ Pahami manfaat mencari bimbingan dari mentor berpengalaman yang dapat memberikan wawasan, saran, dan dukungan berharga untuk menavigasi tantangan kewirausahaan.
- ⇒ Pelajari pentingnya melakukan uji tuntas menyeluruh saat mengevaluasi calon pendiri dan mentor untuk memastikan keselarasan dalam nilai, tujuan, dan harapan
- ⇒ Kembangkan keterampilan jaringan yang efektif untuk terhubung dengan calon pendiri dan mentor, memanfaatkan berbagai saluran seperti acara, platform online, dan jaringan profesional.
- ⇒

Langkah-langkah yang harus Anda ambil:

- Tinjau solusi Anda.
- Menganalisis dan mengidentifikasi keterampilan tim yang diperlukan untuk memberikan solusi.
- Tinjau keterampilan tim saat ini.
- Identifikasi area yang membutuhkan keterampilan cofounder dan juga dukungan mentor.

Siapa Co-founder?

Cofounder adalah individu yang berkolaborasi dengan orang lain untuk mendirikan dan mengembangkan startup atau perusahaan. *Cofounders* biasanya berbagi visi dan tujuan usaha, menyumbangkan keahlian, sumber daya, dan upaya mereka menuju kesuksesannya. Mereka sering memiliki otoritas pengambilan keputusan yang signifikan dan bersama-sama memikul tanggung jawab dan risiko yang terkait dengan membangun dan mengembangkan bisnis

Co-founder dapat menawarkan keterampilan yang saling melengkapi, seperti keahlian teknis atau pemecahan masalah bisnis, yang menebus tempat-tempat di mana seorang pendiri tidak memiliki keahlian itu. Startup dengan tim pendiri yang seimbang seringkali lebih menarik bagi investor. Mereka melihat tim yang dapat menangani beragam aspek bisnis. Sementara pendiri biasanya memiliki ekuitas di startup, memiliki ekuitas bukanlah persyaratan ketat untuk dianggap sebagai salah satu pendiri.

Mengapa memiliki Co-Founder?

Meluncurkan startup melibatkan beragam tantangan dan tanggung jawab yang seringkali terlalu berlebihan untuk ditangani oleh satu pendiri secara efektif.

Co-founder dapat:

- Berbagi beban keuangan, emosional, dan operasional.
- Bawa keterampilan dan keahlian yang saling melengkapi yang tidak dimiliki satu orang.
- Berikan motivasi dan menjadi papan suara untuk ide dan kekhawatiran.

Ketentuan yang terkait dengan *Co-founder*:

Uji Tuntas: Uji tuntas adalah proses meneliti dan mengevaluasi secara menyeluruh potensi investasi atau kemitraan untuk memastikan kelangsungannya dan mengurangi risiko.

Pemecahan Ekuitas: Pemecahan ekuitas mengacu pada pembagian saham kepemilikan atau ekuitas di antara salah satu pendiri atau mitra dalam usaha bisnis

Ciri-ciri yang dibutuhkan dalam *Co-founder*

- Keterampilan dan pengalaman pelengkap: Sinergi yang baik antara pendiri dan salah satu pendiri mendorong inovasi, meningkatkan pemecahan masalah, dan memperkuat kemampuan keseluruhan tim pendiri.
- Visi Bersama: Ini penting untuk menjaga keselarasan pada tujuan dan arah startup. Pemahaman bersama mengarah pada pengambilan keputusan yang kohesif dan pendekatan yang bersatu untuk mengatasi tantangan dan mencapai kesuksesan jangka panjang
- Etika dan komitmen kerja: *Cofounders* harus menunjukkan etos kerja yang kuat dan komitmen yang tak tergoyahkan, memastikan mereka berkontribusi secara konsisten dan bertanggung jawab terhadap tujuan startup.

- Kepercayaan dan chemistry: *Cofounder* perlu memiliki chemistry dan kompatibilitas interpersonal yang solid, membantu membangun budaya perusahaan tunggal.

Alasan Konflik Co-Founder

Konflik rekan pendiri adalah salah satu dari 5 alasan utama kegagalan startup. Alasannya mungkin termasuk:

- Ketidaksepakatan tentang arah perusahaan: *Cofounders* mungkin memiliki visi yang berbeda untuk tujuan dan strategi startup.
- Perselisihan tentang distribusi dan kompensasi ekuitas: Hal ini dapat menyebabkan perasaan tidak adil dan dendam di antara salah satu pendiri dan merusak kepercayaan dan kolaborasi
- Kurangnya kejelasan tentang peran masing-masing *co-founder*: Penggambaran tanggung jawab yang jelas sangat penting untuk kolaborasi yang efektif dan memastikan setiap orang berkontribusi secara optimal terhadap tujuan startup

Dampak konflik *co-founder* bisa sangat parah; Mereka dapat menyebabkan kekacauan emosional yang luar biasa bagi individu yang terlibat, tim, pelanggan, dan persepsi investor tentang organisasi dapat sangat terpengaruh dan dapat mengubah lintasan bisnis.

Berikut adalah beberapa contoh kehidupan nyata dari start-up yang hidup untuk menceritakan kisah dan beberapa yang gagal bertahan dari kejatuhan salah satu pendiri:

1. SNAPCHAT

Kisah antara Evan Spiegel dan Reggie Brown mengenai Snapchat adalah contoh klasik dari perselisihan salah satu pendiri.

Kelahiran Sebuah Ide: Reggie Brown, seorang mahasiswa Stanford, diduga datang dengan konsep foto yang menghilang dan mengajukannya kepada Evan Spiegel, mahasiswa Stanford lainnya, yang melihat potensinya.

Membangun Bersama: Mereka membawa Bobby Murphy, seorang *programmer*, untuk mengembangkan aplikasi. Ketiganya bekerja secara kolaboratif selama beberapa bulan, yang berpuncak pada peluncuran prototipe yang disebut "Picaboo" pada Juli 2011.

Perubahan Jalan: Tak lama setelah peluncuran, segalanya memburuk. Brown mengklaim dia didorong keluar dari perusahaan, dengan Spiegel dan Murphy mengubah kata sandi dan memotongnya.

Pertempuran Hukum: Brown tidak akan menyerah. Dia menggugat Spiegel dan Murphy, mengklaim status salah satu pendiri dan mencari saham perusahaannya yang sah. Pertempuran hukum berlarut-larut selama bertahun-tahun.

Penyelesaian: Pada tahun 2014, Brown akhirnya mencapai penyelesaian dengan Spiegel dan Murphy seharga \$157,5 juta. Penyelesaian ini mengakuinya sebagai salah satu pendiri dan memberinya imbalan finansial yang signifikan.

Detail pasti dari pertengkaran mereka tetap agak keruh. Spiegel mengklaim kontribusi Brown tidak sebanding dengan

kontribusinya atau Murphy. Brown bersikeras bahwa dia adalah bagian penting dari ide awal dan pantas mendapatkan pengakuan.

Dampak pada Snapchat: Konflik ini tidak diragukan lagi menyebabkan perselisihan internal dan mungkin telah memperlambat pertumbuhan awal perusahaan. Namun, Snapchat bertahan dan akhirnya menjadi raksasa media sosial.

Sementara perselisihan antara Evan Spiegel, Bobby Murphy, dan Reggie Brown menimbulkan tantangan yang signifikan bagi Snapchat, perusahaan berhasil menavigasi melalui konflik dan melanjutkan lintasan pertumbuhan dan inovasinya.

2. Kisah Uber

Perselisihan salah satu pendiri di Uber terutama melibatkan Travis Kalanick, salah satu pendiri dan mantan CEO, dan Garrett Camp, salah satu pendiri lainnya. Perjalanan perusahaan yang penuh gejolak melibatkan bentrokan yang lebih luas antara Kalanick dan berbagai pemangku kepentingan, termasuk dewan direksi, investor, dan karyawan. Berikut adalah narasi terperinci tentang peristiwa tersebut:

Hari-hari Awal: Uber didirikan pada tahun 2009 oleh Travis Kalanick dan Garrett Camp. Ide ini lahir dari frustrasi karena tidak dapat menemukan taksi di San Francisco. Perusahaan dengan cepat mendapatkan daya tarik, mengganggu industri taksi tradisional dengan aplikasi ride-hailing yang inovatif.

Travis Kalanick, sebagai CEO, memimpin Uber dengan gaya agresif dan kompetitif. Pendekatannya berfokus pada ekspansi cepat dan dominasi pasar, seringkali dengan mengorbankan tantangan peraturan dan hukum.

Ekspansi Agresif: Di bawah kepemimpinan Kalanick, Uber berkembang pesat di seluruh dunia, mengumpulkan miliaran modal ventura dan menjadi pemain terkemuka dalam industri ride-hailing.

Namun, strategi pertumbuhan yang agresif ini menyebabkan banyak pertempuran hukum dengan pemerintah daerah dan regulator, perselisihan perburuhan, dan budaya perselisihan internal.

Masalah Budaya Internal: Budaya perusahaan Uber di bawah Kalanick menghadapi kritik karena beracun, dengan banyak laporan pelecehan, diskriminasi, dan perilaku tidak etis.

Mentalitas "menang dengan segala biaya" perusahaan berkontribusi pada lingkungan kerja bertekanan tinggi dan beberapa skandal publik.

Kekacauan Besar dan Skandal Publik: Pada tahun 2017, serangkaian insiden profil tinggi sangat merusak reputasi Uber. Ini termasuk:

- Posting Blog Susan Fowler: Seorang mantan insinyur Uber, Susan Fowler, menerbitkan posting blog yang merinci seksisme sistemik dan pelecehan di Uber, yang mengarah pada protes publik dan penyelidikan internal.

- Gugatan Waymo: Unit mobil swakemudi Alphabet, Waymo, menggugat Uber karena diduga mencuri rahasia dagang, menambah masalah hukum perusahaan.

Konflik Ruang Dewan: Serangkaian skandal dan publisitas negatif menyebabkan meningkatnya tekanan dari dewan dan investor Uber. Investor terkenal seperti Benchmark Capital menuntut perubahan kepemimpinan. Dewan mempekerjakan mantan Jaksa Agung AS Eric Holder untuk menyelidiki budaya perusahaan, menghasilkan laporan pedas dan rekomendasi untuk perubahan besar.

Krisis Kepemimpinan yang Mengarah pada Pengunduran Diri

Kalanick: Pada Juni 2017, di tengah meningkatnya tekanan, Travis Kalanick mengundurkan diri sebagai CEO. Pengunduran dirinya dipengaruhi oleh surat dari lima investor besar yang menuntut kepergiannya untuk kesejahteraan masa depan perusahaan.

Meskipun mengundurkan diri sebagai CEO, Kalanick tetap berada di dewan, mempertahankan pengaruh yang signifikan atas perusahaan.

Perselisihan salah satu pendiri dan gejolak berikutnya di Uber menggarisbawahi kompleksitas mengelola startup yang berkembang pesat. Gaya kepemimpinan agresif yang mendorong Uber menjadi terkenal secara global juga menyebabkan tantangan internal dan eksternal yang signifikan.

Transisi dalam kepemimpinan dari Travis Kalanick ke Dara Khosrowshahi berperan penting dalam mengembangkan kepemimpinan dan budaya organisasi untuk mempertahankan kesuksesan jangka panjang. Kisah Uber berfungsi sebagai kisah

peringatan tentang potensi jebakan pertumbuhan yang tidak terkendali dan pentingnya kepemimpinan dan tata kelola etis.

3. Housing.com

Kelahiran Ide: Housing.com didirikan pada tahun 2012 oleh sekelompok dua belas mahasiswa IIT Bombay, dengan Rahul Yadav muncul sebagai wajah publik dan CEO perusahaan.

Platform ini bertujuan untuk merevolusi pasar real estat India dengan antarmuka yang ramah pengguna dan fitur-fitur inovatif.

Pertumbuhan Cepat: Housing.com dengan cepat mendapatkan popularitas dan menarik investasi yang signifikan. Pada tahun 2014, ia telah mengumpulkan \$ 90 juta dalam pendanaan dari investor, termasuk SoftBank. Perusahaan berkembang pesat, meningkatkan tenaga kerja dan operasinya di beberapa kota di India.

Tindakan Kontroversial CEO: Gaya dan perilaku kepemimpinan Rahul Yadav mulai menyebabkan gesekan di dalam perusahaan dan dengan investornya. Dia dikenal karena pendekatannya yang kurang ajar dan tidak konvensional, yang mencakup pertengkaran publik dengan jurnalis dan pendiri startup lainnya.

Pada awal 2015, Yadav secara terbuka mengkritik dewan dan investor perusahaan, menuduh mereka kurang visi dan terlalu mengontrol. Dia mengirim surat pengunduran diri yang kemudian

ditarik kembali, tetapi insiden ini menyoroti ketegangan yang meningkat.

Bentrokan dengan Investor: Konflik mencapai titik kritis ketika Yadav mengirim email pedas ke direktur pelaksana Sequoia Capital, Shailendra Singh, menuduhnya melakukan praktik yang tidak etis. Email ini bocor dan beredar luas, semakin meningkatkan situasi.

Drama Ruang Dewan: Pada Juni 2015, dewan Housing.com memutuskan untuk mencopot Rahul Yadav dari posisinya sebagai CEO. Keputusan itu didasarkan pada perilakunya, yang dipandang merugikan kepentingan perusahaan.

Kepergian Yadav berantakan dan publik. Dia menuduh dewan dan investor menggulingkannya secara tidak adil dan terus mengkritik mereka bahkan setelah meninggalkan perusahaan.

Dampak pada Perusahaan: Krisis kepemimpinan menyebabkan gejolak yang signifikan di Housing.com. Pertumbuhan perusahaan terhenti, dan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan bakat dan menjaga kepercayaan investor.

Gejolak juga berdampak pada citra merek dan posisi pasar Housing.com, menyebabkannya kehilangan pijakan dari pesaing seperti MagicBricks dan 99acres.

Upaya Pembangunan Kembali: Setelah kepergian Yadav, Housing.com menunjuk CEO baru dan mencoba menstabilkan operasinya. Namun, kerusakan telah terjadi, dan perusahaan berjuang untuk mendapatkan kembali momentum sebelumnya.

Konflik salah satu pendiri di Housing.com menyebabkan kekacauan yang signifikan, menunjukkan bagaimana perselisihan internal dan masalah kepemimpinan dapat menggagalkan bahkan startup yang paling menjanjikan sekalipun. Kasus ini menyoroti pentingnya tata kelola yang efektif, komunikasi yang jelas, dan visi yang selaras di antara para pendiri dan investor untuk memastikan pertumbuhan dan stabilitas yang berkelanjutan.

Contoh-contoh ini menyoroti gejala yang disebabkan karena konflik rekan pendiri. Saat Anda memulai perjalanan start-up, lihat bagaimana Anda dapat menavigasi wilayah ini dan menciptakan budaya tim berdasarkan visi dan nilai bersama.

Cara menghindari konflik co-founder

- Perjanjian Pendiri Komprehensif: Ini harus mencakup distribusi ekuitas, peran dan tanggung jawab, mekanisme penyelesaian sengketa, dan strategi keluar.
- Komunikasi Terbuka dan Jujur: Check-in rutin, baik stand-up harian, rapat mingguan, atau sesi strategi bulanan memastikan bahwa *co-founder* tetap selaras dengan tujuan, kemajuan, dan tantangan.

- **Ikatan Pribadi:** Membangun hubungan pribadi di luar hubungan profesional dapat memperkuat kepercayaan dan pemahaman. Terlibat dalam membangun tim.

Untuk menemukan salah satu pendiri, manfaatkan jaringan Anda, hadir di acara *startup*, dan manfaatkan platform online. Bergabunglah dengan komunitas wirausaha lokal, ruang kerja bersama, atau pusat startup di mana Anda dapat bertemu dengan pendiri dan profesional lain yang dapat menawarkan saran, dukungan, dan peluang pendiri potensial. Cari referensi dan rekomendasi dari mentor, kolega, atau kontak industri terpercaya yang mungkin mengenal calon pendiri.

Siapa Mentor

Mentor menawarkan bimbingan, wawasan, dan peluang jaringan yang tak ternilai berdasarkan pengalaman mereka sendiri, membantu pendiri menavigasi tantangan dan membuat keputusan yang tepat. Mereka biasanya berfungsi sebagai penasihat terpercaya, menawarkan dorongan dan perspektif untuk memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan.

Mengapa memiliki Mentor

- **Bimbingan dan Dukungan:** Mentor menawarkan panduan berharga tentang strategi bisnis, operasi, penggalangan dana, dll.
- **Jaringan:** Mereka dapat membuka pintu bagi calon mitra, pelanggan, dan investor, memperluas jaringan startup.
- **Validasi:** Mentor membantu memvalidasi ide dan strategi, menawarkan perspektif objektif yang dapat menghemat waktu dan sumber daya.

- **Dukungan Emosional:** Perjalanan seorang pendiri bisa mengisolasi; mentor memberikan dukungan moral dan dorongan melalui pasang surut.

Menemukan Co-Founder dan Mentor

Jaringan memperluas kumpulan pendiri dan mentor potensial Anda, secara signifikan meningkatkan peluang Anda untuk menemukan individu dengan keterampilan dan keahlian yang saling melengkapi yang penting untuk startup Anda. Terlibat dengan orang-orang dari berbagai latar belakang dan pengalaman dapat menawarkan wawasan berharga dan ide-ide inovatif. Jadi, di mana Anda bisa memperluas jaringan Anda dan menjangkau orang yang tepat? Berikut adalah beberapa jalan yang terbuka untuk Anda:

Acara dan Pertemuan Jaringan: Pertemuan ini memberikan kesempatan untuk terhubung dengan individu yang berpikiran sama, berbagi ide, dan menjalin hubungan yang dapat mengarah pada kemitraan potensial.

Inkubator dan Akselerator: Program-program ini menawarkan sumber daya, bimbingan, dan dukungan untuk startup, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bertemu dengan calon pendiri dan mentor yang terlibat aktif dalam ekosistem kewirausahaan.

Platform Online: Situs web dan platform media sosial yang didedikasikan untuk kewirausahaan, seperti LinkedIn dan situs pencocokan co-founder, memfasilitasi koneksi dengan calon pendiri dan mentor dari seluruh dunia.

Universitas dan Jaringan Perguruan Tinggi: Lembaga akademik sering kali memiliki komunitas kewirausahaan yang dinamis, termasuk jaringan alumni dan klub kewirausahaan.

Hackathon dan Kompetisi: Acara ini menyatukan individu dengan beragam keterampilan untuk mengerjakan proyek dan bersaing.

Platform Khusus: Platform khusus untuk kolaborasi dan bimbingan startup menyediakan ruang yang dikuratori untuk menemukan salah satu pendiri dan mentor dengan keahlian dan minat khusus yang selaras dengan kebutuhan startup Anda.

Call to Action

Bekerja pada Membangun Tim

- Identifikasi area kemampuan atau keterampilan yang penting untuk startup Anda.
- Siapkan rencana tentang bagaimana dan kapan Anda akan menerima bakat yang tepat, baik untuk pendiri dan mentor yang relevan untuk didukung di bidang tertentu.
- Teliti dan tinjau jenis acara yang mungkin perlu Anda ikuti untuk memasukkan bakat tersebut.