

V/I SAME PAGE MEETING™

Pasangan kepemimpinan Rocket Fuel terdiri dari dua tipe pemimpin yang sangat berbeda. Setiap tipe bekerja dengan cara yang sedikit berbeda, dan jika tidak dikelola dengan baik, mereka dapat dengan cepat berada di halaman yang berbeda. Agar hubungan ini berhasil, sangat penting bagi Visionary dan Integrator dalam perusahaan untuk tetap berada pada pemahaman yang sama.

Solusinya adalah **Same Page Meeting**. Pertemuan bulanan terjadwal ini hanya dilakukan antara Visionary dan Integrator. Tujuannya adalah memperkuat hubungan mereka dan menutup celah komunikasi agar mereka dapat bekerja lebih fungsional dan produktif bagi organisasi.

- Sediakan waktu dua hingga empat jam untuk pertemuan, dan selalu lakukan di luar kantor.
- Mulai dengan saling check-in pada level hubungan: “Apa kabar?”, “Bagaimana kondisi pikiranmu?”, “Hal bisnis atau personal apa yang sedang kamu pikirkan?”. Ingat, hubungan V/I ini seperti sebuah “pernikahan” dalam bisnis, jadi perlakukan dengan tingkat kepentingan yang sama seperti hubungan penting lainnya.
- Setelah kalian berdua melakukan check-in, daftarkan semua isu, kekhawatiran, ide, dan ketidaksinkronan. Setelah daftar lengkap dibuat, lakukan **identify, discuss, and solve (IDS)** terhadap semuanya. Pastikan Anda menyediakan waktu yang cukup untuk membahas seluruh isu dalam daftar.

SAME PAGE MEETING FACILITATION

- Sekali dalam sebulan
- 2 — 4 jam
- Agenda yang sama
 - Check-in
 - Menyusun daftar isu
 - IDS
- Visionary & Integrator Wajib Same Page untuk Leadership Team

ATURAN (OWNER/EMPLOYEE RULES OF THE GAME)

Jika Anda adalah seorang Visionary atau Integrator dan juga seorang Owner, Anda harus menyadari bahwa peran Anda sebagai Owner berbeda dengan peran Anda sebagai Employee (karyawan).

Terlalu sering, perasaan “hak istimewa sebagai pemilik” terbawa ke dalam kinerja peran spesifik mereka di Accountability Chart. Seperti yang dapat Anda bayangkan, hal ini dapat menciptakan gangguan dalam organisasi. Ini memupuk persepsi pola pikir “lakukan seperti yang saya katakan, bukan seperti yang saya lakukan” serta mendorong tindakan sepihak, atau upaya untuk menghindari aturan maupun prosedur normal.

Untuk mengatasi kecenderungan ini, Anda harus memahami bahwa menjadi Owner dalam bisnis berbeda dengan menjadi Employee dalam bisnis.

OWNER’S BOX

Saat berada di Owner’s Box, Anda sedang menjalankan peran sebagai Owner. Sebagai Owner, Anda mendapatkan manfaat dari bagian keuntungan perusahaan yang menjadi hak Anda. Anda menetapkan visi dan strategi perusahaan serta membuat keputusan-keputusan akhir.

VISIONARY ATAU INTEGRATOR

Namun, saat Anda duduk di kursi Visionary atau Integrator dalam Accountability Chart, Anda harus bertanggung jawab atas peran Anda dan bermain dengan aturan yang sama seperti semua orang lain yang menempati sebuah kursi. Menjadi Owner yang duduk di kursi Accountability Chart tidak memberi Anda hak lebih dibandingkan seorang Employee yang juga duduk di kursi Accountability Chart. Anda harus memisahkan kedua peran ini. Ada waktu dan tempat masing-masing untuk setiap peran tersebut.

Perlu dicatat bahwa satu-satunya hak Anda sebagai Owner adalah menerima bagian keuntungan yang dibagikan dan menjadi pengambil keputusan akhir untuk isu-isu yang paling penting. Kepemilikan tidak otomatis memberikan hak untuk tetap bekerja sebagai karyawan. Jika Anda bukan orang yang tepat untuk suatu kursi, maka Anda seharusnya dikeluarkan dari kursi tersebut — demi kebaikan organisasi secara keseluruhan.

OWNER/EMPLOYEE RULES OF THE GAME

SEBAGAI OWNER “ON”:

- 3 Pola ritme rapat Owner yang tepat
 - Rapat dewan formal
 - Same Page Meeting
 - Bulanan atau triwulanan
 - Komunikasi langsung dan lugas (tidak bertele-tele atau ambigu)
 - Dialog 50/50 (mendengarkan / memberi ruang pihak lain berbicara)
 - Sikap satu suara “di dalam” bisnis
 - Isu harus diselesaikan terlebih dahulu sebelum dibawa “ke dalam” bisnis (semua isu perusahaan boleh dibahas)
-

SEBAGAI EMPLOYEE “IN”:

- Sikap satu suara di hadapan semua pihak lain
- Integrator membuat keputusan akhir “di dalam” bisnis (setiap perbedaan pendapat ditangani dalam rapat Owner)
- Tidak ada politik, penyalahgunaan jabatan, atau manuver sepihak melalui orang lain
- Tanggung jawab penuh atas kursi jabatan / patuh pada aturan main (**Anda bisa diberhentikan**)

PRO TIPS

Gunakan Mindset “Owner Mode” dan “Role Mode” Secara Sadar

Pisahkan peran sejak awal meeting:

- **Mode Owner**
Fokus pada arah, relasi kepemimpinan, isu strategis, dan alignment besar.
- **Mode Role (Visionary / Integrator)**
Fokus pada tanggung jawab kursi jabatan dan eksekusi.

Ini mencegah bias kekuasaan dan keputusan emosional yang tidak berbasis sistem.

2. Mulai dari Check-in Relasi, Bukan Langsung Masalah

Tujuan awal bukan membahas bisnis, tetapi membangun trust dan keterbukaan.

Pertanyaan efektif:

- Apa yang sedang mengganggu fokus kerjamu?
- Ada hal personal atau bisnis yang mempengaruhi cara kita bekerja?
- Apa yang perlu aku pahami darimu hari ini?

Hasil yang diharapkan:

- Emosi lebih stabil
- Diskusi lebih objektif
- Defensive mode turun

3. Klasifikasikan Issue ke 3 Kategori

Agar diskusi tidak campur aduk:

Strategic Issue, Contoh :

- Visi tidak diterjemahkan ke tim
- Prioritas bisnis berubah-ubah
- Positioning produk tidak jelas

Execution Issue, Contoh :

- SOP tidak dijalankan
- Manager tidak accountable
- Target tidak turun ke level tim

Relationship & Leadership Issue, Contoh :

- Konflik komunikasi
- Bypass struktur
- Overlapping authority

Gunakan label kategori saat menulis issue.

4. Kumpulkan Semua Issue Dulu, Jangan Langsung Diskusi

Teknik efektif:

- Silent writing 5 menit
- Masing-masing menulis minimal 5 issue
- Gabungkan semua tanpa debat

5. Pastikan yang Dicatat Adalah Root Problem

Hindari mencatat gejala. Gunakan pertanyaan:

- Kalau ini dibereskan, apakah masalah benar-benar hilang?
- Ini penyebab atau dampak?

Contoh:

-  Sales turun
-  Tidak ada sistem pipeline review mingguan

6. Fokus pada “Critical Few”, Bukan “Important Many”

Seleksi issue berdasarkan:

- Dampak ke revenue
- Hambatan pertumbuhan
- Risiko ke culture
- Beban energi leadership

Idealnya hanya ambil 5–7 issue paling kritis.

SAME PAGE MEETING FACILITATION

- Sekali dalam sebulan
- 2 — 4 jam
- Agenda yang sama
 - Bacakan Owner/Employee Rules of The Game (5 Minutes)
 - Check-in (5 Quiet Minutes)
 - Apa yang sedang mengganggu fokus kerjamu?
 - Ada hal personal atau bisnis yang mempengaruhi cara kita bekerja?
 - Apa yang perlu aku pahami darimu hari ini?
 - Menyusun daftar isu (5 Quiet Minutes)
 - Strategic Issue
 - Execution Issue
 - Relationship & Leadership Issue
 - IDS (Priority Top 3)
 - Identify
 - Discuss
 - Solve
- Visionary & Integrator Wajib Same Page untuk Leadership Team