



DISIAPKAN KHUSUS UNTUK

Tim Gunawan Ventures

16-07-2026

Analisis Penta: Tim Gunawan Ventures

Penta adalah **tim bisnis 3-5 orang yang dibaca sebagai SATU entitas auric** (PentaGraph), bukan sekadar kumpulan individu. Keberhasilan material bergantung pada terpenuhinya **Enam Pilar / 12 Fungsi Kesuksesan Grup**; fungsi yang hilang disebut **Gap** — "Gap bagi Penta seperti penyakit bagi manusia".

Liputan pilar: **33%** dari 6 pilar inti terpenuhi.

Gambaran Penta

Ukuran Tim	3 orang — Stabilitas: Baik (3 atau 5)
Motor Sacral (penggerak material)	Rian Gunawan
Komposisi Tipe	1× Manifesting Generator, 1× Manifestor, 1× Projector
Gap Pilar Inti	Kepemimpinan / Alpha (7-31), Merek / Kreatif (1-8), Arah / Material (2-14), Komitmen / Penemuan (29-46)

KEY PERSONNEL

Profil Energetik Tiap Anggota

David Gunawan Founder

Energy Type: Manifestor · **BG5 Career Type:** Initiator

Profil: 5/1 Heretic / Investigator · **Otoritas:** Emotional — Solar Plexus · **Definisi:** Split Definition

Active Gates (20): 2, 5, 9, 11, 12, 19, 21, 22, 25, 26, 30, 33, 35, 44, 47, 48, 51, 57, 58, 63

Sarah Gunawan Co-Founder

Energy Type: Projector · **BG5 Career Type:** Advisor

Profil: 1/3 Investigator / Martyr · **Otoritas:** Splenic — Spleen · **Definisi:** Split Definition

Active Gates (19): 1, 2, 4, 19, 22, 24, 27, 28, 31, 33, 38, 41, 42, 52, 55, 58, 61, 62, 64

Rian Gunawan Operations

Energy Type: Manifesting Generator · **BG5 Career Type:** Express Builder

Profil: 4/6 Opportunist / Role Model · **Otoritas:** Emotional — Solar Plexus · **Definisi:** Triple Split Definition

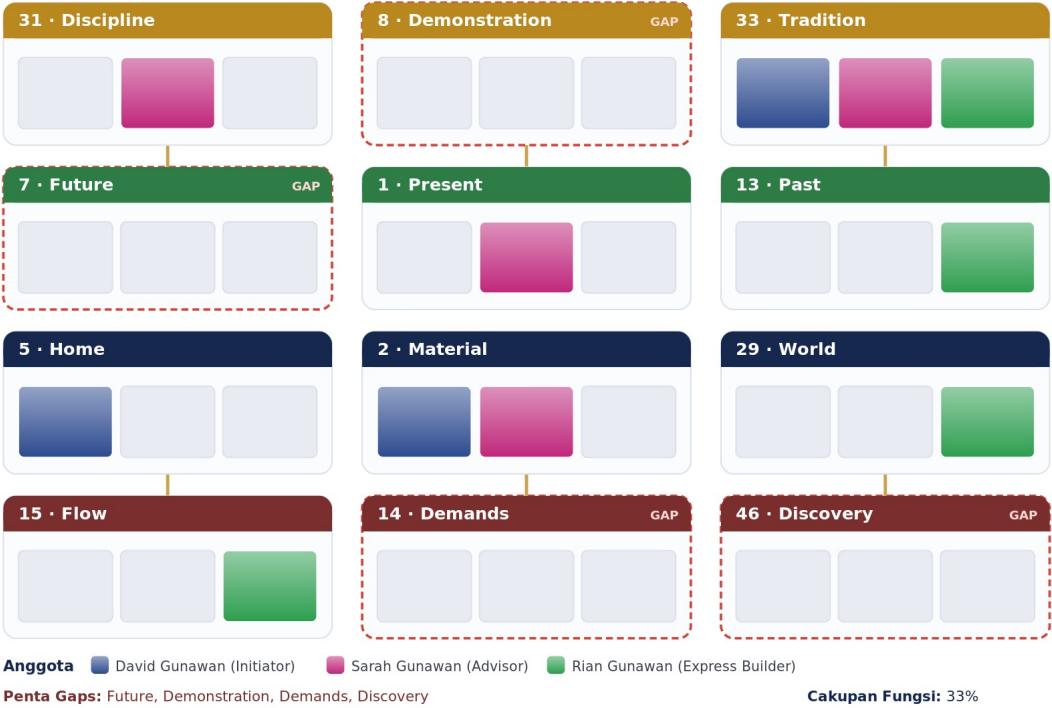
Active Gates (19): 10, 13, 15, 16, 18, 19, 24, 26, 29, 33, 34, 38, 43, 44, 45, 49, 54, 62, 64

PENTAGRAPH

Pemetaan 6 Pilar / 12 Fungsi

PentaGraph — Small Group Dynamic

12 Fungsi Penta (BG5). Slot berwarna = anggota yang memegang fungsi; slot abu-abu = belum terisi (Penta Gap).



Slot per Fungsi (siapa menutup apa)

Fungsi (BG5 · Keluarga)	Gerbang	Pemegang	Status
Planning	7	— belum ada	GAP
Administration	31	● Sarah Gunawan	Terisi
Implementation	1	● Sarah Gunawan	Terisi
Public Relations	8	— belum ada	GAP
Accounting	13	● Rian Gunawan	Terisi
Oversight	33	● David Gunawan, ● Sarah Gunawan, ● Rian Gunawan	Terisi
Culture	5	● David Gunawan	Terisi
Reliability	15	● Rian Gunawan	Terisi
Vision	2	● David Gunawan, ● Sarah Gunawan	Terisi
Capacity	14	— belum ada	GAP
Commitment	29	● Rian Gunawan	Terisi
Coordination	46	— belum ada	GAP

Status Liputan Pilar

Pilar (Channel & 12 Fungsi)	Status	Pemegang	Makna
Kepemimpinan / Alpha 7-31 · fungsi: Planning + Administration	PARSIAL	Sarah Gunawan	Arah masa depan & kepemimpinan lewat pengaruh — siapa yang merencanakan (7) dan memimpin/mengadministrasi (31). Tanpa ini grup tak punya nakhoda.
Merek / Kreatif 1-8 · fungsi: Implementation + Public Relations	PARSIAL	Sarah Gunawan	Identitas kreatif & cara grup membuat kesan ke pasar — eksekusi (1) + kontribusi/PR ke publik (8). Tanpa ini brand & daya tarik lemah.
Rekam Jejak / Saksi 13-33 · fungsi: Accounting + Oversight	TERPENUHI	David Gunawan, Rian Gunawan, Sarah Gunawan	Memori institusional — data/pembelajaran (13) + pengawasan/rahasia (33). Tanpa ini grup mengulang kesalahan.
Ritme / Budaya 5-15 · fungsi: Culture + Reliability	TERPENUHI	David Gunawan, Rian Gunawan	Pola, ritme & budaya kerja — kebiasaan/budaya (5) + keandalan ritme (15). Tanpa ini alur kerja tersendat.
Arah / Material 2-14 · fungsi: Vision + Capacity	PARSIAL	David Gunawan, Sarah Gunawan	Arah strategis & bahan bakar material (Keeper of Keys) — visi (2) + kapasitas/Sacral (14). Tanpa ini grup kehilangan arah & energi.
Komitmen / Penemuan 29-46 · fungsi: Commitment + Coordination	PARSIAL	Rian Gunawan	Daya menuntaskan — komitmen total (29) + koordinasi detail eksekusi (46). Tanpa ini sulit follow-through.

HUMAN ENERGY MAPPING

Pemetaan Departemen (Who Does What)

Pemetaan gerbang fungsional ke area kerja perusahaan — siapa secara energetik paling cocok mengemban fungsi tertentu. Fungsi **KOSONG** adalah celah perekrutan/pengembangan.

Area Fungsi	Gerbang & Pemegang
Sales & Marketing	Gate 26 (Sales): David Gunawan, Rian Gunawan Gate 44 (Marketing): David Gunawan, Rian Gunawan
Operations	Gate 28 (Struggle): Sarah Gunawan Gate 29 (Perseverance): Rian Gunawan Gate 38 (Fighter): Sarah Gunawan, Rian Gunawan Gate 42 (Finishing Things): Sarah Gunawan Gate 62 (Details): Sarah Gunawan, Rian Gunawan
Finance	Gate 33 (Privacy / Records): David Gunawan, Sarah Gunawan, Rian Gunawan Gate 21 (Treasurer): David Gunawan Gate 56 (Story Teller): KOSONG
Human Resources	Gate 50 (Values): KOSONG Gate 27 (Responsibility): Sarah Gunawan

KONSULTASI BG5

Analisis & Rekomendasi Strategis

1. Gambaran Penta & Stabilitas Tim Gunawan Ventures

Tim Gunawan Ventures adalah Penta berukuran **3 orang** — konfigurasi yang secara BG5 termasuk **stabil dan ideal**. Ukuran 3 atau 5 menciptakan *kesatuan auric* yang lebih koheren dibandingkan 4 orang yang cenderung pecah menjadi dua kubu. Dalam konteks Penta, tiga orang memungkinkan kejelasan peran, komunikasi langsung, dan minimnya politik internal—selama fungsi-fungsi kritis terpenuhi.

Komposisi tipe yang dimiliki mencerminkan **keragaman energi strategis**:

- David Gunawan (Manifestor / Emotional Authority / 5/1)** — Sebagai **Initiator**, David membawa energi untuk memulai, menggerakkan, dan menginisiasi arah baru. Profil 5/1 memberikan kombinasi *Heretic* (solusi praktis yang tidak konvensional) dan *Investigator* (fondasi pengetahuan mendalam).

- **Sarah Gunawan (Projector / Splenic Authority / 1/3)** — Sebagai **Advisor**, Sarah adalah pengamat sistem, pengarah efisiensi, dan pembimbing strategi. Profil 1/3 (*Investigator/Martyr*) membuatnya kuat di riset mendalam dan pembelajaran melalui trial-and-error.
- **Rian Gunawan (Manifesting Generator / Emotional Authority / 4/6)** — Sebagai **Express Builder**, Rian adalah mesin produktif yang dapat merespons cepat dan membangun dengan multi-tasking efisien. Profil 4/6 (*Opportunist/Role Model*) membuatnya mahir dalam jaringan dan menjadi teladan operasional.

Stabilitas struktural tim ini **sangat baik**, namun stabilitas *funksional* bergantung pada seberapa lengkap 12 Fungsi Kesuksesan Grup terisi—dan di sinilah kita menemukan tantangan strategis yang perlu diatasi segera.

2. Motor Sacral: Sumber Energi Material Penta

Dalam BG5 Penta, **Sacral adalah motor utama** yang menggerakkan produktivitas material grup. Sacral adalah satu-satunya pusat energi *sustainable* untuk kerja konsisten, repetitif, dan membangun momentum jangka panjang.

Rian Gunawan adalah satu-satunya pemegang Sacral di Penta ini (Manifesting Generator dengan Gate 34). Artinya:

- **Rian adalah mesin energi tim** — kapasitas untuk mengeksekusi, merespons peluang, dan menyelesaikan tugas berulang bergantung padanya.
- **Tanpa Rian, tim kehilangan motor produktivitas** — David (Manifestor) dan Sarah (Projector) keduanya adalah non-Sacral, sehingga tidak memiliki energi kerja yang berkelanjutan. Mereka unggul di inisiasi dan strategi, namun tidak dirancang untuk *sustain effort* harian.
- **Risiko kelelahan Rian sangat tinggi** — jika semua beban eksekusi jatuh padanya tanpa dukungan sistem atau tambahan Sacral, Penta akan bottleneck di sini. Ini adalah **single point of failure** energi material.

Implikasi strategis: Prioritas utama adalah melindungi energi Rian dengan delegasi tugas non-esensial, automation, atau penambahan pekerja Sacral (Generator/MG) untuk membagi beban produktivitas. Tanpa ini, Penta akan mengalami *energy burnout* di posisi Operations.

3. Enam Pilar / 12 Fungsi Kesuksesan Grup: Audit Lengkap

BG5 Penta mengidentifikasi **6 Channel utama** (12 fungsi) yang menentukan apakah grup bisa beroperasi secara sehat dan produktif. Berikut status masing-masing pilar di Tim Gunawan Ventures:

Pilar 1: Kepemimpinan / Alpha (Channel 7-31)

Status: **PARSIAL** △

- **Gate 7 (Planning / Perencanaan Masa Depan)** — **KOSONG**. Tidak ada anggota tim yang memiliki Gate 7. Artinya, grup tidak memiliki fungsi *formal planning* internal — kemampuan untuk menyusun strategi jangka panjang, roadmap, dan antisipasi skenario.
- **Gate 31 (Administration / Kepemimpinan via Pengaruh)** — **TERISI oleh Sarah**. Sarah memiliki kemampuan untuk memimpin melalui pengaruh, mengatur administrasi, dan menjaga ketertiban internal.

Dampak: Tanpa Gate 7, Penta kehilangan *"nakhoda yang merencanakan rute"*. Sarah bisa mengelola kapal, tapi siapa yang menentukan arah pelayaran? Ini adalah gap kepemimpinan strategis kritis. Tim cenderung **reaktif** alih-alih proaktif, dan keputusan strategis sering dibuat secara ad-hoc tanpa kerangka perencanaan jelas.

Solusi: Rekrut advisor eksternal atau konsultan strategis dengan Gate 7, atau gunakan tools perencanaan strategis formal (OKR, strategic planning quarterly) yang dipimpin oleh Sarah (Gate 31) dengan input David (inisiasi) dan Rian (respons operasional).

Pilar 2: Merek / Kreatif (Channel 1-8)

Status: **PARSIAL** △

- **Gate 1 (Implementation / Eksekusi Kreatif)** — **TERISI oleh Sarah**. Sarah memiliki kemampuan untuk mengeksekusi ide kreatif menjadi bentuk nyata — desain, sistem, proses.
- **Gate 8 (Public Relations / Kontribusi & Kesan ke Publik)** — **KOSONG**. Tidak ada yang memiliki Gate 8, yang berarti Penta lemah dalam *membuat kesan positif ke publik, storytelling eksternal, dan PR*.

Dampak: Brand dan citra publik Tim Gunawan Ventures **kurang tajam**. Sarah bisa membuat produk/konten/sistem yang bagus secara internal (Gate 1), tapi siapa yang *menceritakannya* ke dunia luar dengan cara yang menarik? Tanpa Gate 8, marketing dan komunikasi eksternal cenderung **tidak konsisten, tidak menarik, atau tidak sampai** ke audiens target.

Solusi: Rekrut **marketing/PR specialist** dengan Gate 8, atau partner dengan agency/freelancer untuk brand storytelling, content marketing, dan public relations. Alternatif: latih Sarah (Gate 1) untuk menulis brief kreatif yang kemudian dieksekusi oleh pihak ketiga (Gate 8).

Pilar 3: Rekam Jejak / Saksi (Channel 13-33)

Status: **TERPENUHI**

- **Gate 13 (Accounting / Mengumpulkan Data & Pembelajaran)** — **TERISI oleh Rian**. Rian memiliki kemampuan untuk mendokumentasikan data, pembelajaran, dan pola dari pengalaman operasional.
- **Gate 33 (Oversight / Pengawasan & Menjaga Rahasia)** — **TERISI oleh David, Sarah, dan Rian**. Semua anggota tim memiliki Gate 33, yang berarti *memori institusional, pengawasan, dan diskresi* sangat kuat di Penta ini.

Dampak: Ini adalah **kekuatan utama** Penta. Tim memiliki kemampuan luar biasa untuk *tidak mengulang kesalahan*, menjaga rahasia bisnis, dan membangun sistem dokumentasi internal yang rapi. Rian (Gate 13) mengumpulkan data dan insight, sementara seluruh tim (Gate 33) menjaga privasi dan oversight dengan ketat.

Rekomendasi: Manfaatkan kekuatan ini dengan membangun **knowledge base internal** (Notion, Confluence, wiki) yang dikelola oleh Rian. Jadikan post-mortem dan lesson-learned sebagai ritual wajib setiap proyek selesai.

Pilar 4: Ritme / Budaya (Channel 5-15)

Status: TERPENUHI

- **Gate 5 (Culture / Menetapkan Kebiasaan & Budaya)** — **TERISI oleh David**. David memiliki kemampuan untuk menetapkan *pola, kebiasaan, dan nilai budaya kerja* tim.
- **Gate 15 (Reliability / Keandalan Ritme yang Menyatukan)** — **TERISI oleh Rian**. Rian membawa keandalan dalam ritme kerja — konsistensi, repetisi, dan flow yang bisa diandalkan.

Dampak: Penta ini memiliki **budaya kerja yang jelas dan ritme yang solid**. David menetapkan "bagaimana kita bekerja di sini" (nilai, standar, budaya), dan Rian menjalankannya dengan konsistensi dan keandalan. Ini adalah fondasi stabilitas operasional yang kuat.

Rekomendasi: Dokumentasikan budaya kerja ini secara eksplisit (culture deck, SOP, value statement) agar bisa di-*scale* ketika tim berkembang. Pastikan onboarding anggota baru mencakup transmisi budaya dari David dan Rian.

Pilar 5: Arah / Material (Channel 2-14) — "Keeper of Keys"

Status: PARSIAL ⚠ — **KRITIKAL**

- **Gate 2 (Vision / Visi & Arah Strategis)** — **TERISI oleh David dan Sarah**. Keduanya memiliki Gate 2, yang berarti kemampuan untuk *melihat arah strategis, visi besar, dan ke mana bisnis harus menuju* ada di Penta.
- **Gate 14 (Capacity / Kapasitas & Sumber Daya Material — SACRAL)** — **KOSONG** . Tidak ada yang memiliki Gate 14, padahal ini adalah **pintu gerbang ke Sacral** — fungsi yang menentukan *apakah Penta punya kapasitas energi material untuk mewujudkan visi*.

Dampak: Ini adalah **gap paling berbahaya** di Penta ini. David dan Sarah punya visi, tapi **tidak ada kapasitas Sacral untuk mewujudkannya** secara sustainable. Gate 14 adalah "Keeper of Keys" — tanpa ini, visi tidak bisa dieksekusi dengan skala dan kecepatan yang dibutuhkan. Meskipun Rian punya Sacral (Gate 34), tanpa Gate 14 yang menghubungkan visi (Gate 2) ke motor Sacral, Penta mengalami **disconnect antara strategi dan eksekusi material**.

Solusi: PRIORITAS TERTINGGI — rekrut **Generator atau Manifesting Generator dengan Gate 14** untuk posisi eksekusi/operasional. Ini akan menjembatani visi David-Sarah dengan energi material Rian, dan memberikan *kapasitas tambahan* untuk sustain growth. Tanpa ini, Penta akan terus *overwork* Rian dan underdeliver pada visi.

Pilar 6: Komitmen / Penemuan (Channel 29-46)

Status: PARSIAL ⚠

- **Gate 29 (Commitment / Komitmen Menuntaskan)** — **TERISI oleh Rian**. Rian memiliki kemampuan untuk *berkomitmen total dan menuntaskan* apa yang dimulai — perseverance dan daya tahan.
- **Gate 46 (Coordination / Koordinasi Detail Eksekusi)** — **KOSONG**. Tidak ada yang memiliki Gate 46, yang berarti Penta lemah dalam *mengkoordinasikan detail-detail kecil eksekusi secara simultan*.

Dampak: Rian punya drive untuk menuntaskan (Gate 29), tapi tanpa Gate 46, **koordinasi multi-tugas dan detail eksekusi tercecer**. Proyek bisa selesai, tapi sering ada bagian yang terlupa, timing yang meleset, atau koordinasi antar bagian yang kurang rapi. Ini membuat *follow-through* tidak seamless.

Solusi: Rekrut **project manager atau operations coordinator** dengan Gate 46, atau gunakan **project management tools** (Asana, Monday.com, ClickUp) yang dipimpin oleh Rian untuk mengkompensasi gap koordinasi ini. Alternatif: latih Sarah (Gate 31 — administration) untuk mengambil peran koordinasi eksekusi dengan checklist ketat.

4. GAP & Risikonya: Fungsi yang Hilang & Dampak Bisnis

Tim Gunawan Ventures memiliki **4 fungsi kosong dari 12 fungsi kritis**, artinya **coverage hanya 67%**. Dalam BG5, gap adalah *"penyakit bagi Penta"* — sumber inefisiensi, konflik, dan kegagalan sistemik. Berikut analisis masing-masing gap dan solusi strategisnya:

Gap 1: Planning (Gate 7) — Tanpa Peta Jalan Strategis

Risiko Bisnis:

- Tim bekerja **reaktif** alih-alih proaktif — merespons krisis alih-alih mencegahnya.
- **Tidak ada roadmap jelas** untuk 6-12 bulan ke depan, sehingga prioritas sering berubah-ubah.
- Kesulitan **mengalokasikan sumber daya** dengan efisien karena tidak tahu apa yang akan datang.
- Tim merasa **"sibuk tapi tidak maju"** — banyak aktivitas tapi sedikit progress strategis.

Cara Menutup:

- **Rekrut strategic advisor/consultant** dengan Gate 7 untuk quarterly planning session.
- Gunakan **framework perencanaan formal** (OKR, V2MOM, strategic canvas) yang dipimpin Sarah (Gate 31 — administration) dengan input David (inisiasi) dan Rian (respons operasional).
- Alternatif: **board advisor atau mentor eksternal** dengan pengalaman strategic planning untuk memberikan perspektif jangka panjang.

Gap 2: Public Relations (Gate 8) — Brand Tidak Terdengar

Risiko Bisnis:

- **Marketing tidak efektif** — produk/layanan bagus tapi tidak dikenal pasar.
- **Storytelling lemah** — tidak bisa mengkomunikasikan value proposition dengan cara yang menarik dan memorable.
- **Reputasi tidak terkelola** — tidak ada yang aktif membangun citra positif di publik atau merespons feedback/krisis komunikasi.
- Penjualan **terlalu bergantung pada referral** alih-alih brand awareness organik.

Cara Menutup:

- **Rekrut marketing/PR specialist** dengan Gate 8 — fokus pada content creation, social media, dan public storytelling.
- **Partner dengan agency/freelancer** untuk kampanye marketing berkala (content writer, designer, video producer).
- Sarah (Gate 1) fokus pada **brief kreatif dan eksekusi internal**, lalu serahkan distribusi dan storytelling publik ke pihak ketiga (Gate 8).
- Latih David (Manifestor 5/1 — Heretic) untuk **thought leadership** via LinkedIn/Medium — positioning sebagai problem solver unconventional di industri.

Gap 3: Capacity (Gate 14) — Tidak Ada "Keeper of Keys" Sacral

Risiko Bisnis:

- **Visi tidak bisa dieksekusi** — David dan Sarah punya ide besar, tapi tidak ada kapasitas material untuk mewujudkannya.
- **Overwork pada Rian** — satu-satunya Sacral di tim, tanpa Gate 14 yang menghubungkan visi ke motor, Rian jadi bottleneck dan berisiko burnout.
- **Growth terhambat** — tidak bisa scale karena tidak ada kapasitas energi tambahan.
- **Disconnect strategi-eksekusi** — keputusan strategis (David-Sarah) tidak seamlessly diterjemahkan ke aksi operasional.

Cara Menutup:

- **△ PRIORITAS TERTINGGI:** Rekrut **Generator atau Manifesting Generator dengan Gate 14** untuk posisi **Operations Manager atau Senior Executor**.
- Peran ini akan menjadi **"jembatan material"** antara visi (Gate 2 — David/Sarah) dan eksekusi (Rian + rekrutan baru).
- Gate 14 adalah **pintu gerbang Sacral** — orang ini akan menjadi sumber kapasitas material kedua dan membagi beban produktivitas dengan Rian.
- Jika rekrutmen belum memungkinkan, **outsource tugas repetitif/operasional** (admin, data entry, logistics) ke VA atau freelancer untuk memberi Rian ruang fokus pada fungsi strategis (Gate 13 — Accounting, Gate 29 — Commitment).

Gap 4: Coordination (Gate 46) — Detail Eksekusi Tercecer

Risiko Bisnis:

- **Proyek selesai tapi tidak rapi** — ada bagian yang terlupa, timing meleset, atau deliverable tidak konsisten.
- **Multi-tasking tidak terkoordinasi** — banyak inisiatif berjalan simultan tapi tidak sinkron.
- **Client/stakeholder frustrasi** karena ekspektasi detail tidak terpenuhi.
- Rian (Gate 29 — Commitment) punya drive menuntaskan, tapi tanpa Gate 46, **koordinasi antar moving parts lemah**.

Cara Menutup:

- **Rekrut project manager/operations coordinator** dengan Gate 46 — orang yang detail-oriented, bisa juggling banyak tugas, dan mahir koordinasi lintas fungsi.
- Gunakan **project management tools** (Asana, Monday.com, ClickUp, Notion) dengan **checklist ketat** dan **automated reminders** untuk mengkompensasi gap koordinasi manual.
- Sarah (Gate 31 — Administration) bisa mengambil peran **"coordination oversight"** — review checklist, timeline, dan dependencies setiap minggu untuk memastikan tidak ada yang jatuh di celah.
- **Weekly sync meeting** dengan agenda: what's done, what's next, what's blocked — dipimpin Sarah, dengan Rian dan David memberikan update.

5. Impact vs Effort: Komposisi Tipe & Implikasi Beban Energi

Komposisi tipe di Tim Gunawan Ventures mencerminkan **distribusi peran strategis yang tidak seimbang dari sisi energi**:

- **1 Manifesting Generator (Rian)** — 33% tim, tapi menanggung **100% beban energi material (Sacral)**.
- **1 Manifestor (David)** — 33% tim, fokus pada inisiasi dan memulai, **bukan sustain effort**.

- **1 Projector (Sarah)** — 33% tim, fokus pada strategi dan guidance, **bukan eksekusi repetitif**.

Implikasi:

Tim ini adalah **"top-heavy" di strategi dan inisiasi**, tapi **"under-powered" di eksekusi material**. Dalam BG5, Penta yang sehat membutuhkan **minimal 40-60% komposisi Sacral (Generator/MG)** untuk sustain productivity. Saat ini, hanya 33% (Rian), dan tanpa Gate 14, kapasitas Sacral itu tidak fully connected ke visi strategis.

Risiko:

- **Burnout Rian** — semua eksekusi material jatuh padanya, tanpa backup energi.
- **Visi tidak terwujud** — David dan Sarah punya ide besar, tapi tidak ada kapasitas untuk mengeksekusinya dengan cepat dan konsisten.
- **Frustasi sistemik** — David ingin cepat (Manifestor), Sarah ingin efisien (Projector), Rian kewalahan (MG overworked). Ini adalah resep konflik internal.

Solusi:

- **Rekrut 1-2 Generator/MG tambahan** untuk membawa komposisi Sacral ke 50-60% tim. Fokus pada posisi **operations, implementation, dan execution**.
- **Proteksi energi Rian**: delegasi tugas non-esensial, automation, dan outsourcing untuk membebaskan Rian fokus pada fungsi kritis (Gate 13, 29, 15).
- **David dan Sarah fokus pada peran strategis mereka** — David: inisiasi, budaya (Gate 5), sales (Gate 26, 44); Sarah: advisory, administration (Gate 31), implementation (Gate 1). Jangan tarik mereka ke eksekusi repetitif — itu boros energi dan tidak efektif.

6. Pemetaan Departemen: Sales, Operations, Finance, HR

BG5 mengidentifikasi **4 departemen utama** dalam bisnis dan gate yang relevan untuk masing-masing. Berikut pemetaan Tim Gunawan Ventures:

Sales & Marketing

- **Gate 26 (Sales / Penjualan)** — David, Rian
- **Gate 44 (Marketing / Pemasaran)** — David, Rian

Status: Kuat di sales & marketing strategis. David (Manifestor 5/1) cocok untuk **consultative sales & positioning unconventional** — menjual solusi yang tidak biasa dengan pendekatan Heretic. Rian (MG 4/6) cocok untuk **relationship sales & networking** — menjual lewat koneksi dan kepercayaan (Gate 4/6 — Opportunist). Keduanya punya Gate 44, yang berarti **pattern recognition untuk peluang pasar**.

Gap: Tidak ada **Gate 8 (Public Relations)**, sehingga *brand awareness dan storytelling publik* lemah. Sales baik ketika ada leads, tapi **lead generation via marketing** lemah.

Rekomendasi: David dan Rian fokus pada **direct sales & partnerships**. Rekrut **marketing specialist (Gate 8)** atau partner dengan agency untuk **content marketing, social media, dan PR**.

Operations

- **Gate 28 (Struggle / Daya Juang)** — Sarah
- **Gate 29 (Perseverance / Ketekunan)** — Rian
- **Gate 38 (Fighter / Pejuang untuk Makna)** — Sarah, Rian
- **Gate 42 (Finishing Things / Menuntaskan)** — Sarah
- **Gate 62 (Details / Detail-Oriented)** — Sarah, Rian

Status: Sangat kuat di operations. Sarah dan Rian keduanya membawa energi *struggle, perseverance, dan detail* — mereka tidak mudah menyerah dan bisa menuntaskan hal-hal sulit. Sarah (Gate 42) khususnya kuat dalam *finishing things* — memastikan proyek benar-benar selesai, tidak setengah jalan.

Gap: Tidak ada **Gate 46 (Coordination)**, sehingga koordinasi multi-tugas dan detail eksekusi tercecer. Juga tidak ada **Gate 14 (Capacity)**, sehingga kapasitas material terbatas.

Rekomendasi: Rian sebagai **Head of Operations** dengan Sarah sebagai **Operations Advisor** (Projector — guidance, bukan eksekusi repetitif). Rekrut **Operations Coordinator (Gate 46)** dan **Operations Executor (Gate 14)** untuk membentuk *operations team* yang solid.

Finance

- **Gate 33 (Privacy / Records — Pengawasan & Memori)** — David, Sarah, Rian
- **Gate 21 (Treasurer / Pengendali Keuangan)** — David
- **Gate 56 (Story Teller / Komunikasi Finansial)** — KOSONG

Status: Kuat di oversight & kontrol finansial. Semua anggota tim punya Gate 33, yang berarti **privasi, diskresi, dan dokumentasi finansial sangat ketat**. David punya Gate 21 (Treasurer), yang memberinya kemampuan **mengontrol dan mengelola cash flow**.

Gap: Tidak ada **Gate 56 (Story Teller)**, yang berarti **komunikasi finansial ke stakeholder eksternal (investor, bank, partner)** lemah. Angka bisa dikelola dengan baik internal, tapi *menceritakan story finansial* ke luar tidak kuat.

Rekomendasi: David sebagai **CFO/Treasurer** dengan Sarah sebagai **Finance Oversight** (Gate 33 — records). Untuk investor relations atau fundraising, **partner dengan CFO fractional atau financial storyteller** yang punya Gate 56 untuk menyusun pitch deck, financial narrative, dan investor updates.

Human Resources

- **Gate 50 (Values / Nilai & Standar) — KOSONG**
- **Gate 27 (Responsibility / Tanggung Jawab & Nurturing) — Sarah**

Status: Lemah di HR strategis. Sarah punya Gate 27, yang memberinya kemampuan **nurturing dan sense of responsibility** terhadap tim — dia peduli kesejahteraan orang. Namun tanpa Gate 50 (Values), Penta tidak punya *standar eksplisit untuk culture fit, hiring criteria, atau nilai-nilai yang non-negotiable*.

Gap: Tidak ada **Gate 50 (Values)**, sehingga **hiring dan culture alignment tidak jelas**. Risiko: merekrut orang yang secara fungsional kompeten tapi tidak fit secara budaya, atau tidak tahu *siapa yang cocok* dengan tim ini.

Rekomendasi: Sarah sebagai **HR Lead** (Gate 27 — responsibility, Gate 31 — administration). **Dokumentasikan nilai-nilai tim secara eksplisit** (culture deck, hiring rubric) untuk mengkompensasi gap Gate 50. Gunakan **behavioral interview & culture fit assessment** dalam rekrutmen. Untuk scale, partner dengan **HR consultant atau recruiter** yang bisa membantu hiring strategy.

7. Dinamika & Rekomendasi Komposisi Tim

Berdasarkan analisis Penta di atas, berikut dinamika kunci dan rekomendasi komposisi tim:

Dinamika Saat Ini:

- **Kekuatan:** Tim punya **visi jelas (Gate 2)**, **budaya solid (Gate 5-15)**, dan **memori institusional kuat (Gate 13-33)**. Ini adalah fondasi strategis yang sangat baik.
- **Kelemahan:** Tim **kekurangan kapasitas material (Gate 14)**, **koordinasi eksekusi (Gate 46)**, **planning strategis (Gate 7)**, dan **brand visibility (Gate 8)**. Ini membuat visi tidak bisa dieksekusi dengan cepat dan konsisten, dan pasar tidak tahu apa yang sedang dibangun.
- **Risiko:** **Burnout Rian (satu-satunya Sacral)**, **frustasi David & Sarah (visi tidak terwujud)**, dan **growth terhambat (tidak ada kapasitas scale)**.

Rekomendasi Komposisi Ideal (Target: 5-7 orang untuk Penta optimal):

Rekrutmen Prioritas 1: Operations Manager (Generator/MG dengan Gate 14)

- **Peran:** Jembatan antara visi strategis (David-Sarah) dan eksekusi material (Rian + tim operasional).
- **Fungsi:** Gate 14 (Capacity) — membawa kapasitas Sacral tambahan untuk sustain productivity dan scale growth.
- **Impact:** Membagi beban energi material dengan Rian, mengurangi risiko burnout, dan memberikan *bandwidth* untuk mengeksekusi lebih banyak inisiatif secara simultan.
- **Profil ideal:** Generator/MG dengan Authority Sacral, profil detail-oriented (1/3, 2/4, 5/1), pengalaman operations/project management.

Rekrutmen Prioritas 2: Marketing/PR Specialist (Gate 8)

- **Peran:** Membangun brand awareness, storytelling publik, dan lead generation via content marketing.
- **Fungsi:** Gate 8 (Public Relations) — mengkomunikasikan value proposition Tim Gunawan Ventures ke pasar dengan cara yang menarik dan memorable.
- **Impact:** Mengubah sales dari *referral-dependent* menjadi *brand-driven*, meningkatkan visibilitas pasar, dan memperkuat positioning kompetitif.
- **Profil ideal:** Manifesting Generator atau Generator dengan Gate 8, pengalaman content marketing/social media/PR, storyteller natural.

Rekrutmen Prioritas 3: Strategic Advisor/Consultant (Gate 7 — part-time/fractional)

- **Peran:** Quarterly strategic planning, roadmap development, dan scenario planning.
- **Fungsi:** Gate 7 (Planning) — memberikan kerangka perencanaan jangka panjang dan mengantisipasi peluang/risiko masa depan.
- **Impact:** Mengubah tim dari reaktif menjadi proaktif, memberikan clarity pada prioritas, dan meningkatkan efisiensi alokasi sumber daya.
- **Profil ideal:** Projector atau Manifestor dengan Gate 7, pengalaman strategic planning/business consulting, bisa part-time atau fractional basis (quarterly engagement).

Rekrutmen Prioritas 4: Operations Coordinator (Gate 46)

- **Peran:** Koordinasi detail eksekusi, project management, dan memastikan tidak ada yang jatuh di celah.
- **Fungsi:** Gate 46 (Coordination) — juggling multiple tasks, timeline management, dan sinkronisasi lintas fungsi.
- **Impact:** Meningkatkan *follow-through* proyek, mengurangi error dan delay, dan memberikan Rian ruang fokus pada fungsi strategis (Gate 13, 29).

- **Profil ideal:** Generator/MG atau Projector dengan Gate 46, pengalaman project management/operations coordination, detail-oriented dan organized.

Struktur Tim Ideal (5-7 orang):

- **David Gunawan** — CEO / Chief Initiator: Inisiasi strategis, sales consultative, budaya (Gate 5, 26, 44, 21).
- **Sarah Gunawan** — COO / Chief Advisor: Strategy, administration, oversight, HR (Gate 31, 1, 33, 27, 42).
- **Rian Gunawan** — Head of Operations: Execution lead, data & learning, commitment (Gate 13, 29, 15, 34, 38, 62).
- **Operations Manager (Gate 14)** — Operations team, capacity builder, material execution.
- **Marketing/PR Specialist (Gate 8)** — Brand storytelling, content marketing, lead generation.
- **Operations Coordinator (Gate 46)** — Project management, detail coordination, timeline tracking.
- **Strategic Advisor (Gate 7, fractional)** — Quarterly planning, roadmap, scenario analysis.

Dengan komposisi ini, Tim Gunawan Ventures akan memiliki **coverage 100% pada 12 fungsi Penta, komposisi Sacral 40-50%** (Rian + Operations Manager), dan **distribusi beban energi yang seimbang**.

8. Langkah 90 Hari: Roadmap Eksekusi Strategis

Berikut roadmap 90 hari untuk menutup gap kritis dan menstabilkan Penta:

Hari 1-30: Stabilisasi & Proteksi Energi

Fokus: Proteksi energi Rian & clarity peran.

- **Week 1:**
 - Audit **time allocation Rian** — dokumentasikan semua tugas harian/mingguan.
 - Identifikasi tugas yang bisa di-**automate, delegate, atau outsource** (admin, data entry, repetitive tasks).
 - **Rekrut VA atau freelancer** untuk handle tugas non-esensial Rian (target: bebaskan 20-30% waktu Rian).
- **Week 2:**
 - **Dokumentasikan budaya kerja** (David — Gate 5): tulis *culture deck* 1-2 halaman tentang nilai, standar, dan "how we work here".
 - **Setup knowledge base internal** (Rian — Gate 13): pilih platform (Notion/Confluence), mulai dokumentasi SOP dan lesson-learned.
- **Week 3:**
 - **Clarity peran & decision rights:** meeting 2 jam untuk mendefinisikan siapa decide apa (David: inisiasi & sales; Sarah: strategi & admin; Rian: eksekusi & data).
 - **Setup weekly sync** (60 menit, setiap Senin): agenda tetap — what's done, what's next, what's blocked. Dipimpin Sarah (Gate 31).
- **Week 4:**
 - **Implementasi project management tool** (Asana/ClickUp/Monday): setup projects, tasks, dan automated reminders untuk mengkompensasi gap Gate 46 (Coordination).
 - **Post-mortem ritual:** setiap proyek selesai, 30 menit retrospective — apa yang bekerja, apa yang tidak, apa yang dipelajari. Dokumentasi oleh Rian (Gate 13).

Milestone Hari 30: Rian punya 20-30% bandwidth lebih, knowledge base mulai terbangun, weekly sync berjalan konsisten, project management tool aktif digunakan.

Hari 31-60: Rekrutmen Strategis & Brand Building

Fokus: Menutup gap kritis via rekrutmen & memperkuat brand visibility.

- **Week 5-6:**
 - **Mulai rekrutmen Operations Manager (Gate 14):**
 - Tulis job description dengan kriteria: Generator/MG, pengalaman operations 3-5 tahun, detail-oriented, capacity builder.
 - Post di LinkedIn, komunitas HD/BG5, dan job boards.
 - Target: 5-10 kandidat untuk screening awal (Sarah lead, David & Rian involved).
 - **Partner dengan marketing freelancer/agency (Gate 8 proxy):**
 - Brief: 3 bulan pilot — content marketing, social media management, brand storytelling.
 - Budget: alokasi 10-15% revenue untuk marketing (industry standard untuk early-stage).
 - KPI: 2-3 konten/minggu, 20% increase social media engagement, 10% increase inbound leads.
- **Week 7:**
 - **Interview & hiring Operations Manager** — gunakan *behavioral interview* + culture fit assessment (nilai dari culture deck minggu 2).
 - **David mulai thought leadership** (kompensasi Gate 8 sementara): 1 LinkedIn post/minggu tentang insight industri, positioning sebagai Heretic problem solver (profil 5/1).
- **Week 8:**
 - **Onboarding Operations Manager** (jika sudah hired):

- Week 1: culture immersion (baca culture deck, shadow Rian, memahami ritme kerja — Gate 15).
- Week 2: ambil 30% beban operasional Rian, fokus pada tugas dengan Gate 14 (capacity building — sistem, proses, scalability).
- **Review marketing pilot:** evaluasi performa konten, engagement, dan leads. Adjust strategi jika perlu.

Milestone Hari 60: Operations Manager hired & onboarded (atau dalam final stage hiring), marketing campaign berjalan dengan konten konsisten, David aktif di thought leadership, inbound leads mulai meningkat 10-15%.

Hari 61-90: Strategic Planning & Scale Foundation

Fokus: Setup strategic planning framework & persiapan untuk scale.

- **Week 9:**
 - **Rekrut Strategic Advisor (Gate 7, fractional):**
 - Cari di jaringan profesional, komunitas BG5, atau platform fractional executive (Bolster, Chief of Staff Network).
 - Engagement model: quarterly retainer — 2 hari/quarter untuk strategic planning session.
 - Deliverable: 6-12 bulan roadmap, OKRs, scenario planning, resource allocation plan.
 - **Sarah lead documentation** (Gate 31 — administration): compile semua SOP, culture deck, hiring rubric, dan financial controls menjadi *Operations Manual* — foundation untuk scale.
- **Week 10:**
 - **First strategic planning session** dengan Strategic Advisor (Gate 7):
 - Input: visi David-Sarah (Gate 2), data & learning Rian (Gate 13), market feedback dari sales (David-Rian — Gate 26, 44).
 - Output: 6 bulan roadmap dengan prioritas jelas, OKRs per person, resource plan (budget, hiring, partnerships).
 - **Mulai rekrutmen Operations Coordinator (Gate 46)** — job description, posting, screening awal (target hire dalam 30-45 hari).
- **Week 11:**
 - **Implementasi OKRs:** setiap orang punya 3-5 Key Results untuk 6 bulan ke depan, tracked di project management tool, review progress di weekly sync.
 - **Setup financial dashboard** (David — Gate 21 Treasurer): tracking real-time cash flow, burn rate, revenue, dan profitability di tools seperti QuickBooks/Xero + dashboard visual (Tableau/Google Data Studio).
 - **Marketing/PR specialist search:** jika budget memungkinkan, mulai rekrutmen full-time Marketing/PR (Gate 8); jika belum, extend partnership dengan freelancer/agency untuk 6 bulan lagi dengan expanded scope.
- **Week 12:**
 - **90-day retrospective** (full team — 2-3 jam):
 - Review: apa yang berhasil, apa yang tidak, apa yang dipelajari (Rian — Gate 13 dokumentasi).
 - Celebrate wins: proteksi energi Rian berhasil, Operations Manager hired, marketing berjalan, strategic roadmap ada.
 - Next 90 days: fokus pada execution of roadmap, hiring Operations Coordinator (Gate 46), dan scaling marketing efforts.
 - **Update culture deck & Operations Manual** dengan pembelajaran 90 hari terakhir — ini jadi living document untuk onboarding dan alignment.

Milestone Hari 90:

- Energi Rian terlindungi (30%+ bandwidth freed via automation/delegation).
- Operations Manager hired & produktif (Gate 14 gap tertutup).
- Marketing campaign berjalan konsisten (Gate 8 gap di-proxy via freelancer/agency + David thought leadership).
- Strategic roadmap 6-12 bulan tersusun (Gate 7 gap di-proxy via Strategic Advisor).
- Project management system & knowledge base aktif (kompensasi Gate 46 via tools + proses).
- OKRs & financial dashboard setup — transparency & accountability meningkat.
- Operations Coordinator dalam proses hiring (target close dalam 30-45 hari berikutnya).
- Tim punya *Operations Manual* sebagai foundation untuk scale.

Outcome yang diharapkan setelah 90 hari:

- **Kapasitas material naik 40-50%** (Operations Manager + automation/delegation).
- **Inbound leads naik 15-25%** (marketing campaign + thought leadership).
- **Clarity strategis meningkat drastis** (roadmap, OKRs, planning framework).
- **Risiko burnout turun signifikan** (beban energi terdistribusi lebih merata).
- **Team morale & alignment meningkat** (weekly sync, retrospectives, culture deck yang jelas).
- **Foundation untuk scale 5-10 orang dalam 6-12 bulan berikutnya sudah terbangun.**

Kesimpulan Strategis

Tim Gunawan Ventures adalah Penta dengan **fondasi strategis yang kuat** — visi jelas (Gate 2), budaya solid (Gate 5-15), dan memori institusional excellent (Gate 13-33). Namun, **gap di kapasitas material (Gate 14), koordinasi eksekusi (Gate 46), planning strategis (Gate 7), dan brand visibility (Gate 8)** menciptakan bottleneck yang menghambat growth dan berisiko burnout pada satu-satunya Sacral (Rian).

Prioritas tertinggi adalah menutup gap Gate 14 (Capacity) via rekrutmen Operations Manager (Generator/MG), yang akan menjadi *jembatan*

material antara visi (David-Sarah) dan eksekusi (Rian + tim operasional). Tanpa ini, Penta tidak bisa scale.

Prioritas kedua adalah menutup gap Gate 8 (Public Relations) dan Gate 7 (Planning) via partnership eksternal (marketing freelancer/agency + strategic advisor fractional) untuk memperkuat brand visibility dan kejelasan arah strategis.

Prioritas ketiga adalah proteksi energi Rian via automation, delegation, dan penambahan Operations Coordinator (Gate 46) untuk koordinasi detail eksekusi.

Dengan roadmap 90 hari yang fokus, Tim Gunawan Ventures bisa mentransformasi dari **Penta yang "top-heavy strategis tapi under-powered material"** menjadi **Penta yang balanced, scalable, dan siap tumbuh 3-5x dalam 12-18 bulan ke depan**.

Kunci sukses: Eksekusi disiplin pada rekrutmen (Gate 14 & 46), maintain budaya kerja (Gate 5-15), leverage kekuatan memori institusional (Gate 13-33), dan proteksi energi Sacral (Rian) sebagai aset paling kritis Penta saat ini.

ACTION PLAN

Rencana Aksi Tiap Key Person

David Gunawan Founder · Initiator
Rencana Aksi untuk David Gunawan - Founder (Manifestor Initiator, Emotional Authority, 5/1) Informasikan sebelum bertindak: Sebagai Manifestor, biasakan menginformasikan tim kunci (Sarah & Rian) sebelum meluncurkan inisiatif besar. Buat ritual mingguan 'vision briefing' 15 menit untuk mengurangi resistensi dan meningkatkan buy-in. Hormati siklus emosional 72 jam: Untuk keputusan strategis (funding, pivot, partnership besar), terapkan aturan 'tunggu 3 hari' sebelum finalisasi. Gunakan Emotional Authority dengan mencatat clarity yang muncul seiring waktu, bukan euforia/tekanan sesaat. Leverage profil 5/1 untuk solusi praktis: Posisikan diri sebagai problem-solver yang research-driven. Sebelum meeting investor/klien besar, lakukan investigasi mendalam (1) lalu tawarkan solusi transformatif (5). Delegasikan eksekusi detail ke Rian. Lindungi energi Initiator: Blokir 2-3 slot per minggu untuk 'deep work' tanpa gangguan—waktu untuk menerima undangan baru, merancang visi, atau menginkubasi ide berikutnya tanpa harus mengelola operasional. Ritual istirahat pasca-inisiasi: Setelah meluncurkan proyek/kampanye besar, jadwalkan 2-3 hari 'replenishment break' untuk mengisi ulang daya Manifestor. Hindari komitmen baru selama periode ini.
Sarah Gunawan Co-Founder · Advisor
Rencana Aksi untuk Sarah Gunawan - Co-Founder (Projector Advisor, Splenic Authority, 1/3) Tunggu dan respons undangan: Sebagai Projector, jangan push atau inisiasi tanpa diminta. Dalam meeting tim, tunggu David/Rian meminta insight Anda baru bicara. Kembangkan reputasi sebagai 'trusted advisor' yang berbicara saat dibutuhkan, bukan saat ingin didengar. Percaya intuisi Splenic instan: Saat evaluasi kandidat, vendor, atau peluang bisnis, perhatikan 'gut feeling' pertama yang muncul (yes/no dalam sekejap). Jangan overanalisis—Splenic Authority bekerja di 'now moment'. Buat kebiasaan mencatat first impression lalu validasi nanti. Optimalkan energi Advisor: Batasi meeting menjadi 4-5 per hari (maks 90 menit per sesi). Blokir pagi untuk 'observasi & studi' (profil 1) dan sore untuk advisory session. Tolak dengan anggun undangan yang tidak recognition-based ('Kenapa saya dibutuhkan di sini?'). Eksperimen profil 1/3: Sebagai Investigator/Martyr, izinkan diri untuk mencoba sistem/tools baru (3) setelah research menyeluruh (1). Dokumentasikan 'what works/doesn't' di knowledge base internal—failure adalah data berharga untuk tim. Ritual pemulihan energi: Projector mudah burnout. Jadwalkan 1 hari per minggu 'light schedule' dengan hanya advisory calls, tanpa executorial tasks. Pertimbangkan nap 20 menit post-lunch untuk sustain clarity.

Rencana Aksi untuk Rian Gunawan - Operations (Manifesting Generator Express Builder, Emotional Authority, 4/6)

- **Respons, lalu build cepat:** Sebagai MG, tunggu request/kebutuhan muncul dari David/Sarah, rasakan 'gut yes', baru execute dengan kecepatan tinggi. Hindari memulai proyek operasional tanpa trigger eksternal—energi Anda optimal saat merespons kebutuhan nyata.
- **Tunggu clarity emosional untuk keputusan hiring/vendor besar:** Gunakan Emotional Authority dengan menunda keputusan operasional krusial (rekrut, kontrak >\$10K) minimal 48 jam. Cek perasaan Anda di pagi hari vs sore hari—tunggu sampai muncul consistency sebelum commit.
- **Multi-task dengan boundary:** MG bisa handle banyak proyek simultan—manfaatkan ini. Namun set 'completion checkpoint' setiap Jumat: apa yang selesai, apa yang di-skip. Komunikasikan ke tim untuk menghindari frustrasi karena setengah jalan.
- **Leverage jaringan profil 4/6:** Sebagai Opportunist/Role Model, bangun relasi mendalam dengan 5-10 kontak kunci (supplier, freelancer, partner ops). Jadwalkan coffee chat bulanan. Peluang terbaik datang dari inner circle Anda. Di fase 6, mulai mentor junior ops untuk cement role model status.
- **Pivot cepat tanpa guilt:** MG dirancang untuk shortcut dan skip steps. Jika sistem operasional tidak efficient, pivot langsung—jangan tunggu perfect plan. Inform David & Sarah ('I'm changing X to Y karena Z'), lalu execute. Emotional Authority akan konfirmasi apakah pivot benar dalam 2-3 hari.



Advance Life Designer Institute

Merancang Hidup dengan Kesadaran & Presisi

institute.merancangkehidupan.id

course.merancangkehidupan.id