



Penerapan Sistem OKR (*Objectives and Key Results*) Pada Perusahaan Startup Teknologi Gojek dalam Percepatan Pencapaian Hasil Kinerja

Arya Wahyu Pratama¹, Sabillah Azhari², Arya Dzaky Baihaqi³,
Fadhillah Hakim⁴, Khoirul Anwar⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Email: pratamarya27402@gmail.com

Article Info

Article history:

Received November 01, 2025

Revised November 10, 2025

Accepted November 11, 2025

Keywords:

System OKR, Startup Companies, Gojek Technology, Performance Results.

ABSTRACT

This study examines the use of a performance management system, namely Objectives and Key Results (OKR), at the technology startup Gojek to accelerate performance achievement. With the rapid growth of technology startups in Indonesia across various sectors, such as fintech (financial services), ride-hailing (online transportation), healthtech (healthcare), and e-commerce, OKR has become a key component of relevant and adaptive performance management compared to traditional approaches such as Management by Objectives (MBO) and Key Performance Indicators (KPIs). The OKR system focuses on setting ambitious goals (Objectives) and measuring Key Results (Key Results) on a continuous basis, either quarterly or monthly, with an emphasis on alignment, transparency, prioritization, and ongoing coaching. The research method used a qualitative approach, incorporating literature from various credible secondary sources related to the Indonesian startup ecosystem, OKR theory, and the case study of Gojek's implementation. This study found that the implementation of OKR at Gojek had a significant impact on improving strategic alignment and performance focus across all levels of the organization. OKR implementation adopts the "10x Goals" mentality, which encourages tenfold more ambitious targets and sets 70% achievement as an indicator of success, sparking innovation and a culture of learning from failure. Furthermore, the integration of OKR with KPIs creates a balance between strategic innovation and daily operational stability. This study concludes that an effective OKR system can increase employee engagement, transparency, cross-functional collaboration, and company competitiveness in a competitive startup ecosystem while creating a responsive and innovative work environment. The results of this study are expected to serve as a reference for other startups wishing to adopt the OKR system to improve the effectiveness of their performance management.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received November 01, 2025

Revised November 10, 2025

Accepted November 11, 2025

ABSTRACT

Penelitian ini mengkaji tentang penggunaan sistem manajemen kinerja, yaitu *Objectives and Key Results* (OKR) pada perusahaan startup teknologi Gojek dalam mempercepat pencapaian hasil kinerja. Dengan bertumbuh pesat startup teknologi yang ada di Indonesia meliputi banyak sector, seperti *fintech* (layanan keuangan),

**Keywords:**

System OKR, Perusahaan Startup, Teknologi Gojek, Pencapaian Hasil Kinerja.

ride-hailing (transportasi daring), *healthech* (kesehatan), (dagang elektronik). OKR menjadi komponen utama manajemen kinerja yang relevan dan adaptif dibandingkan beberapa pendekatan tradisional seperti *Management by Objectives* (MBO) dan *Key Performance Indicators* (KPI). Sistem OKR berfokus terhadap penetapan tujuan yang ambisius (*Objectives*) dan pengukuran hasil utama (*Key Results*) secara berkelanjutan, baik kuartalan atau bulanan dengan menitikberatkan alignment, transparansi, prioritas, dan pembinaan yang berkelanjutan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi literatur dari berbagai sumber sekunder yang kredibel terkait ekosistem startup Indonesia, teori OKR, serta kasus penerapan di Gojek. Studi ini menemukan bahwa penerapan OKR di Gojek membawa dampak signifikan dalam meningkatkan keselarasan strategi dan fokus kinerja di seluruh tingkat organisasi. Implementasi OKR mengadopsi model mental "10x Goals" yang mendorong target sepuluh kali lipat lebih ambisius dan menetapkan pencapaian 70% sebagai indikator keberhasilan, memicu inovasi dan budaya pembelajaran dari kegagalan. Selain itu, integrasi OKR dengan KPI menciptakan keseimbangan antara inovasi strategis dan stabilitas operasional harian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem OKR yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, transparansi, kolaborasi lintas fungsi, dan daya saing perusahaan dalam ekosistem startup yang kompetitif sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang responsif dan inovatif. Hasil kajian ini diharapkan menjadi referensi bagi perusahaan startup lain yang ingin mengadopsi sistem OKR untuk memperbaiki efektivitas manajemen kinerja mereka.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.

**Corresponding Author:**

Arya Wahyu Pratama
Universitas Muhammadiyah Jakarta
Email: pratamarya27402@gmail.com

PENDAHULUAN

Menurut databooks (Januari 2024) perusahaan startup teknologi di Indonesia sebanyak 2.562 menempati nomor satu di Asia Tenggara, peringkat kedua di Kawasan Asia, dan juga menempati peringkat keenam pada skala global. Saat ini, perusahaan startup teknologi sudah banyak berkembang dalam berbagai bidang, seperti: *fintech* (layanan keuangan) seperti dompet digital ada (Gopay, OVO, DANA), *ride-hailing* (transportasi daring) seperti Gojek, Grab, Maxim, Lalamove, dan inDrive, *healthech* (kesehatan) seperti Halodoc, Alodokter, Zi.Care, dan *e-commerce* (dagang elektronik) ada Shoope, Tokopedia, Lazada, Bukalapak, dan Blibli. Perusahaan startup teknologi dituntut dalam persaingan bisnis yang semakin ketat dan kompetitif agar dapat mampu mencapai tujuan yang sudah ditentukan perusahaan startup teknologi secara responsive terhadap isu global dan berkelanjutan (Deu, 2022). Salah satu pendekatan yang sudah mulai marak digunakan perusahaan startup teknologi ialah sistem *Objectives and Key Results* (OKR).

OKR muncul sebagai kerangka manajemen kinerja yang sangat relevan dan dinamis di tengah ekosistem startup Indonesia yang berorientasi pada pertumbuhan tinggi (*hyper-growth*) dan inovasi disruptif. Berbeda dengan sistem pengukuran kinerja tradisional seperti *Management by Objectives* (MBO) atau *Key Performance Indicators* (KPI) yang cenderung



kaku dan berfokus pada hasil rutin, OKR dirancang untuk menetapkan tujuan yang ambisius (*Objectives*) dan mengukur hasil kunci yang terperinci (*Key Results*) dalam siklus waktu yang singkat (kuartalan atau bahkan bulanan) (Doerr, 2018). Adopsi *Objectives and Key Results* (OKR) menjadi krusial di ekosistem startup Indonesia karena ia berfungsi sebagai sistem operasi yang gesit. Pertama, OKR memaksa adanya Alignment dan Transparansi, memastikan seluruh tim, dari atas hingga bawah, memahami dan bergerak menuju tujuan strategis yang sama (Niven and Lamorte, 2023). Kedua, OKR bertindak sebagai disiplin untuk Mendorong Fokus dan Prioritas, membatasi energi organisasi hanya pada target ambisius (*stretch goals*) yang menghasilkan dampak pertumbuhan terbesar. Terakhir, OKR mengubah proses manajemen kinerja dari sekadar tradisi tahunan menjadi alat untuk pengembangan dan pembinaan yang berkelanjutan. Menggantikan penilaian rigid dengan umpan balik yang dapat disesuaikan, OKR menggunakan umpan balik yang dapat disesuaikan. Jadi, OKR sangat penting untuk startup agar dapat bergerak cepat tanpa kehilangan fokus.

Gojek, situs pemesanan dan transportasi terkemuka di Indonesia, pertama kali muncul di Jakarta, sebuah kota yang padat penduduk tetapi dengan infrastruktur yang kurang (Tampubolon, History and Technology, 2024). Gojek dapat menawarkan solusi inovatif berkat kesulitan mobilitas harian yang dihadapi jutaan orang. OKR membantu Gojek melaksanakan ide dan menentukan metrik yang tepat. Selain itu, OKR mendorong inisiatif yang berfokus pada tujuan yang lebih besar daripada hanya tindakan militer. Dengan menerapkan mental model baru yang disebut "10x Goals", Gojek berusaha mendapatkan keuntungan dari OKR (Samahita.co.id, 2022). Mereka percaya bahwa dengan menaikkan target OKR sebanyak sepuluh kali lipat, aspirasi OKR yang diperluas dapat dicapai. Tujuan Gojek harus ditetapkan seambisius mungkin untuk mendorong inovasi dan kemajuan yang lebih maju. Sebaliknya, Gojek menerjemahkan pencapaian yang berhasil pada tingkat 70% daripada 100% (Samahita.co.id, 2022). Ada keyakinan bahwa penerapan OKR di perusahaan teknologi dapat mempercepat proses pencapaian hasil kinerja dan meningkatkan akuntabilitas setiap anggota tim dan individu dalam organisasi. Studi telah menunjukkan bahwa penerapan OKR di perusahaan teknologi memungkinkan budaya kerja yang fleksibel, mendorong komunikasi yang efektif, dan meningkatkan komitmen terhadap pencapaian hasil.

Penerapan sistem OKR di Gojek telah menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan di tengah persaingan yang ketat dalam industri teknologi (Cholifah *et al.*, 2025). Dalam ekosistem startup yang dinamis, di mana inovasi dan adaptasi cepat adalah keharusan, OKR memberikan kerangka kerja yang memungkinkan tim untuk menetapkan tujuan yang ambisius dan hasil kunci yang terukur. Dengan pendekatan ini, Gojek tidak hanya mendorong setiap individu untuk berkontribusi secara maksimal, tetapi juga menciptakan rasa kolektivitas di antara anggota tim. Penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa terlibat dalam tujuan perusahaan, mereka cenderung menunjukkan motivasi yang lebih tinggi dan meningkatkan produktivitas (Doerr, 2018). Sistem OKR memfasilitasi komunikasi yang transparan dan kolaboratif, sehingga seluruh tim, dari manajemen puncak hingga level operasional, memiliki pemahaman yang sama tentang arah strategis perusahaan. Hal ini sangat penting dalam konteks Gojek, di mana berbagai layanan dan produk yang ditawarkan memerlukan koordinasi yang baik antar tim yang berbeda. Dengan menetapkan target yang ambisius, seperti yang diterapkan dalam mental model "10x Goals", Gojek mendorong timnya untuk berpikir lebih besar dan mengembangkan solusi yang lebih inovatif.

Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat budaya inovasi yang menjadi ciri khas perusahaan teknologi (Niven & D'Amico, 2021). Lebih lanjut, penerapan OKR di Gojek juga menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Dengan menilai pencapaian tidak hanya



berdasarkan hasil akhir, tetapi juga pada proses dan usaha yang dilakukan, Gojek mengubah cara manajemen kinerja tradisional menjadi sebuah alat yang lebih adaptif. Hal ini memungkinkan tim untuk belajar dari kesalahan dan keberhasilan, serta untuk terus berinovasi dalam menghadapi tantangan yang muncul. Strategi ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan sistem manajemen kinerja yang fleksibel dapat lebih responsif terhadap perubahan pasar dan kebutuhan pelanggan (Gubler et al., 2020).

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan memanfaatkan Teknik studi literatur (*library research*) sebagai metode dalam pengumpulan data (Fatimah, Zen and Fitrisia, 2025). Teknik pengumpulan data menggunakan studi literatur dipilih dikarenakan tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami secara mendalam penerapan system Objectives and Key Results (OKR) pada perusahaan startup teknologi dalam bidang *ride-hailing* (transportasi daring) di Indonesia, terkhusus pada perusahaan startup Gojek, melalui berbagai macam sumber tertulis yang relevan dan kredibel. Data-data dalam penelitian ini bersumber dari data sekunder, seperti Databooks, buku tentang system OKR, laporan riset, dan publikasi jurnal yang berkaitan kerangka manajemen OKR, dan eefektivitas penerapannya pada perusahaan Gojek

Proses analisis data dilaksanakan dengan pendekatan kualitatif melalui beberapa tahap, yaitu:

1. Mengumpulkan banyak literatur dan dokumen yang relevan terkait dengan startup teknologi Indonesia, OKR, dan beberapa studi kasus Gojek.
2. Mengklusterkan/mengkategorikan data berdasarkan beberapa tema utama seperti contoh perkembangan startup teknologi di Indonesia, karakteristik OKR sebagai sistem manajemen kinerja, dan implementasi OKR di Gojek.
3. Melakukan interpretasi data bertujuan menghasilkan kesimpulan tentang efektivitas OKR dalam mempercepat pencapaian hasil kinerja.
4. Menyajikan hasil dalam wujud narasi yang menjelaskan secara keseluruhan teori dan praktik tanpa adanya observasi lapangan dan atau wawancara langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Sistem OKR (*Objectives and Key Results*)

OKR atau *Objectives and Key Results* merupakan sebuah metode manajemen kinerja yang diterapkan oleh perusahaan untuk menetapkan, menyampaikan, sekaligus memonitor tujuan dan hasil utama yang hendak diraih dalam jangka waktu tertentu (Nurakhim et al., 2025). Metode ini terdiri dari dua elemen penting, yaitu *Objective* yang merupakan sasaran yang ingin dicapai, serta *Key Results* yang berfungsi sebagai tolok ukur kuantitatif untuk memastikan tercapainya tujuan tersebut. Dengan OKR, tujuan bisnis, tim, dan individu dapat selaras sehingga meningkatkan fokus, keterbukaan, dan semangat dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Penilaian terhadap sistem OKR dilakukan secara rutin untuk mengevaluasi kemajuan dan melakukan penyesuaian guna mempercepat pencapaian hasil kinerja.

B. Karakteristik OKR (*Objectives and Key Results*)

Karakteristik OKR (*Objectives and Key Results*) meliputi:

1. Spesifik dan Dapat Diukur, OKR memutuskan tujuan pencapaian organisasi yang jelas dan berfokus (*objective*) serta hasil utama yang bersifat kuantitatif dan bisa



- diukur (*Key Results*), nantinya perkembangan pencapaian dapat dilacak melalui data yang kongkret dan akurat.
2. Inspiratif dan Menantang, Tujuan (*Objective*) dibuat atas dasar supaya memotivasi tim dengan target yang realistis namun tetap ambisius, mendorong seluruh anggota organisasi untuk mendorong rasa malas mereka keluar dari zona nyaman dapat dicapai dalam Batasan waktu tertentu.
 3. Punya Batasan Waktu, OKR punya Batasan waktu yang pasti, bisa berubah Ketika evaluasi dalam beberapa kurun waktu triwulan atau tahunan, dilakukan perubahan untuk mengukur dan memastikan fokus tujuan sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan.
 4. Fokus terhadap Dampak dan Hasil Akhir, Sistem OKR berfokus terhadap hasil akhir dan dampak yang ingin dicapai, bukan hanya sekedar formalitas aktivitas ataupun output, adanya *Key Results* membantu mengukur dan menilai pencapaian tujuan strategis nasional.
 5. Penyesuaian Tujuan, OKR membantu menyelaraskan/menyesuaikan tujuan organisasi baik dari tingkatan jabatan organisasi, individu, tim, dan perusahaan, sehingga menciptakan lingkungan koordinasi yang sama dan Kerjasama lintas fungsi jabatan organisasi

C. Perumusan dan Siklus OKR di Gojek

Penerapan sistem *Objectives and Key Results* (OKR) pada perusahaan *startup* teknologi seperti Gojek sangat ditentukan oleh cara perumusan tujuan serta penerapan siklus pemantauan yang terstruktur. Transformasi Gojek dari *startup* cepat-kecepatan menjadi bagian dari grup publik GoTo memicu pembentukan OKR. Untuk memastikan kesinambungan arah strategis dan memberi ruang partisipasi tim, Gojek menggunakan kombinasi pendekatan *top-down* dan *bottom-up*. Pendekatan *bottom-up* mendorong keterlibatan karyawan dan tim dalam merumuskan tujuan mereka sendiri, meningkatkan rasa kepemilikan (*ownership*) karena tujuan terasa sebagai hasil kontribusi tim daripada perintah dari atas (Sukoco and Iranto, 2025). Studi kasus tentang penerapan OKR dan modifikasi alat manajemen kerja Gojek menunjukkan praktik kerja sama seperti ini.

Pembedaan OKR adalah komponen penting dari tata kelola tujuan. Gojek memadukan *Committed* OKR, yang merupakan target yang harus dicapai untuk menjaga kelangsungan operasi dan metrik bisnis penting, dan *Aspirational* OKR, yang merupakan target yang diperpanjang yang dimaksudkan untuk mendorong inovasi, eksperimen, dan lompatan kinerja. Komunikasi yang jelas tentang OKR yang terlibat dan aspiratif membantu tim mengalokasikan usaha, mengevaluasi risiko, dan menjaga ekspektasi pemangku kepentingan (Silva and Santos, 2024). Misalnya, tingkat keberhasilan 70% pada OKR yang terlibat dapat dianggap sukses, sementara OKR yang terlibat biasanya harus dipenuhi. Konsep ini sesuai dengan praktik OKR kontemporer dan panduan formal yang banyak digunakan di sektor ini.

Gojek menggunakan siklus OKR kuartalan sebagai struktur utama untuk memastikan pelaksanaan yang konsisten. Tujuan ditetapkan pada awal siklus, dievaluasi secara berkala, dan dievaluasi pada akhir setiap kuartal. Di samping itu, cadence bulanan atau pemantauan kinerja bulanan sangat penting untuk operasional. Pertemuan bulanan dan laporan kemajuan, seperti *check-ins* mingguan atau bulanan, memungkinkan tim melakukan eksperimen cepat, mengalokasikan sumber daya, dan menemukan hambatan segera (Chan *et al.*, 2011). Rutinitas ini membantu tim produk, teknik, dan operasi bisnis Gojek bekerja sama.



Gojek memanfaatkan platform Asana untuk meningkatkan transparansi dan pemantauan OKR dengan menyatukan berbagai alur kerja non-teknis, mulai dari perencanaan produk hingga manajemen program. Integrasi ini membuat *Objective and Key Results* dapat diakses di lingkungan kerja harian, memperkuat kolaborasi antar tim, serta mempermudah evaluasi kinerja. Pasca merger menjadi GoTo, fokus organisasi bergeser pada pertumbuhan berkelanjutan dan peningkatan performa melalui OKR yang terarah pada hasil jangka menengah. Pendekatan ini menekankan pentingnya tata kelola yang kuat, integrasi sistem, dan partisipasi *bottom-up* guna menjaga motivasi serta keselarasan tim dalam mencapai tujuan strategis.

D. Dampak OKR terhadap Kejelasan dan Prioritas Kinerja di Gojek

Penerapan sistem *Objectives and Key Results* (OKR) di Gojek membawa perubahan signifikan dalam meningkatkan kejelasan strategi dan kedisiplinan kinerja di seluruh organisasi. Sebagai perusahaan rintisan yang berkembang sangat cepat dengan berbagai lini layanan, tantangan utama Gojek terletak pada penyelarasan arah kerja ribuan karyawan. OKR juga berperan penting sebagai alat utama untuk memastikan seluruh tim bergerak menuju tujuan yang sama (Aganta *et al.*, 2025).

1. Transparansi dan Keselarasan (*Alignment*) Strategis

Dampak utama penerapan OKR terlihat pada meningkatnya transparansi dan keselarasan (*alignment*) dalam organisasi. Gojek memanfaatkan karakteristik dasar OKR yang menuntut keterhubungan antara setiap tujuan. Evaluasi keberhasilan OKR dilakukan tidak hanya pada tingkat individu atau tim, tetapi juga pada sejauh mana OKR tersebut sejalan dengan tujuan utama perusahaan (Company OKR).

Keselarasan ini menjamin bahwa setiap proyek atau inisiatif yang dijalankan oleh tim *engineering* maupun marketing Gojek secara langsung mendukung pencapaian sasaran strategis perusahaan, seperti perluasan pasar regional dan peningkatan loyalitas pelanggan. Selain itu, penerapan OKR yang bersifat publik (transparan) memiliki pengaruh signifikan terhadap pemahaman karyawan mengenai arah dan prioritas strategis perusahaan. Melalui keterbukaan OKR di seluruh platform internal, setiap karyawan dapat mengetahui dengan jelas hal-hal yang menjadi fokus utama perusahaan saat ini. Tingkat transparansi tersebut mengurangi ketergantungan pada komunikasi hierarkis yang lambat dan memungkinkan tim operasional untuk mengambil keputusan yang cepat serta berbasis informasi sejalan dengan karakter organisasi yang adaptif dan gesit (*agile*) (Indayati, 2012).

2. Fokus dan Akuntabilitas Disiplin Kinerja

Dalam lingkungan yang sarat peluang dan ide, perusahaan teknologi kerap menghadapi *Shiny Object Syndrome*, yaitu kecenderungan untuk mudah tergoda berpindah ke inisiatif baru (Muhammadiyah and Bungo, 2024). Penerapan OKR membantu mengatasi hal ini dengan menekankan fokus dan akuntabilitas. Di Gojek, setiap tim dibatasi hanya boleh menetapkan 3–5 *Objective* utama per kuartal, sehingga manajemen dan tim harus berdiskusi serta bernegosiasi untuk menentukan prioritas yang paling berdampak. Kebijakan ini mendorong pengurangan distraksi sekaligus meningkatkan fokus terhadap pencapaian hasil yang terukur.

Selain itu, akuntabilitas dijaga melalui mekanisme evaluasi yang terstruktur setelah setiap siklus OKR berakhir. Untuk OKR dengan hasil rendah, Gojek menerapkan *Root Cause Analysis* (RCA), bukan sebagai sarana menyalahkan, melainkan sebagai alat untuk mendiagnosis penyebab ketidaktercapaian target apakah karena target yang terlalu ambisius, keterbatasan sumber daya, atau asumsi yang



keliru. Proses RCA ini menghasilkan pembelajaran berkelanjutan, di mana temuan dari kegagalan pada kuartal sebelumnya langsung dimanfaatkan untuk memperbaiki dan menyusun OKR di periode berikutnya.

E. Model Mental dan Budaya Perusahaan dalam OKR

Salah satu komponen utama sistem OKR Gojek adalah model mental “10x Goals”. Ide ini mendorong karyawan Gojek untuk menetapkan tujuan yang sepuluh kali lebih besar dari standar biasa untuk mendorong aspirasi besar dan inovasi. Gojek menetapkan target yang sangat ambisius untuk membuatnya mampu bersaing secara agresif di pasar teknologi yang dinamis dan cepat berubah.

Selain menargetkan tujuan yang tinggi, Gojek juga percaya bahwa keberhasilan pencapaian OKR tidak harus mencapai 100%, karena dalam budaya perusahaan ini, pencapaian sebesar 70% sudah dianggap sukses. Metode ini memungkinkan tim untuk bereksperimen dan berinovasi tanpa terikat untuk mencapai kesempurnaan. Ini mendorong keberanian untuk mencoba hal baru dan belajar dari kesalahan yang terjadi selama implementasi.

Setiap bulan, pertemuan *Review OKR* rutin Gojek menunjukkan budaya yang memungkinkan kegagalan. Pertemuan ini menilai pencapaian OKR menggunakan sistem warna yang menunjukkan sukses, hasil yang masih dapat diperjuangkan, dan kegagalan. Perusahaan dapat mempertahankan inovasi berkelanjutan dan menemukan area yang membutuhkan perbaikan melalui penilaian yang realistis dan terbuka ini (Aprili, 2024). Oleh karena itu, kegagalan dilihat sebagai bagian dari proses pembelajaran dan peningkatan kinerja, bukan sebagai hambatan.

Paradigma kerja yang berubah dari hanya memenuhi target menjadi mendorong inovasi dan pertumbuhan eksponensial ditunjukkan oleh penerapan budaya kegagalan dan model mental “10x Goals” di Gojek. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, sistem OKR membuat semua karyawan lebih fokus, termotivasi, dan selaras saat menghadapi tantangan yang kompleks yang dihadapi Perusahaan (Aldora *et al.*, 2025). Budaya Gojek terus diperkuat untuk membuatnya fleksibel dan responsif terhadap perkembangan pasar dan kebutuhan pengguna yang terus berubah.

F. Integrasi OKR dengan KPI

Sistem Tujuan dan Hasil Utama (OKR) adalah alat utama Gojek untuk menetapkan tujuan yang ambisius dan mendorong inovasi. OKR berfokus pada hasil besar yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu (Aganta *et al.*, 2025). Namun demikian, *Key Performance Indicators* (KPI) digunakan oleh Gojek untuk memastikan keberlangsungan operasional tetap konsisten. KPI dan OKR diintegrasikan untuk menyeimbangkan pertumbuhan visi dan stabilitas operasional, memberikan gambaran lengkap tentang kinerja perusahaan.

Perusahaan Gojek memulai OKR dari manajemen puncak dengan tujuan untuk menyesuaikan tujuan perusahaan dengan tujuan tim dan individu di level yang lebih rendah. OKR lebih berkonsentrasi pada pencapaian tujuan jangka menengah hingga panjang yang dapat mendorong inovasi dan perubahan besar (Yunandra, 2022). Namun, KPI digunakan sebagai metrik performa jangka pendek yang memastikan operasional berjalan dengan baik, seperti tingkat keberhasilan transaksi, waktu respons, dan pengukuran layanan pelanggan. Perpaduan kedua sistem ini memungkinkan manajemen untuk menilai performa dari berbagai sudut pandang dan dalam berbagai waktu.

Dalam hal angka dan statistik, Gojek menunjukkan pencapaian rata-rata KPI karyawan 101,95%, yang menunjukkan keberhasilan operasional yang stabil.



Sementara itu, OKR memungkinkan perusahaan menetapkan target pertumbuhan yang dapat meningkat hingga sepuluh kali lipat lebih tinggi dari target konvensional, sehingga OKR menjadi alat bagi perusahaan untuk menetapkan tujuan strategis yang mendorong eksplorasi dan pengembangan produk baru. Sementara itu, KPI menjadi standar operasional yang mengukur keberhasilan sehari-hari dengan data real-time yang dapat dipantau melalui dashboard manajemen.

Selain itu, untuk mengintegrasikan OKR dan KPI, pertemuan penyalarsan dan review bulanan diperlukan. Pertemuan ini memungkinkan manajer untuk melakukan evaluasi dan mengambil tindakan yang diperlukan jika terdapat masalah atau ketidaksesuaian dalam pencapaian KPI yang dapat memengaruhi OKR. Sistem informasi manajemen terintegrasi juga mendukung integrasi, memungkinkan monitoring dan laporan kinerja digital, yang mempercepat pengambilan keputusan berbasis data (Anugrah, Nugroho and Nuche, 2024).

Penerapan sistem *Objectives and Key Results* (OKR) di Gojek telah membawa perubahan yang signifikan dalam cara perusahaan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kinerjanya. Salah satu hasil yang paling mencolok dari penerapan OKR adalah peningkatan transparansi dan keselarasan tujuan di seluruh organisasi. Dengan menerapkan sistem yang memungkinkan semua tingkat organisasi untuk berkontribusi dalam merumuskan tujuan, Gojek berhasil menciptakan rasa kepemilikan di antara karyawan. Hal ini sangat penting dalam konteks Gojek, yang memiliki ribuan karyawan yang tersebar di berbagai divisi dan lokasi. Melalui transparansi dalam penyampaian OKR, setiap individu dapat memahami bagaimana kontribusi mereka berhubungan langsung dengan tujuan strategis perusahaan, sehingga mendorong keterlibatan dan motivasi yang lebih tinggi.

Dampak positif lainnya dari penerapan OKR adalah kemampuannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan responsif. Gojek telah mengadopsi siklus OKR kuartalan yang memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan strategi dan tujuan dengan cepat berdasarkan kondisi pasar yang berubah. Ini sangat relevan dalam industri teknologi yang bergerak cepat, di mana inovasi dan perubahan adalah norma. Dengan memberikan ruang bagi tim untuk melakukan penyesuaian secara berkala, Gojek tidak hanya menjaga relevansi tujuan mereka tetapi juga meningkatkan kemampuan untuk bereaksi terhadap tantangan dan peluang baru. Proses evaluasi yang dilakukan setiap kuartal juga memungkinkan perusahaan untuk belajar dari pengalaman sebelumnya, baik dari keberhasilan maupun kegagalan, yang pada gilirannya memperkuat budaya pembelajaran di dalam organisasi.

Selain itu, penerapan model mental "10x Goals" di Gojek telah menjadi pendorong utama dalam menciptakan budaya inovasi. Dengan menetapkan tujuan yang sepuluh kali lipat lebih ambisius, Gojek mendorong karyawan untuk berpikir di luar batasan konvensional dan mencari solusi yang lebih inovatif. Hal ini menciptakan suasana di mana kegagalan tidak dianggap sebagai akhir, tetapi sebagai langkah dalam proses pembelajaran. Pendekatan ini berkontribusi pada pembentukan budaya yang mendukung eksperimen dan keberanian untuk mencoba hal-hal baru. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang mendorong inovasi cenderung memiliki karyawan yang lebih terlibat dan produktif (Doerr, 2018). Dengan demikian, penerapan OKR di Gojek tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan di pasar yang kompetitif.

Sistem OKR juga berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan akuntabilitas di seluruh organisasi. Dengan menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, Gojek dapat memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang sama tentang apa yang diharapkan dari mereka. Proses evaluasi yang dilakukan setelah setiap siklus OKR berakhir, termasuk analisis akar penyebab untuk tujuan yang tidak tercapai, membantu tim untuk tidak hanya melihat



hasil akhir, tetapi juga memahami proses dan usaha yang diperlukan untuk mencapai hasil tersebut. Ini mengarah pada pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan individu dalam organisasi. Melalui analisis ini, Gojek dapat melakukan penyesuaian yang diperlukan dalam strategi mereka, memastikan bahwa mereka tetap di jalur yang benar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Namun, meskipun penerapan OKR di Gojek menunjukkan banyak keberhasilan, tantangan tetap ada. Salah satu tantangan terbesar adalah menjaga konsistensi dan pemahaman yang sama tentang tujuan di antara tim yang berbeda. Dalam perusahaan besar seperti Gojek, komunikasi yang efektif menjadi sangat penting. Tanpa komunikasi yang jelas, ada risiko bahwa beberapa tim dapat kehilangan fokus atau beroperasi dengan tujuan yang tidak sejalan dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi Gojek untuk terus mengembangkan saluran komunikasi yang efektif dan memastikan bahwa semua anggota tim tetap terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait OKR.

Secara keseluruhan, penerapan sistem OKR di Gojek telah membuktikan dirinya sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan di industri teknologi. Dengan menciptakan budaya inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan, Gojek tidak hanya mampu mencapai tujuannya tetapi juga menjadi model bagi perusahaan startup lainnya. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan OKR yang efektif dapat mendorong keterlibatan karyawan, meningkatkan transparansi, dan menciptakan lingkungan yang responsif terhadap perubahan. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga bagi perusahaan lain yang ingin menerapkan sistem OKR guna meningkatkan efektivitas manajemen kinerja mereka di masa depan.

KESIMPULAN

Penerapan sistem *Objectives and Key Results* (OKR) pada perusahaan startup teknologi di bidang *ride-hailing* (transportasi daring) ada menunjukkan perubahan transformatif dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja perusahaan Gojek. OKR meningkatkan transparansi dan penyelarasan tujuan di seluruh tingkatan organisasi sehingga memperkuat rasa persatuan diantara karyawan, yang terdiri dari berbagai divisi. Gojek dapat memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang sama tentang apa yang diharapkan dari mereka. Proses evaluasi yang dilakukan setelah setiap siklus OKR berakhir, termasuk analisis akar penyebab untuk tujuan yang tidak tercapai, membantu tim untuk tidak hanya melihat hasil akhir, tetapi juga memahami proses dan usaha yang diperlukan untuk mencapai hasil tersebut.

Sistem OKR juga menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan responsif dengan siklus evaluasi kuartalan yang memungkinkan penyesuaian strategi secara cepat sesuai dengan dinamika pasar teknologi yang cepat berubah. Pendekatan ini memungkinkan Gojek belajar dari keberhasilan maupun kegagalan, memperkuat budaya pembelajaran dan inovasi berkelanjutan. Selain itu, penerapan model mental "10x Goals" di Gojek telah menjadi pendorong utama dalam menciptakan budaya inovasi. Dengan menetapkan tujuan yang sepuluh kali lipat lebih ambisius, Gojek mendorong karyawan untuk berpikir di luar batasan konvensional dan mencari solusi yang lebih inovatif. Hal ini menciptakan suasana di mana kegagalan tidak dianggap sebagai akhir, tetapi sebagai langkah dalam proses pembelajaran.

Sistem penggabungan antara OKR dan *Key Performance Indicators* (KPI) membantu menciptakan sebuah keseimbangan antara upaya inovasi yang agresif dan kestabilan operasional perusahaan. KPI sebagai memastikan kelangsungan proses serta menjaga mutu layanan harian, sedangkan OKR berfokus terhadap pencapaian sasaran strategis dalam jangka waktu menengah hingga Panjang. Dengan adanya evaluasi secara berkala dan analisis intensif terhadap OKR yang belum bisa berhasil dicapai, Gojek bisa



mendorong proses pembelajaran secara berkelanjutan dan perkembangan kapasitas sumber daya manusia di dalamnya.

Meskipun penerapan OKR di Gojek menunjukkan banyak keberhasilan, tantangan tetap ada. Salah satu tantangan terbesar adalah menjaga konsistensi dan pemahaman yang sama tentang tujuan di antara tim yang berbeda. Dalam perusahaan besar seperti Gojek, komunikasi yang efektif menjadi sangat penting. Tanpa komunikasi yang jelas, ada risiko bahwa beberapa tim dapat kehilangan fokus atau beroperasi dengan tujuan yang tidak sejalan dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi Gojek untuk terus mengembangkan saluran komunikasi yang efektif dan memastikan bahwa semua anggota tim tetap terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait OKR.

DAFTAR PUSTAKA

- Aganta, N.T. et al. (2025) '*Evaluasi Efektivitas OKR Dan KPI Sebagai Alat Manajemen Kinerja Strategis*', 4(2), pp. 3710–3715.
- Aldora, R.H. et al. (2025) '*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat*', (3).
- Anugrah, R., Nugroho, D. and Nuche, A. (2024) '*Jurnal MENTARI : Manajemen Pendidikan dan Teknologi Informasi Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dalam Pembentukan Kinerja Organisasi Bisnis di Indonesia*', 2(2), pp. 134–141.
- Aprili, R. (2024) '*Kontribusi Inovasi Berkelanjutan terhadap Peningkatan Daya Saing Perusahaan di Pasar Internasional*'.
- Chan, K.S. et al. (2011) '*Validity and usefulness of members reports of implementation progress in a quality improvement initiative : findings from the Team Check-up Tool (TCT)*', pp. 1–13.
- Cholifah, M. et al. (2025) '*Objectives and Key Results (OKRS) and Their Role in Enhancing Employee Performance : A Systematic Literature Review*', 4(1), pp. 149–166.
- Deu, I. (2022) '*Business Model Innovation and Startup Sustainability : Literature Review*', 03(03), pp. 294–303.
- Fatimah, S., Zen, N.H. and Fitrisia, A. (2025) '*Literatur Riview dan Metodologi Ilmu Pengetahuan Khusus*', 5, pp. 41–48.
- Indayati, N. (2012) '*Pengaruh Keterlibatan Karyawan , Budaya Organisasi , dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya)*', 10.
- Muhammadiyah, U. and Bungo, M. (2024) '*Jurnal Bisnis Digital Jurnal Bisnis Digital*', 2(1), pp. 67–73.
- Niven, P. and Lamorte, B. (2023) '*Introduction to OKRs*', (September 2016). Available at: <https://doi.org/10.1002/9781119255543.ch1>.
- Nurakhim, B. et al. (2025) '*Integrity Of OKRS And KPIS In Corporate Performance Appraisal System In Jakarta*', 13(2), pp. 1301–1312.
- OKR Case Study: GOJEK | Samahita Wirotama.



- Silva, R. and Santos, G. (2024) '*Surveying the Academic Literature on the Use of OKR (Objectives and Key Results) – Uma Atualizac , a*', 17(Sbsi 2023), pp. 1–4. Available at: <https://doi.org/10.5753/isys.2024.3885>.
- Sukoco, S. and Iranto, F.W. (2025) '*Keterlibatan Karyawan dalam Pencapaian Tujuan Strategis Employee Involvement in Achieving Strategic Goals*', 2(4), pp. 578–585.
- Tampubolon, S.H., History, A. and Technology, D. (2024) '*Strategi Optimalisasi Keuntungan Jangka Panjang Startup Teknologi Baru (Studi Kasus: Gojek Tahun 2017-2021)*', 6(1), pp. 264–281.
- Yunandra, M.T. (2022) '*Sistem Monitoring Implementasi OKR pada Tim Scrum Menggunakan Metode Prototyping*'.