

Mengenal Tujuan Bisnis dalam Menentukan dan Mengukur Manfaat Melalui Pendekatan Objectives and Key Results (OKR)

Siti Hidayatul Khoirun Nisa*¹
Shafa Shauma Nuril Haqqi²
Novita Wulan Ramadanti³
Prilga Westrin Kusumaningrum⁴
Sonja Andarini⁵
Indah Respati Kusumasari⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

*e-mail: 22042010110@student.upnjatim.ac.id¹, 22042010139@student.upnjatim.ac.id²,
22042010128@student.upnjatim.ac.id³ 22042010236@student.upnjatim.ac.id⁴

Abstrak

Dalam mengambil keputusan strategis, identifikasi dan pengukuran manfaat adalah krusial dalam segala bidang bisnis. Hal ini memberikan dasar stabil untuk menganalisis dan mengevaluasi proyek atau kegiatan bisnis. Tujuannya adalah memastikan keputusan yang efektif, mengurangi risiko, dan mencapai tujuan strategis. Studi kelayakan menilai keberlanjutan bisnis, mengidentifikasi risiko, mengevaluasi pasar, dan kebutuhan modal. Objectives and Key Results (OKR) adalah pendekatan kolaboratif untuk menetapkan tujuan yang menantang dan dapat diukur, memantau kemajuan, menciptakan keselarasan, dan meningkatkan komitmen. Penelitian ini menggunakan metode analisis literatur untuk mengeksplorasi tujuan bisnis dan pengukuran manfaatnya melalui pendekatan Objectives and Key Results (OKR). Pemilihan jurnal dilakukan dengan cermat untuk memastikan relevansi dengan topik penelitian. Data dikumpulkan dari jurnal-jurnal yang terpilih, kemudian dianalisis secara mendalam dengan mencari pola dan tren serta membandingkan hasil penelitian. Hasil analisis digunakan untuk menjelaskan bagaimana tujuan bisnis dapat ditentukan dan diukur melalui pendekatan OKR, dengan interpretasi hasil yang mengaitkannya kembali ke kerangka konseptual yang telah disusun sebelumnya. Kesimpulannya, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya tujuan bisnis dan pengukuran manfaatnya melalui pendekatan OKR.

Kata kunci: *Bisnis, Manfaat, OKR, Tujuan*

Abstract

In making strategic decisions, identifying and measuring benefits is crucial in all areas of business. This provides a stable basis for analyzing and evaluating projects or business activities. The goal is to ensure effective decisions, reduce risks, and achieve strategic objectives. Feasibility studies assess business sustainability, identify risks, evaluate markets, and assess capital needs. Objectives and Key Results (OKR) is a collaborative approach to setting challenging and measurable goals, monitoring progress, creating alignment, and increasing commitment. This research uses a literature analysis method to explore business objectives and their measurement through the OKR approach. Journal selection is done carefully to ensure relevance to the research topic. Data is collected from selected journals, then analyzed in depth by identifying patterns and trends and comparing research results. The analysis results are used to explain how business objectives can be determined and measured through the OKR approach, with interpretations linking back to the previously constructed conceptual framework. In conclusion, this research provides a better understanding of the importance of business objectives and measuring their benefits through the OKR approach.

Keywords: *Benefits, Business, Goals, OKR*

PENDAHULUAN

Ketika menyelaraskan keputusan strategis perusahaan, tidak dapat disangkal lagi bahwa mengidentifikasi dan mengukur manfaat merupakan hal yang penting di semua bidang bisnis. Tujuannya adalah untuk memberikan dasar yang stabil bagi perusahaan dalam menentukan, menganalisis, dan mengevaluasi manfaat dari setiap proyek atau kegiatan bisnis yang lain. Dengan cara ini, perusahaan dapat membuat keputusan yang dipertimbangkan dengan baik dan efektif, mengurangi risiko, dan memastikan bahwa tujuan strategis yang telah ditetapkan dapat tercapai. Fokus utama studi kelayakan pada perusahaan adalah untuk mengevaluasi kelangsungan hidup usaha, mengidentifikasi risiko, memeriksa potensi pasar, dan menentukan kebutuhan modal.

Objectives and Key Results, atau OKR, adalah pendekatan penetapan tujuan kolaboratif yang dapat digunakan oleh individu dan tim untuk membuat tujuan yang menantang dan ambisius dengan hasil yang dapat diukur. OKR digunakan untuk memantau kemajuan, menciptakan keselarasan, dan mendorong komitmen terhadap tujuan tertentu. Meskipun pendekatan OKR bukanlah ide baru dalam sejarah manajemen, namun pendekatan ini baru digunakan secara luas dalam dua dekade terakhir. Asal-usulnya dapat ditelusuri kembali ke tahun 1954, ketika bapak "manajemen modern", Peter Drucker, pertama kali mengembangkan pendekatan ini dengan nama Management By Objectives (MBO). Andy Grove, seorang pengusaha terkenal di Silicon Valley, memperkenalkan konsep ini ketika Intel didirikan pada tahun 1968 dan mengadaptasinya secara eksklusif untuk perusahaan dalam bentuk OKR. Pada tahun 1974, ketika John Doerr tiba di Intel, dia belajar tentang pendekatan OKR dan terus menerapkannya lebih lanjut.

Fakta bahwa Objectives and Key Results (OKR) digunakan untuk mengevaluasi kemajuan perusahaan terhadap tujuan strategis yang telah ditetapkan semakin menunjukkan pentingnya perencanaan tujuan perusahaan. Pendekatan ini membantu perusahaan dalam memahami permintaan pasar dan pelanggan, mengurangi risiko, dan mengukur hasil bisnis secara efektif. Membandingkan biaya dan keuntungan dari berbagai inisiatif bisnis menjadi lebih mudah dengan bantuan analisis biaya-manfaat. Oleh karena itu, salah satu langkah terpenting dalam mengendalikan dan meningkatkan kinerja bisnis organisasi adalah mengenali dan mengukur keuntungan.

Diharapkan artikel ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para pemimpin bisnis dalam mengoptimalkan kinerja dan mencapai tujuan bisnis, serta memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai pentingnya mengidentifikasi tujuan bisnis dan mengukur manfaatnya melalui pendekatan Objectives and Key Results (OKR).

METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis literatur untuk mengeksplorasi jurnal-jurnal penelitian yang berhubungan dengan tujuan bisnis dan mengukur manfaatnya melalui pendekatan Objectives and Key Results (OKR). Metode analisis ini memungkinkan penulis untuk mengumpulkan dan menelaah informasi dari jurnal yang akurat dan relevan dengan topik yang akan diteliti.

1. Pemilihan Jurnal

Dalam proses pemilihan jurnal, penulis melakukan seleksi yang teliti terhadap jurnal internasional yang sesuai dengan topik penelitian, yaitu "Identifikasi Tujuan Bisnis dalam Penetapan dan Pengukuran Manfaat melalui Pendekatan Objectives and Key Results (OKR)." Penulis memilih jurnal-jurnal yang memiliki fokus dan relevansi yang tinggi terhadap topik penelitian yang sedang diselidiki.

2. Pengumpulan Data

Penulis mengumpulkan data dengan membaca jurnal-jurnal yang telah dipilih. Penulis mengidentifikasi temuan utama, konsep, dan analisis yang relevan dengan topik yang akan diteliti. Informasi yang dikumpulkan meliputi kutipan penting, temuan signifikan, dan argumen kunci yang disajikan dalam setiap jurnal.

3. Analisis Data

Penulis menjalani perjalanan pemikiran mendalam saat mengeksplorasi data yang terkumpul dari literatur jurnal yang dipilih. Proses analisis ini melibatkan penyusunan temuan yang relevan ke dalam kategori-kategori yang sesuai dengan tema-tema yang muncul, sambil menggali pola dan tren yang terselubung dalam data. Selain itu, penulis juga melakukan perbandingan antarjurnal untuk mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan dalam pendekatan serta hasil penelitian yang diungkap.

4. Interpretasi Hasil

Hasil analisis digunakan untuk menerangkan bagaimana tujuan bisnis dapat ditetapkan dan diukur menggunakan pendekatan Objectives and Key Results (OKR). Penulis memberikan pemahaman mendalam terhadap data tersebut dan menghubungkannya kembali dengan kerangka konseptual yang telah disusun sebelumnya. Interpretasi ini membantu mengenali pola umum yang memberikan wawasan tentang bagaimana tujuan bisnis digarap dan diukur melalui pendekatan Objectives and Key Results (OKR).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Objectives and Key Results (OKR)

OKR (Objectives and Key Results) adalah pendekatan yang digunakan untuk menetapkan dan mencapai tujuan dalam organisasi. OKR terdiri dari dua komponen utama: Objectives (Tujuan) dan Key Results (Hasil Utama). Tujuan adalah target yang ambisius dan cenderung kualitatif, menjelaskan apa yang ingin dicapai oleh organisasi. Sementara itu, Hasil Utama adalah indikator yang menggambarkan keberhasilan dalam proses mewujudkan tujuan tersebut, yang terukur dan kuantitatif.

Penemuan ini pertama kali dikembangkan oleh Peter Drucker pada tahun 1954 dengan sebutan management by objective (MBO). Kemudian, pada tahun 1968, Andy Grove, legenda Silicon Valley dan pendiri Intel, memodifikasi sistem MBO menjadi OKR dan menerapkannya secara eksklusif di Intel. John Doerr, yang kemudian menjadi konsultan di Kleiner Perkins Caufield & Byers, memperkenalkan metode OKR kepada pendiri Google, Larry Page dan Sergey Brin, yang kemudian digunakan oleh Google dan tersebar luas hingga sekarang. Metodologi ini menekankan pada fokus pada hasil, bukan prosedur, dengan menetapkan tujuan dan membiarkan tim mencari cara untuk mencapainya.

OKR memiliki beberapa manfaat, termasuk menyelaraskan tujuan yang fleksibel, terikat waktu, dan mudah diukur. Dengan memetakan beberapa Hasil Utama ke setiap Tujuan, OKR membantu tim untuk memahami dan mencapai tujuan secara keseluruhan dan kaitannya dengan pekerjaan mereka. OKR juga memiliki format bawaan yang memudahkan tim untuk menentukan dan menyempurnakan tujuan dan hasil utama. Ini memungkinkan tim untuk langsung merumuskan tujuan dan hasil utama, mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk merencanakan dan menetapkan tujuan.

OKR tidak hanya digunakan di lingkungan kerja, tetapi juga di dunia pribadi. Contohnya, John Doerr menggunakan OKR untuk meningkatkan kualitas hidup pribadinya dengan menetapkan tujuan seperti memiliki lebih banyak waktu untuk keluarga dan menikmati momen dengan mematikan router internet.

Secara keseluruhan, OKR adalah suatu pendekatan kerangka kerja yang efektif untuk menetapkan dan mencapai tujuan, baik di tingkat perusahaan maupun pribadi, dengan memungkinkan individu dan tim untuk fokus pada hasil dan kualitas, bukan hanya pada prosedur.

B. Langkah-langkah Pendekatan Objectives and Key Results (OKR)

Berikut adalah langkah-langkah dalam metode OKR:

1. Menetapkan Tujuan (Objectives)

Tujuan adalah apa yang ingin dicapai, yang harus signifikan, konkret, berorientasi tindakan, dan idealnya inspiratif. Tujuan harus dirancang dengan baik dan diterapkan untuk mencegah pemikiran kabur dan eksekusi yang tidak efektif.

2. Menetapkan Hasil Utama (Key Results)

Hasil utama adalah cara untuk mencapai tujuan. Hasil utama harus spesifik, terikat waktu, agresif namun realistis, dan terukur. Hasil utama harus dapat diukur dan diverifikasi, dengan tidak ada ruang abu-abu atau ruang untuk keraguan.

3. Siklus OKR

OKR adalah proses berkelanjutan yang mendorong pembelajaran organisasi dan agilitas di seluruh perusahaan. Siklus OKR mencakup:

- a. Sesi Perencanaan OKR, Di mana tujuan dan hasil utama direncanakan dan disetujui.
- b. OKR Mingguan, Di mana kemajuan terhadap hasil utama diperiksa dan diperbarui secara mingguan.
- c. Review OKR, Di mana kemajuan terhadap tujuan dan hasil utama diperiksa dan dipertimbangkan.
- d. Retrospektif OKR, Di mana tim dan individu meninjau apa yang berhasil, apa yang tidak, dan apa yang dapat dipelajari dari siklus OKR.

4. Pengukuran dan Penilaian OKR

OKR diukur dan dinilai secara berkala di akhir siklus. Ada beberapa metode penilaian, termasuk metode Andy Grove yang menggunakan sistem "Merah, Kuning, Hijau" dan metode Google yang menggunakan skala persentase (0.0 - 1.0) untuk memberikan skor setiap hasil utama.

5. Penggunaan Alat dan Konsultasi OKR

Untuk implementasi yang sukses, mungkin berguna memiliki akses ke koach OKR, alat untuk OKR (aplikasi gratis atau perangkat lunak OKR khusus), dan konsultasi OKR eksternal jika diperlukan.

Pendekatan OKR dirancang untuk meningkatkan transparansi, keseimbangan, fokus, dan agilitas dalam organisasi. Dengan penggunaan yang tepat, OKR dapat menjadi alat yang kuat untuk manajemen kinerja modern dan menjelaskan popularitas yang cepat bertambah OKR di organisasi semua ukuran dan industri.

C. Tujuan Bisnis

Tujuan bisnis merupakan hasil akhir yang diinginkan oleh para pelaku bisnis dari aktivitas bisnis yang mereka lakukan. Ini mencerminkan hasil yang diharapkan dari berbagai bagian dalam organisasi perusahaan, seperti produksi, pemasaran, dan sumber daya manusia, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Secara umum, tujuan bisnis adalah menyediakan produk atau layanan untuk memenuhi kebutuhan konsumen dan menghasilkan keuntungan dari kegiatan tersebut.

Selama perencanaan dan pengembangan bisnis, tujuan bisnis berfungsi sebagai panduan utama yang memberikan arahan, pengukuran, dan inspirasi untuk kinerja, membangun identitas, mendorong inovasi, menarik pemangku kepentingan, mengarahkan strategi, mengelola risiko, dan memastikan keberlanjutan perusahaan.

Dalam menjalankan suatu usaha, pelaku ekonomi selalu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan bisnis suatu perusahaan dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, antara lain barang yang diperjualbelikan, pemilik usaha, pesaing, pemasok barang, karyawan, konsumen, masyarakat, pemerintah, dan kepentingan bisnis secara umum. Tujuannya adalah untuk mendapatkan keuntungan, tapi itu bukan poin utamanya. Saat membeli, menjual, atau menjalankan aktivitas bisnis apa pun, badan usaha perlu memahami tujuan bisnis secara keseluruhan.

Dalam jangka panjang, tujuan bisnis tidak hanya tentang memenuhi kebutuhan konsumen, tetapi juga melibatkan berbagai aspek lain yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam operasinya, termasuk:

1. Penguasaan pasar (market standing), yang merupakan upaya untuk menjadi pemain utama di pasar yang akan menjamin pendapatan penjualan dan profitabilitas jangka panjang bagi perusahaan.
2. Inovasi, baik dalam produk (barang atau jasa) maupun dalam pengembangan keahlian. Tujuan bisnis melalui inovasi adalah untuk menciptakan nilai tambah pada produk.
3. Pengendalian sumber daya fisik dan keuangan, yang melibatkan upaya untuk mengelola sumber daya perusahaan dengan efisien dan efektif untuk pertumbuhan dan profitabilitas yang berkelanjutan.
4. Kinerja dan pengembangan manajer, yang menekankan pentingnya peningkatan kinerja dan pengembangan kemampuan manajerial melalui program kompensasi yang menarik dan pelatihan yang berkelanjutan.

Dalam upaya mencapai tujuan bisnis, manajemen sumber daya ekonomi terkait dengan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal dan terstruktur. Para pelaku bisnis harus memperhatikan kepentingan dan manfaat dalam proses produksi barang atau jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat umum untuk menjaga kelangsungan perusahaan atau bisnis dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dan ekonomi menjadi faktor utama dalam menjalankan usaha bisnis tersebut menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.

D. Menentukan dan Mengukur Manfaat Melalui OKR

OKR, singkatan dari Objectives and Key Results, adalah sebuah pendekatan yang memungkinkan perusahaan untuk secara bersama-sama menetapkan dan mengutamakan tujuan yang ingin dicapai. Ini membantu dalam mengarahkan upaya perusahaan ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan dengan lebih mudah. OKR adalah salah satu alat yang dapat digunakan oleh perusahaan atau startup untuk mengelola pekerjaan serta sebagai sarana untuk mengukur kinerja perusahaan.

Salah satu tujuan bisnis membuat OKR adalah untuk mengukur kinerja karyawan, karena bisnis bisa membuat membuat target yang cukup ambisius, namun dapat terukur segala pelaksanaannya. Sesuai dengan kepanjangannya, OKR terdiri dua aspek penting yakni objective dan key result. Apabila dijabarkan, objective artinya target yang dibuat harus bersifat ambisius, dan cenderung kualitatif. Sementara key results mewakili cara mencapai target diperlukan tindakan yang terukur dan kuantitatif. Oleh karena itu, Objective key and results ini akan mengukur kinerja semua pihak yang terlibat pada bisnis mulai dari perorangan, tim hingga pemimpinya. Agar berjalan efektif, bisanya bisnis akan membuat metode turunannya.

Penerapan OKR (Objectives and Key Results) memiliki sejumlah manfaat yang signifikan bagi perusahaan. Pertama-tama, OKR membantu dalam menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, yang mengarah pada keselarasan visi dan tujuan antara tim dan organisasi secara keseluruhan. Dengan tujuan yang jelas, tim dapat fokus pada pencapaian yang penting bagi kesuksesan perusahaan. Selain itu, OKR memfasilitasi pemantauan kemajuan secara teratur, memungkinkan tim untuk mengidentifikasi dan menanggapi perubahan pasar atau kondisi internal dengan cepat. Hal ini mengarah pada peningkatan fleksibilitas dan adaptabilitas organisasi. Selain itu, OKR juga meningkatkan akuntabilitas dan keterlibatan karyawan, karena setiap individu dapat melihat kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan yang lebih luas. Dengan demikian, penggunaan OKR secara efektif tidak hanya meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan, tetapi juga membentuk budaya perusahaan yang berorientasi pada pencapaian tujuan dan kesuksesan bersama.

E. Sistem OKR sebagai Acuan untuk Mencapai Tujuan Pribadi dan Organisasi

Mengukur hubungan antara tujuan perusahaan dan tujuan pribadi karyawan merupakan prasyarat untuk menerapkan sistem manajemen yang sesuai. Artikel ini menyoroti pentingnya sistem Objectives and Key Results (OKR) dan penggunaannya dalam organisasi bisnis modern. Penggunaan alat manajemen dalam metodologi Management by Objectives (MBO) tidak lagi memadai untuk mencapai hasil yang kompetitif. Perusahaan teknologi seperti Google, LinkedIn, dan Intel telah sukses menggunakan OKR sebagai alat manajemen strategis baru.

Dengan melakukan pengukuran koefisien korelasi antara skor kesuksesan pribadi dan skor kesuksesan perusahaan per kuartalnya, didapatkan koefisien yang menunjukkan adanya korelasi sedang antara kedua skor tersebut. Meskipun hipotesis utama terkonfirmasi, namun tidak dengan signifikansi yang tinggi. Tidak setiap skor keberhasilan pribadi secara langsung akan terhubung dengan skor keberhasilan perusahaan. Struktur Objectives and Key Results (OKR) dimulai dari bawah, di mana nilai keberhasilan pribadi membentuk hasil utama tim yang kemudian akan mengukur nilai keberhasilan tim. Nilai keberhasilan tim tersebut akan membentuk hasil utama perusahaan yang digunakan untuk mengukur keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan akan memprioritaskan tujuan mana yang lebih penting dan melakukan upaya yang lebih besar untuk mencapainya, yang mungkin berdampak pada tingkat pencapaian yang lebih rendah untuk tujuan yang ditetapkan sebagai prioritas kedua.

Sistem OKR, atau Objectives and Key Results, merupakan kerangka kerja yang digunakan sebagai panduan untuk mencapai tujuan baik pada tingkat pribadi maupun organisasi. Dalam sistem ini, "Objectives" atau tujuan adalah pernyataan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai. Tujuan ini haruslah ambisius, menginspirasi, dan memberikan arah yang jelas. Sementara itu, "Key Results" atau hasil kunci adalah langkah-langkah konkret yang harus dicapai untuk memenuhi tujuan tersebut. Key Results haruslah dapat diukur secara objektif, sehingga kemajuannya dapat dipantau dengan jelas.

Implementasi sistem OKR memungkinkan individu maupun organisasi untuk menetapkan tujuan yang terukur dan fokus pada pencapaian hasil yang signifikan. Dengan adanya OKR, setiap anggota tim dapat memahami prioritasnya dan bekerja secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, OKR juga memberikan transparansi dan akuntabilitas, karena kemajuan terhadap tujuan dapat dipantau secara terbuka oleh semua pihak yang terlibat.

Sistem OKR juga memberikan fleksibilitas yang diperlukan untuk menyesuaikan tujuan dan strategi saat kondisi berubah. Ini membantu individu dan organisasi untuk tetap responsif terhadap perubahan lingkungan atau kebutuhan pasar yang berubah-ubah. Dengan kata lain, OKR tidak hanya menjadi alat untuk mencapai tujuan, tetapi juga menjadi kerangka kerja yang dinamis yang memungkinkan adaptasi dan pertumbuhan seiring berjalannya waktu.

F. OKR Menambahkan Nilai Tambah Bagi Organisasi

Individu dalam peran apa pun dapat mengadopsi OKR, yang memberikan keuntungan strategis bagi bisnis dari berbagai ukuran. OKR dapat menguntungkan perusahaan dengan cara-cara berikut:

1. OKR membantu organisasi menavigasi perubahan yang cepat, mengurangi risiko, dan mengidentifikasi pemborosan.

Mengelola risiko secara proaktif berkat tingkat visibilitas terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan di seluruh organisasi dapat disediakan oleh kerangka kerja OKR. Kerangka kerja ini membantu dalam mengidentifikasi perubahan, tema, dan pola dalam berbagai kumpulan data yang mungkin terlewatkan jika tidak ada kerangka kerja yang menyatukan. Perusahaan dapat mengalihkan penekanannya dari aktivitas ke hasil, membuat penyesuaian yang diperlukan bila diperlukan untuk mempertahankan daya saingnya.

2. OKR memotivasi dan menumbuhkan keterlibatan.

OKR dapat memastikan bahwa setiap karyawan tetap terhubung dan berkomitmen pada misi menyeluruh jika dilakukan dengan baik dan menjadi kekuatan pendorong di balik ritme strategis organisasi.

3. OKR menciptakan kerja sama lintas fungsi yang menyatukan inisiatif dan meningkatkan kolaborasi.
Tim dapat dengan jelas memprioritaskan setiap proyek, tugas, dan hasil kerja ketika strategi bisnis yang menyeluruh mendorong tujuan setiap individu, tim, dan departemen.
4. OKR menawarkan komunikasi yang jelas dan kontekstual dengan tinjauan kemajuan yang berkelanjutan.
Kerangka kerja OKR tidak berhenti ketika tujuan telah ditetapkan. Sebaliknya, ritme strategis muncul yang mencakup tujuan utama organisasi. Kerangka kerja OKR harus berdampak pada semua interaksi dan mendukung peningkatan berkelanjutan dalam semua proses peninjauan.
5. OKR menciptakan kejelasan yang terdokumentasi, dapat diukur, dan dimiliki.
Kerangka kerja OKR memungkinkan akuntabilitas untuk dilacak dan diukur. Komitmen terhadap akuntabilitas ini memiliki dua implikasi: Individu bertanggung jawab atas OKR mereka, sementara manajemen bertanggung jawab untuk mendukung pekerjaan karyawan.

G. Studi Kasus : Implementasi Penerapan Pendekatan OKR bagi Perusahaan

1. Formulasi Rencana Strategis Dengan Kerangka Objective and Key Results (OKR) Pada PT. Larangan OTR Airtrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor eksternal dan internal PT Airtrak OTR Ban, perusahaan penjualan ban OTR di Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan kerangka Objectives and Key Results (OKR) untuk membuat rencana bisnis strategis. Temuan menunjukkan bahwa misi dan visi perusahaan masih belum dipahami oleh seluruh karyawan. Oleh karena itu, manajemen harus mengkomunikasikan misi dan visinya kepada karyawan agar dapat memahami dan mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dan departemen juga perlu menentukan tujuan dalam kerangka OKR dan menghubungkan tujuan strategis dengan tindakan nyata yang dapat diambil oleh tim dan individu. Dengan demikian, perusahaan dapat memanfaatkan peluang yang ada dengan meningkatkan kontribusi pertambahan terhadap pertumbuhan ekonomi dan pembangunan Ibu Kota Baru (IKN) Pulau Kalimantan.

Hasil penelitian menegaskan urgensi bagi manajemen untuk secara terperinci mengkomunikasikan misi dan visi perusahaan kepada semua karyawan, memastikan mereka memahami serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, penerapan kerangka kerja OKR terbukti bermanfaat dalam mengaitkan tujuan strategis perusahaan dengan langkah-langkah konkret yang dapat diambil oleh tim dan individu guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

2. Pengembangan Aplikasi Pelaporan Progress-Plan Problem untuk Manajemen Tugas dan Penentuan OKR di Krafthaus Indonesia

Krafthaus Indonesia mengadopsi kerangka Objective-Key Result (OKR) untuk menetapkan panduan dan target strategis bagi perusahaan. Mengawasi konsistensi antara pencapaian tujuan strategis perusahaan dan pelaksanaan tugas teknis sehari-hari merupakan tantangan yang dihadapi oleh manajemen. Dalam mendukung implementasi Progress Plan Issue (PPP), Powerhouse Indonesia mengembangkan aplikasi internal bernama PPP App Reporting yang digunakan oleh seluruh karyawan.

PPP adalah metode manajemen yang melaporkan status tugas dalam jangka waktu tertentu (harian, mingguan, atau bulanan). Penerapan ini mengharuskan setiap karyawan untuk melaporkan sejumlah poin (idealnya berkisar antara 3 hingga 5 poin) mengenai keberhasilan, tujuan, dan hambatan dalam periode pelaporan tertentu. Pengembangan mengikuti alur siklus pengembangan perangkat lunak dan teknologi yang digunakan adalah MERN Stack. Tumpukan MERN menggunakan MongoDB sebagai database berbasis JSON, Express.js untuk back-end

aplikasi, kerangka kerja React.js untuk pengembangan front-end aplikasi, dan lingkungan runtime Node.js.

Setelah dikembangkan, diuji, dan diintegrasikan ke dalam alur kerja pelaporan harian perusahaan, aplikasi Progress Plan Publishing mengelola tugas-tugas karyawan sehubungan dengan pencapaian tujuan strategis atau OKR perusahaan yang dipantau.

3. Digital Scaleup: Pelatihan Agile Mindset dan Objectives Key Results bagi Pelaku UKM di Provinsi Bali

Para pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Provinsi Bali mengikuti pelatihan yang berfokus pada pemahaman tentang Agile Mindset dan Objectives Key Results (OKR). Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk memastikan bahwa UMKM memiliki pemahaman yang mendalam tentang konsep Agile Mindset dan OKR serta memiliki kemampuan untuk mengadopsi mereka dengan cara yang terstruktur.

Proses implementasi ini terdiri dari empat tahap: persiapan, pelaksanaan, evaluasi, dan pembuatan laporan. Instruksi diberikan secara daring melalui webinar dan platform pelatihan online. Jumlah peserta yang mencapai 47 orang, terdiri dari pelaku UMKM dan mahasiswa, menunjukkan partisipasi yang tinggi.

Pelatihan mengenai Agile Mindset berhasil mengubah paradigma serta memberikan pandangan baru mengenai cara kerja yang lebih fleksibel dan adaptif. Sementara itu, pelatihan mengenai OKR memberikan pemahaman mendalam kepada peserta, memungkinkan mereka untuk merumuskan dan menerapkan OKR secara terstruktur, serta membangun budaya kerja yang efektif berbasis OKR di lingkungan kerja mereka.

4. Analisis Strategis pada Bisnis Start-Up Menggunakan Metode Objectives and Key Results di Rumah 1 Kapas Holding

Penelitian ini akan dilakukan dengan menganalisis data internal dan eksternal dari perusahaan. Data yang dihasilkan akan diproses menggunakan Analisis SWOT dan Analisis Lima Kekuatan. Hasil analisis tersebut akan memberikan keluaran berupa strategi generik oleh Porter dan memberikan rekomendasi strategis yang akan diterjemahkan menjadi tujuan dan hasil kunci menggunakan metode Objectives and Key Results (OKR). Penggunaan analisis strategi dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai kemampuan Rumah Kapas untuk menentukan posisi perusahaan dan ketersediaan rekomendasi serta evaluasi untuk mencapai kondisi ideal perusahaan.

Dari hasil pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, (1) Model manajemen Strategi Generik Porter dapat digunakan untuk menentukan strategi perusahaan Rumah Kapas dalam industri tekstil dan garmen; (2) Berdasarkan hasil identifikasi lingkungan, ditemukan bahwa skor evaluasi faktor internal adalah 2,34. Sedangkan untuk skor evaluasi faktor eksternal adalah 3,17; (3) Berdasarkan analisis lingkungan dan lima kekuatan, terdapat 5 jenis strategi objektif yang harus dicapai oleh Rumah Kapas, yaitu; penetrasi pasar, pengembangan pasar, integrasi maju, integrasi mundur, dan pengembangan produk. (4) Setiap strategi objektif dapat diterjemahkan ke dalam tujuan dan hasil kunci sehingga metode OKR dapat digunakan untuk menentukan strategi perusahaan Rumah Kapas.

KESIMPULAN

Dengan menggunakan pendekatan tujuan dan hasil kunci untuk mengidentifikasi tujuan bisnis, organisasi dapat berhasil memantau kemajuan mereka dan menetapkan tujuan yang jelas. perusahaan dapat meningkatkan perhatian, tanggung jawab, dan kinerja secara keseluruhan dengan mendefinisikan tujuan yang jelas dan menilai hasil kunci yang dapat diukur dan dicapai. perusahaan dapat mengalokasikan sumber daya lebih efisien, mengenali dan menangani masalah

lebih cepat, dan memastikan bahwa setiap upaya sejalan dengan visi dan tujuan perusahaan secara keseluruhan dengan menggunakan strategi OKR.

Dalam konteks penyesuaian keputusan strategis perusahaan, mengidentifikasi dan mengukur manfaat bisnis adalah hal yang krusial di semua bidang bisnis. Hal ini membentuk dasar yang stabil bagi perusahaan dalam menetapkan, menganalisis, dan mengevaluasi manfaat dari setiap proyek atau kegiatan bisnis. Dengan demikian, perusahaan dapat membuat keputusan yang terinformasi dengan baik dan efektif, mengurangi risiko, serta memastikan pencapaian tujuan strategis yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, Objectives and Key Results (OKR) merupakan pendekatan yang efektif dalam menetapkan tujuan bisnis, memantau kemajuan, menciptakan keselarasan, dan mendorong komitmen terhadap tujuan tertentu. Dengan bantuan OKR, perusahaan dapat lebih memahami permintaan pasar dan pelanggan, mengurangi risiko, serta mengukur hasil bisnis secara efektif. Melalui kesimpulan ini, dapat dipahami bahwa mengidentifikasi tujuan bisnis dan mengukur manfaatnya melalui pendekatan OKR adalah langkah penting dalam mengoptimalkan kinerja dan mencapai keberhasilan bisnis.

Taktik penting untuk menjamin keberhasilan dan ekspansi jangka panjang organisasi adalah mengidentifikasi tujuan perusahaan dan mengukur manfaat menggunakan pendekatan Tujuan dan Hasil Kunci (OKR). Teknik OKR menawarkan struktur yang akurat dan dapat diukur untuk menetapkan, menguraikan, dan mencapai tujuan bisnis yang telah ditentukan sebelumnya.

Perusahaan dapat dengan jelas mendefinisikan tujuan mereka dan metrik di mana keberhasilan akan dievaluasi dengan menggunakan OKR. (important outcomes). Ini memastikan bahwa semua orang dalam tim menyadari arah perusahaan dengan memperkuat fokus dan menghilangkan ketidakpastian. Akibatnya, setiap upaya dan aktivitas dapat lebih efektif difokuskan pada pencapaian tujuan yang ditetapkan. Pendekatan OKR juga mendorong akuntabilitas. Setiap anggota tim atau departemen bertanggung jawab atas kontribusinya untuk mencapai tujuan perusahaan melalui pengukuran kemajuan yang terbuka dan terukur. Ini meningkatkan semangat kerja, mendorong kolaborasi tim, dan menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada hasil.

Salah satu keunggulan utama pendekatan OKR adalah fleksibilitasnya. Ini berarti bahwa tujuan dan hasil penting dapat diubah sesuai dengan perubahan dalam lingkungan bisnis atau prioritas perusahaan. Ini memungkinkan perusahaan untuk tetap responsif terhadap perubahan pasar, kemajuan teknologi, atau kebutuhan pelanggan. Tetapi pendekatan OKR memerlukan komunikasi yang jelas, dukungan dari manajemen puncak, dan sistem pengukuran yang baik. Selain itu, perusahaan harus memastikan bahwa setiap tujuan dan hasil penting terkait erat dengan tujuan dan visi perusahaan yang lebih besar.

Secara keseluruhan, pendekatan Objectives and Key Results (OKR) adalah alat yang kuat untuk membantu bisnis mengenali, menetapkan, dan mengukur tujuan mereka. OKR memiliki fokus yang jelas, akuntabilitas yang ditingkatkan, dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, sehingga dapat menjadi katalisator penting untuk kemajuan dan keberhasilan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, E. S., Romantin, M., & Lubis, A. T. (2017). Analisis Kinerja Keuangan Lembaga Zakat (Studi Kasus : Badan Amil Zakat Nasional). *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(2), 96–116. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i2.882>
- Bastiar, Y., & Bahri, E. S. (2019). Model Pengukuran Kinerja Lembaga Zakat di Indonesia. *ZISWAF; Jurnal Zakat Dan Wakaf*, 6(1), 43–64.
- Binus University, School of Information Systems. (2022). *Mengenal Istilah OKR*. Diakses pada 1 April 2024, dari <https://sis.binus.ac.id/2022/02/21/mengenal-istilah-okr/>
- Mangkunegara, Anwar. 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya Offset

- Microsoft Learn, Azure. (2023). *Measure Business Outcomes Using Objectives and Key Results*. Diakses pada 2 April 2024, dari <https://learn.microsoft.com/en-us/azure/cloud-adoption-framework/strategy/business-outcomes/okr>
- Stray, V., Moe, N. B., Vedal, H., & Berntzen, M. (2023). Using objectives and key results (OKRs) and slack: a case study of coordination in large-scale distributed agile. *Authorea Preprints*.
- Universitas Medan Area, Lembaga Penjaminan Mutu. (2023). *Objective Key Result (OKR): Sejarah dan Contoh Penerapannya*. Diakses pada 1 April 2024, dari <https://lpm.uma.ac.id/objective-key-result-okr-sejarah-dan-contoh-penerapannya/>
- van Wyk, L. M., & Wesson, N. (2021). Alignment of executive long-term remuneration and company key performance indicators: An exploratory study. *Journal of Economic and Financial Sciences*, 14(1), 17.
- Varouchas, E., Sicilia, M. Á., & Sánchez-Alonso, S. (2018). Academics' perceptions on quality in higher education shaping key performance indicators. *Sustainability*, 10(12), 4752.
- Zhu, L., Johnsson, C., Varisco, M., & Schiraldi, M. M. (2018). Key performance indicators for manufacturing operations management–gap analysis between process industrial needs and ISO 22400 standard. *Procedia Manufacturing*, 25, 82-88.