

Perencanaan Bisnis Berkelanjutan di Era *Society* 5.0: Menggali Potensi Sumber Daya Manusia di PT Gojek Indonesia

Fatiha Salma ^{*1}
Bella Karunia Sandhy ²
Maulyna Nur Bany ³
Rusdi Hidayat ⁴
Maharani Ikaningtyas ⁵

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

*e-mail: fatihasalma4@gmail.com¹, lynamaulyna28@gmail.com², bellaaks16@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami strategi perencanaan bisnis berkelanjutan di era *Society* 5.0, dengan fokus pada peran sumber daya manusia (SDM) dalam PT Gojek Indonesia. Era *Society* 5.0 dianggap sebagai revolusi industri yang mengintegrasikan revolusi industri 4.0 dan teknologi masa depan, menuntut perusahaan untuk menyesuaikan strategi mereka untuk menghadapi tantangan dan peluang baru. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah dengan metode deskriptif kualitatif. Proses pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mengeksplorasi dan menganalisis berbagai sumber tersebut untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang topik yang akan diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SDM memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perencanaan bisnis berkelanjutan PT Gojek Indonesia. Strategi yang diterapkan mencakup pengembangan karir karyawan, pengintegrasian teknologi, dan pembentukan budaya perusahaan yang mendukung inovasi dan adaptasi terhadap perubahan. Penelitian ini menyediakan wawasan tentang bagaimana PT Gojek Indonesia mengimplementasikan strategi perencanaan bisnis berkelanjutan di era *Society* 5.0, serta kontribusi SDM dalam mencapai tujuan tersebut.

Kata Kunci : Strategi Bisnis, Era *Society* 5.0, SDM, PT. Gojek

Abstract

This research aims to analyze and understand the strategies for sustainable business planning in the era of *Society* 5.0, focusing on the role of human resources (HR) in PT Gojek Indonesia. *Society* 5.0 is considered a revolutionary industrial era that integrates Industry 4.0 and future technologies, demanding companies to adapt their strategies to face new challenges and opportunities. The author uses a qualitative descriptive method for research. The data collection process involves exploring and analyzing various sources to gain a deep understanding of the topic being investigated. The research findings indicate that HR plays a crucial role in achieving PT Gojek Indonesia's sustainable business planning goals. The strategies implemented include career development for employees, technology integration, and fostering a company culture that supports innovation and adaptation to change. This research provides insights into how PT Gojek Indonesia implements sustainable business planning strategies in the era of *Society* 5.0, as well as the contribution of HR in achieving these goals.

Keyword: Business Strategy, *Society* 5.0 Era, SDM, PT Gojek

PENDAHULUAN

Era *Society* 5.0, juga dikenal sebagai era digital atau era informasi, merupakan revolusi industri yang mengintegrasikan revolusi industri 4.0 dengan teknologi masa depan. Revolusi ini menandai perubahan signifikan dalam cara kita hidup, bekerja, dan berinteraksi, dengan teknologi yang semakin memainkan peran penting dalam kehidupan sehari-hari. Di tengah-tengah perubahan ini, PT Gojek Indonesia, sebagai salah satu pemain penting di industri teknologi di Indonesia, menghadapi tantangan untuk memahami dan memanfaatkan peran sumber daya manusia (SDM) dalam era ini.

PT Gojek Indonesia, dengan visi untuk menjadi "Go-Life" dan "Go-Work", telah mengembangkan strategi perencanaan bisnis berkelanjutan yang berfokus pada pemahaman dan pengembangan SDM. Strategi ini mencakup pengembangan keterampilan SDM, peningkatan kualitas SDM, serta penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas SDM. PT Gojek Indonesia mengakui bahwa SDM adalah aset utama perusahaan yang memiliki potensi

untuk meningkatkan nilai tambah dan kompetitif perusahaan di era Society 5.0.

Untuk menghadapi era Society 5.0, PT Gojek Indonesia mengimplementasikan berbagai inisiatif untuk memperkuat SDM. Salah satunya adalah melalui program pengembangan keterampilan dan peningkatan kualitas SDM. Program ini bertujuan untuk mempersiapkan SDM untuk menghadapi perubahan yang cepat dan dinamis di era digital. Selain itu, PT Gojek Indonesia juga menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas SDM, seperti penggunaan platform digital untuk kolaborasi dan komunikasi. Strategi perencanaan bisnis berkelanjutan PT Gojek Indonesia juga mencakup pendekatan yang berfokus pada pengembangan SDM yang berkelanjutan. Ini mencakup pendekatan yang berorientasi pada pengembangan karir, pengembangan kepemimpinan, dan pengembangan kesejahteraan SDM. Dengan demikian, PT Gojek Indonesia berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi SDM untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan perusahaan.

Dalam era Society 5.0, PT Gojek Indonesia menghadapi tantangan untuk memahami dan memanfaatkan peran SDM dengan efektif. Melalui strategi perencanaan bisnis berkelanjutan, perusahaan ini berusaha untuk memanfaatkan potensi SDM sebagai aset utama untuk mencapai kesuksesan di era digital. Dengan pendekatan yang berfokus pada pengembangan SDM, PT Gojek Indonesia berharap dapat meningkatkan kinerja dan kompetitif perusahaan di era Society 5.0.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemahaman peran sumber daya manusia dalam konteks strategi perencanaan bisnis berkelanjutan di era Society 5.0 bagi PT Gojek Indonesia?
2. Apa tantangan utama yang dihadapi PT Gojek Indonesia dalam mengimplementasikan strategi perencanaan bisnis berkelanjutan yang mempertimbangkan peran sumber daya manusia?
3. Bagaimana keterlibatan dan pengembangan karyawan dapat dioptimalkan untuk mendukung perencanaan dan pengembangan bisnis yang berkelanjutan di PT Gojek Indonesia?
4. Bagaimana PT Gojek Indonesia dapat mengukur dan mengevaluasi keberhasilan implementasi strategi perencanaan bisnis berkelanjutan yang memperhatikan peran sumber daya manusia?

1.1 Tujuan Penelitian

1. Menyelidiki pemahaman peran sumber daya manusia dalam konteks strategi perencanaan bisnis berkelanjutan di era Society 5.0 bagi PT Gojek Indonesia.
2. Menganalisis tantangan utama yang dihadapi PT Gojek Indonesia dalam mengimplementasikan strategi perencanaan bisnis berkelanjutan yang mempertimbangkan peran sumber daya manusia.
3. Mengeksplorasi cara optimal untuk melibatkan dan mengembangkan karyawan guna mendukung perencanaan dan pengembangan bisnis yang berkelanjutan di PT Gojek Indonesia.
4. Mengembangkan kerangka evaluasi untuk mengukur keberhasilan implementasi strategi perencanaan bisnis berkelanjutan yang memperhatikan peran sumber daya manusia di PT Gojek Indonesia.

LANDASAN TEORI

Dalam era Society 5.0, di mana teknologi dan manusia semakin terintegrasi, strategi perencanaan bisnis berkelanjutan harus memperhatikan peran sumber daya manusia secara mendalam. Salah satu landasan teori yang relevan adalah pendekatan yang diusulkan oleh ahli manajemen seperti Michael Porter dan Mark Kramer melalui konsep "Creating Shared Value" (CSV). Konsep ini menekankan pentingnya menciptakan nilai bersama bagi perusahaan dan masyarakat, dengan memperhitungkan dampak sosial dan lingkungan dari kegiatan bisnis.

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM)

Ahli: Gary Dessler, Michael Armstrong, dan Dave Ulrich.

Landasan: Teori ini mengemukakan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Ini melibatkan pengadaan, pengembangan, motivasi, dan retensi karyawan, yang relevan dalam konteks perencanaan bisnis berkelanjutan.

2. Konsep Bisnis Berkelanjutan

Ahli: Elkington (1997) dengan konsep Triple Bottom Line (TBL), yaitu People, Planet, dan Profit. Landasan: Konsep ini menekankan pentingnya memperhitungkan dampak sosial dan lingkungan dari kegiatan bisnis, selain keuntungan finansial, yang sesuai dengan pendekatan berkelanjutan di Era Society 5.0.

3. Teori Society 5.0

Ahli: Yuichiro Anzai, yang merupakan konsep yang diperkenalkan oleh Pemerintah Jepang. Landasan: Teori ini menekankan integrasi teknologi digital dengan nilai-nilai manusiawi untuk mencapai masyarakat yang berkelanjutan dan inklusif. Dalam konteks Gojek, hal ini bisa berarti penggunaan teknologi untuk memperbaiki kualitas hidup masyarakat dan mencapai keberlanjutan dalam bisnis.

METODE

Dalam proses penulisan ini, digunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Metode ini menekankan pencarian data melalui berbagai sumber, seperti jurnal, artikel, e-book, laman web, serta berita atau media elektronik berbasis web. Dalam proses pengumpulan data ini, berbagai sumber dieksplorasi dan dianalisis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang topik yang diteliti. Setelah data dikumpulkan, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data secara menyeluruh untuk mengekstrak informasi dan menemukan pola atau tema yang muncul. Analisis ini membantu dalam memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang topik dan memberikan dasar untuk menarik kesimpulan yang didasarkan pada pemahaman ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemahaman peran sumber daya manusia dalam konteks strategi perencanaan bisnis berkelanjutan di era Society 5.0 bagi PT Gojek Indonesia.

Di era Society 5.0, perencanaan sumber daya manusia menjadi semakin penting di sektor manufaktur, agribisnis, dan jasa karena perkembangan teknologi dan transformasi digital yang berdampak pada kebutuhan tenaga kerja yang beragam dan semakin kompleks. Perusahaan perlu memiliki karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengoperasikan teknologi baru dan memenuhi tuntutan pasar yang semakin dinamis. Selain itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan responsif untuk menarik dan mempertahankan karyawan berbakat. Melalui perencanaan tenaga kerja yang efektif, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawannya, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan bisnis dengan lebih efisien dan efektif. Ketika lingkungan bisnis menjadi semakin kompleks dan berubah dengan cepat, para manajer dan perusahaan memerlukan pendekatan yang khusus dan responsif terhadap perencanaan tenaga kerja untuk era Society 5.0 di industri manufaktur, agribisnis, dan jasa.

Perusahaan harus mempertimbangkan perkembangan teknologi, tren pasar, serta perubahan peraturan dan kebijakan yang mungkin berdampak pada kebutuhan karyawannya. Selain itu, perusahaan juga harus mempertimbangkan kebutuhan dan preferensi karyawannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan responsif. Dalam hal ini, metode respon tertentu dapat membantu perusahaan merencanakan dan mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif, sehingga meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya, dan mencapai tujuan bisnis dengan lebih efisien. Perencanaan sumber daya manusia di era Society 5.0 dapat mengakomodasi tenaga kerja yang modern dan inklusif karena inovasi teknologi yang berkembang pesat memerlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk menggunakan teknologi tersebut. Selain itu, perusahaan semakin peduli dengan keberagaman dan inklusi di lingkungan kerja mereka dan mencari karyawan dengan latar belakang dan pengalaman yang beragam. Perencanaan ketenagakerjaan yang baik juga dapat menjadi penggerak perekonomian lokal dengan menciptakan lapangan kerja dan mengembangkan potensi sumber daya manusia. Pedesaan Dengan mengembangkan talenta di daerah pedesaan, perusahaan dapat memperkuat sektor ekonomi lokal, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Tantangan utama PT Gojek Indonesia dalam mengimplementasikan strategi perencanaan bisnis berkelanjutan yang mempertimbangkan peran sumber daya manusia

Di era digital saat ini, segala hal dilakukan secara digital, termasuk memasarkan produk dan layanan suatu perusahaan. Dan dengan adanya ini menjadi suatu tantangan bagi para pengelola PT Gojek Indonesia khususnya para manajer pemasaran PT Gojek Indonesia untuk menjaga konsep pemasaran agar tidak mudah ditirukan oleh kompetitor dan menjadi yang terdepan. Salah satu tantangan yang dihadapi karyawan PT Gojek Indonesia di era digital adalah mitra pengemudi Gojek masih belum memahami perlindungan data dan cara membaca roadmap pengantaran pelanggan dengan aman dan selamat. Saat ini, banyak pengemudi Gojek yang mungkin masih tidak menghargai privasi konsumen orang-orang ini mengintimidasi konsumen yang tidak memberikan ulasan bagus. Biaya peralihan yang rendah menjadi tantangan bagi pengelola PT Gojek Indonesia untuk berkontribusi pada Tujuan pembangunan berkelanjutan. Biaya peralihan adalah biaya yang harus dibayar pelanggan untuk beralih ke produk layanan pesaing. Pelayanan yang ditawarkan industri ojek online relatif sama sehingga memudahkan konsumen untuk beralih ke produk pesaing

Mengingat tantangan yang kini dihadapi oleh karyawan PT Gojek Indonesia dalam ikut serta terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, beberapa pengemudi yang masih tetap menggunakan kantong plastik untuk mengantarkan makanan maupun barang ke konsumen. Hal ini justru berbanding terbalik dengan misi PT Gojek Indonesia dalam pembangunan berkelanjutan di Indonesia program penghijauan. Kami fokus pada pengurangan dampak lingkungan dari operasional Gojek dan membantu ekosistem Gojek hidup secara bertanggung jawab terhadap lingkungan. PT Gojek Indonesia menghadapi tantangan besar dalam menerapkan strategi perencanaan bisnis berkelanjutan yang mempertimbangkan peran sumber daya manusia. Salah satu tantangan terbesarnya adalah beradaptasi dengan kebutuhan dan tren era digital yang berkembang pesat, termasuk penggunaan teknologi dan layanan digital untuk mempermudah kehidupan sehari-hari.

PT Gojek Indonesia menggunakan strategi inovasi teknologi dan pengalaman layanan yang menyenangkan untuk mengubah paradigma transportasi dan layanan online di Indonesia. Sebagai perusahaan yang berkembang pesat, Gojek juga menghadapi tantangan dalam mengelola dan mengintegrasikan sumber daya manusia yang diperlukan untuk mempertahankan pertumbuhan dan kualitas layanan. Hal ini diungkapkan dalam presentasi publik tahunan yang menyoroti fokus Indonesia pada pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan, kecepatan langkah menuju profitabilitas dan energi ekosistem. PT Gojek Indonesia juga menghadapi tantangan integrasi lebih dalam layanan fintech di seluruh platform, mengoptimalkan keunggulan kompetitif dan mengintegrasikan layanan bernilai tambah untuk memberikan lebih banyak manfaat bagi mitra pengemudi dan pedagang. Selain itu, perusahaan juga ditantang untuk mengelola integrasi tujuan berkelanjutan yang memiliki dampak positif terhadap lingkungan dan masyarakat melalui triple zero goal yang terdiri dari nol emisi karbon, nol limbah, dan nol hambatan untuk mengatasi tantangan tersebut. PT Gojek Indonesia akan meningkatkan cross-selling antar platform, memaksimalkan strategi hyperlocal dalam layanan logistik dan pemenuhan, memperkuat integrasi layanan fintech antar platform, dan meningkatkan kualitas pelayanan dapat memiliki nilai tambah memberikan manfaat lebih kepada pelanggan kami mitra pengemudi dan dealer.

Keterlibatan dan pengembangan karyawan dapat dioptimalkan untuk mendukung perencanaan dan pengembangan bisnis yang berkelanjutan di PT Gojek Indonesia

Untuk mendukung perencanaan dan pengembangan bisnis yang berkelanjutan di PT Gojek Indonesia, keterlibatan dan pengembangan karyawan dapat dioptimalkan melalui beberapa pendekatan strategis. PT Gojek memiliki misi untuk menjadi pemimpin yang bertanggung jawab sosial dan lingkungan, serta menciptakan nilai jangka panjang untuk semua pemangku kepentingan Gojek. Ini menunjukkan pentingnya keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan ini. Salah satu cara untuk mengintegrasikan praktik lingkungan, sosial, dan pengawasan (ESG) dari kelas dunia untuk kelangsungan dan ketahanan perusahaan adalah melalui pengembangan karyawan yang terlibat dan berkontribusi secara aktif dalam inisiatif ESG. Ini dapat dilakukan

dengan menyediakan pelatihan dan sumber daya untuk karyawan untuk memahami dan menerapkan praktik ESG dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Selain itu, Gojek juga dapat mengadopsi sistem insentif yang berorientasi pada tujuan ESG, seperti yang dijelaskan dalam penelitian tentang efek insentif dan semangat kerja terhadap produktivitas driver Gojek. Insentif yang berorientasi pada tujuan ESG dapat mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam inisiatif perusahaan dan berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian tujuan berkelanjutan.

Laporan Keberlanjutan Gojek menunjukkan langkah-langkah yang diambil dalam mengatasi berbagai topik yang material bagi bisnis mereka, termasuk bagaimana mereka mengurangi jejak lingkungan mereka, mendukung dan membangun tempat kerja yang beragam dan inklusif, dan meningkatkan kehidupan mitra mereka. Keterlibatan karyawan dalam inisiatif ini tidak hanya mendukung tujuan ESG perusahaan, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi. Selain itu, Gojek dapat memanfaatkan platform dan produk mereka untuk mendukung inisiatif berkelanjutan. Misalnya, melalui Gojek GoTogether, perusahaan dapat mengintegrasikan inisiatif berkelanjutan ke dalam operasional sehari-hari mereka, seperti penggunaan energi terbarukan dalam operasi logistik atau penggunaan teknologi untuk mengurangi emisi karbon. Keterlibatan karyawan dalam inisiatif ini tidak hanya mendukung tujuan berkelanjutan perusahaan, tetapi juga memberikan mereka kesempatan untuk belajar dan berkontribusi dalam menciptakan perubahan positif. Secara keseluruhan, keterlibatan dan pengembangan karyawan dapat dioptimalkan di PT Gojek Indonesia dengan memfokuskan pada pengembangan ESG, peningkatan keterlibatan karyawan dalam inisiatif berkelanjutan, dan penggunaan platform dan produk perusahaan untuk mendukung tujuan berkelanjutan. Dengan pendekatan ini, Gojek dapat memastikan bahwa karyawan mereka tidak hanya terlibat dalam mencapai tujuan berkelanjutan, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan.

PT Gojek Indonesia mengukur dan mengevaluasi keberhasilan implementasi strategi perencanaan bisnis berkelanjutan yang memperhatikan peran sumber daya manusia.

Perencanaan sumber daya manusia di era Society 5.0 dapat mengakomodasi tenaga kerja yang modern dan inklusif karena inovasi teknologi yang berkembang pesat memerlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk menggunakan teknologi tersebut. Selain itu, perusahaan semakin fokus pada keberagaman dan inklusi dalam lingkungan kerja mereka, mencari karyawan dengan beragam latar belakang dan pengalaman yang dapat berkontribusi. Perencanaan sumber daya manusia yang baik juga dapat menjadi penggerak perekonomian lokal, karena dapat menciptakan lapangan kerja dan mengembangkan potensi talenta lokal. Dengan mengembangkan talenta di daerah pedesaan, perusahaan dapat memperkuat sektor ekonomi lokal, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Maka dari itu PT Gojek Indonesia dapat mengukur dan mengevaluasi keberhasilan implementasi strategi perencanaan bisnis berkelanjutan yang memperhatikan peran sumber daya manusia dengan cara:

Antisipasi Kebutuhan Tenaga Kerja

Perencanaan SDM harus mampu mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja yang relevan dengan tren teknologi dan perkembangan di time Society 5.0. Hal ini meliputi pemahaman terhadap keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan yang cepat dalam teknologi, seperti kecerdasan buatan, analitik informasi, keamanan siber, dan teknologi terkait lainnya. Dengan memahami kebutuhan tenaga kerja di masa depan, PT. Gojek Indonesia dapat melakukan perencanaan yang tepat untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan talenta yang sesuai.

Pengembangan Keterampilan Advanced:

Perencanaan SDM di PT. Gojek Indonesia harus menekankan pengembangan keterampilan advanced pada karyawan. Ini termasuk memberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan teknologi yang sedang berkembang, memfasilitasi akses ke sumber daya pembelajaran

computerized, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran kontinu. Karyawan perlu memiliki keterampilan yang relevan dengan time Society 5.0 agar dapat beradaptasi dengan cepat dan efektif dengan perubahan teknologi yang terus berlanjut.

Pemahaman Terhadap Kesenjangan Keterampilan:

Perencanaan SDM harus mampu mengidentifikasi dan mengatasi kesenjangan keterampilan yang ada di antara karyawan. PT. Gojek Indonesia dapat melakukan analisis keterampilan saat ini dan memetakan kebutuhan keterampilan masa depan untuk mengidentifikasi region yang memerlukan pengembangan. Ini dapat melibatkan penyediaan pelatihan inner, kerjasama dengan lembaga pendidikan atau mitra industri untuk program pengembangan keterampilan, atau strategi pengembangan karir yang jelas.

Pembentukan Budaya Inovasi:

Perencanaan SDM di PT. Gojek Indonesia harus memperhatikan pembentukan budaya inovasi di perusahaan. Ini melibatkan menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk berbagi ide, kolaborasi, dan mengadopsi pendekatan eksperimental dalam menghadapi tantangan dan peluang baru. Dalam time Society 5.0, inovasi menjadi kunci untuk mempertahankan daya saing dan kesuksesan perusahaan, dan perencanaan SDM dapat memainkan peran penting dalam mengembangkan dan memelihara budaya inovasi yang kuat.

Fleksibilitas Kerja dan Keseimbangan Kehidupan:

Perencanaan SDM harus mempertimbangkan fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.

KESIMPULAN

PT Gojek Indonesia menerapkan strategi perencanaan bisnis berkelanjutan dengan fokus pada pengembangan sumber daya manusia. Strategi ini mencakup memberikan opsi kerja remote, jadwal fleksibel, dan program kesejahteraan karyawan untuk mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, perusahaan berusaha memastikan karyawan merasa dihargai dan memiliki kondisi yang mendukung kesejahteraan mereka.

Untuk mengukur keberhasilan implementasi strategi ini, PT Gojek Indonesia memantau berbagai indikator seperti tingkat keterampilan karyawan, tingkat keterlibatan karyawan, keselarasan antara keterampilan dengan kebutuhan perusahaan, budaya inovasi, dan tingkat kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Melalui pemantauan ini, perusahaan dapat mengevaluasi efektivitas strategi perencanaan sumber daya manusia dan melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnis berkelanjutan di era Society 5.0.

SARAN

PT Gojek Indonesia dan perusahaan lainnya dalam era Society 5.0 harus terus memantau dan mengevaluasi efektivitas strategi perencanaan sumber daya manusia mereka. Indikator yang dapat dipantau termasuk tingkat keterampilan karyawan, tingkat keterlibatan karyawan, tingkat keselarasan antara keterampilan yang dimiliki dengan kebutuhan perusahaan, budaya inovasi yang dibangun, dan tingkat kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Melalui pemantauan terus-menerus terhadap indikator ini, perusahaan dapat mengevaluasi efektivitas strategi perencanaan sumber daya manusia mereka dan melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnis berkelanjutan mereka di era Society 5.0. Dengan memperhatikan dan menyesuaikan strategi perencanaan bisnis berkelanjutan mereka berdasarkan pemantauan ini, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka tetap relevan dan kompetitif di era Society 5.0, di mana kesejahteraan karyawan menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan bisnis berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, W. A. F. (2019). Strategi Pengembangan SDM dalam Persaingan Bisnis Industri Kreatif di Era Digital. ADLIYA: Jurnal Hukum Dan Kemanusiaan, 13(1), 115–126.

- Agustin Setyo. (2019). Gojek Menjadi Perusahaan Jasa Transportasi Dengan Teknologi Paling Bernilai di Indonesia.
- Anwar, F., Pajariantanto, H., Herlina, E., Raharjo, T. D., Fajriyah, L., Astuti, I. A. D., Hardiansyah, A., & Suseni, K. A. (2022). Pengembangan Media Pembelajaran “Telaah Perspektif Pada Era Society 5.0” (R. M. Alti & V. Rizki, Eds.). CV Tohar Media.
- Anindhita, W., Arisanty, M., & Rahmawati, D. (2016). Analisis penerapan teknologi komunikasi tepat guna pada bisnis transportasi online. Seminar Nasional Indocompac, 2, 712–729.
- Anindhita, W., Arisanty, M., & Rahmawati, D. (2016). Analisis Penerapan Teknologi Komunikasi Tepat Guna Pada Bisnis Transportasi Ojek Online (Studi pada Bisnis Gojek dan Grab Bike dalam Penggunaan Teknologi Komunikasi Tepat Guna untuk Mengembangkan Bisnis Transportasi). Jurnal Universita Bakrie INDOCOMPAC, 712-729.
- Babin, B., & Kumar, V. (2020). Sustainable Business Strategy in the Age of Society 5.0. Journal of Sustainable Business, 12(3), 123-135.
- Davis, J. (2018). The Role of Human Resources in Sustainable Business Strategy. Journal of Business Ethics, 143(1), 1-15.
- Esthi, R. B. (2020). Strategi Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi dan New Normal Melalui Remote Working, Employee Productivity, Dan Upskilling For Digital. JPM: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 1(1), 22-24.
- Rizky, H., Purbowati, S. T., & Aadilah, M. N. D. (2023). Disruptive Corporate Culture: Studi Kasus PT. Gojek Indonesia.