

7 G FRAMEWORK OF HRM PRACTICES



RUDY C. TARUMINGKENG

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

© RUDYCT e-PRESS

rudyc75@gmail.com

Bogor, Indonesia

19 April 2025

Berikut penjelasan akademik dan naratif mengenai “**7 G Framework of HRM Practices**” yang dikembangkan Prof. Ajantha S. Dharmasiri, beserta contoh kasus dan diskusi kritis.

1. Latar Belakang dan “Masalah” yang Hendak Diatasi

Dalam banyak organisasi—mulai dari startup teknologi hingga BUMN besar—sering terjadi misalignment antara **strategi bisnis** dan **praktik sumber daya manusia**. Contohnya, perusahaan dapat memiliki visi jangka panjang yang ambisius, tetapi:

- Rekrutmen (GET) dilakukan secara reaktif, bukan proaktif.
- Program pelatihan (GROW) belum terintegrasi dengan tujuan strategis.
- Kebijakan remunerasi (GIVE) tidak kompetitif atau tidak adil di mata karyawan.
- Tingkat **turnover** tinggi karena kurangnya engagement (GLUE).
- Talenta berbakat merasa terkungkung sehingga kurang muncul inisiatif (GLOW).
- Dan akhirnya, tanpa kerangka **proteksi** (GUARD) yang memadai—misal kebijakan kesejahteraan atau perlindungan hukum—organisasi berisiko menghadapi sengketa ketenagakerjaan.

Kerangka 7 G hadir untuk menyelaraskan ketujuh elemen kritis ini dalam satu lingkaran manajemen SDM yang holistik, sehingga setiap langkah saling mendukung tercapainya **GOAL** strategis organisasi.

2. Uraian Tiap “G” dengan Contoh Kasus

2.1. GOAL: Menetapkan Sasaran Strategis SDM

Pertanyaan inti: Apa yang perlu dilakukan HR untuk mendukung visi dan misi perusahaan?

Contoh naratif:

Di PT Inovasi Digital Nusantara, manajemen puncak menargetkan pertumbuhan pasar e-commerce 50 % dalam dua tahun. Departemen HR kemudian merumuskan sasaran spesifik: menurunkan waktu perekrutan rata-rata dari 80 menjadi 45 hari (untuk posisi kunci), dan meningkatkan skor kepuasan karyawan (eNPS) dari +10 menjadi +30.

2.2. GET: Mendapatkan SDM yang Tepat

Pertanyaan inti: Bagaimana strategi sourcing, seleksi, dan employer branding?

Contoh naratif:

Startup fintech “DanaKu” membangun *talent pipeline* lewat program magang kolaborasi kampus. Mereka menerapkan *structured interview* berbasis kompetensi dan studi kasus riil—sehingga kandidat tidak hanya lolos kualifikasi teknis, tetapi juga memiliki *cultural fit* dengan nilai inovasi dan kecepatan.

2.3. GROW: Mengembangkan Karyawan

Pertanyaan inti: Pelatihan apa yang dibutuhkan, dan bagaimana mengukurnya?

Contoh naratif:

Di PT Energi Terbarukan, setiap karyawan mengikuti *leadership bootcamp* tahunan serta modul e-learning AI untuk meningkatkan kapabilitas digital. Hasilnya, 60 % manajer lini sudah bisa memimpin proyek berbasis data analytics setelah satu tahun program berjalan.

2.4. GIVE: Remunerasi yang Wajar dan Kompetitif

Pertanyaan inti: Bagaimana skema gaji, bonus, dan tunjangan disusun agar adil dan memotivasi?

Contoh naratif:

Perusahaan retail “PasarMaju” menerapkan struktur gaji berbasis *job grading* dan *market benchmarking*. Bonus kinerja bulanan diukur dengan KPI penjualan dan kepuasan pelanggan—sehingga karyawan merasa langsung “terbayar” atas kontribusinya.

2.5. GLUE: Membangun Keterikatan (Engagement)

Pertanyaan inti: Program apa yang menjaga komitmen dan loyalitas karyawan?

Contoh naratif:

PT Kreasi Kreatif mengadakan *town hall* setiap kuartal, forum “Coffee with CEO”, serta grup *peer mentoring* untuk junior staff. Lewat survei engagement, mereka memetakan area perbaikan: misalnya, peningkatan gamifikasi platform internal agar diskusi lebih interaktif.

2.6. GLOW: Memberi Ruang Berekspresi dan Berkembang

Pertanyaan inti: Bagaimana organisasi mengizinkan inisiatif dan kreasi individual?

Contoh naratif:

Di Divisi R&D “Inovatech”, setiap karyawan diberi alokasi 10 % waktu kerja untuk *passion project*. Hasilnya, seorang engineer mengembangkan prototipe fitur chatbot—kemudian diadopsi sebagai produk baru yang menambah pendapatan 5 %.

2.7. GUARD: Melindungi Hak dan Kesejahteraan Karyawan

Pertanyaan inti: Apa kebijakan legal, keselamatan, dan kesejahteraan yang wajib diimplementasikan?

Contoh naratif:

Perusahaan konstruksi “BinaMandiri” memiliki protokol K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) ketat, asuransi kecelakaan, serta kebijakan cuti tambahan untuk perawatan keluarga. Ketika terjadi kecelakaan ringan di lapangan, prosedur klaim asuransi dan dukungan psikologis dijalankan dalam 48 jam, meminimalkan gangguan operasional.

3. Integrasi Siklis dan Alur Implementasi

Secara naratif, bayangkan **lingkaran hidup** SDM:

1. **Goal** dicetuskan →
2. **Get** talenta →
3. **Grow** kompetensi →
4. **Give** penghargaan →
5. **Glue** engagement →

6. **Glow** inovasi →

7. **Guard** stabilitas dan perlindungan → kembali ke **Goal** berikutnya.

Setiap “G” merujuk pada **fase** tertentu dalam *lifecycle* karyawan—mulai pra-keberadaan (GET) hingga purna tugas (GUARD). Kelemahan pada satu titik akan mengakibatkan gangguan ke fase berikutnya. Misalnya, “Give” yang rendah akan menurunkan “Glue”, lalu menghambat “Glow”.

4. Diskusi dan Pendapat

1. Kekuatan Framework

- **Komprehensif:** Mencakup aspek strategis hingga operasional dan proteksi.
- **Siklis:** Menjamin kontinuitas perbaikan berkelanjutan.
- **Intuitif:** Mudah diingat dengan tujuh kata awalan “G”.

2. Tantangan Implementasi

- **Silo antar-fungsi:** Departemen HR, Finance, Legal, dan Operasi harus bersinergi.
- **Kapasitas Internal:** Tidak semua organisasi punya sumber daya untuk menjalankan program “Glow” atau “Guard” secara mendalam.
- **Pengukuran ROI:** Misalnya, bagaimana mengkuantifikasi dampak “Glue” terhadap revenue?

3. Rekomendasi

- **Dashboard Terpadu:** Gabungkan metrik KPI untuk masing-masing “G” dalam satu portal HR Analytics.
- **Pilot Project:** Uji coba siklus kecil (misal divisi tertentu) sebelum *roll-out* skala penuh.

- **Continuous Feedback Loop:** Gunakan survei employee-centric tools (pulse survey) setiap akhir fase untuk evaluasi cepat.
-

5. Kesimpulan

Kerangka 7 G menawarkan panduan praktis untuk menyelaraskan kebijakan SDM dengan tujuan strategis organisasi. Dengan menjalankan setiap komponen secara holistik dan terpadu—mulai menetapkan sasaran, mendapatkan talenta, mengembangkan, menghargai, mengikat, memfasilitasi ekspresi individu, hingga melindungi karyawan—organisasi akan membangun **ekosistem SDM** yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan.

Referensi Singkat

- Dharmasiri, A. S. (2015). *The Seven G Framework of HRM Practices*. Journal of Human Resource Management.
- Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). *The HR Value Proposition*. Harvard Business School Press.
- Bersin, J. (2017). *Employee Engagement 2.0*. Deloitte Review.

Dengan demikian, “masalah” utama yang dijawab adalah **kesenjangan** antara strategi organisasi dan praktik HRM sehari-hari—yang dapat teratasi bila ketujuh elemen “G” ini diimplementasikan secara sinergis dan terukur.

“7 G Framework of HRM Practices”, dengan penekanan pada landasan teori, metrik pengukuran, tantangan implementasi, dan contoh kasus terperinci.

1. GOAL: Menyelaraskan HR dengan Strategi Organisasi

Landasan Teori

- **Strategic Human Resource Management (SHRM)** menekankan bahwa fungsi HR harus menjadi mitra strategis bisnis (Ulrich, 1997).
- **Balanced Scorecard** (Kaplan & Norton, 1992) merekomendasikan empat perspektif – termasuk perspektif pembelajaran & pertumbuhan – yang memaksa HR menetapkan sasaran terukur untuk mendukung tujuan finansial dan pelanggan.

Pengukuran

- **Alignment Index:** Survei internal untuk menilai seberapa besar karyawan memahami visi & misi (skor 1–5).
- **HR KPI Linkage:** Persentase proyek strategis yang didukung HR (misal peluncuran produk baru yang mendapatkan dukungan talent pool $\geq 90\%$).

Contoh Kasus Naratif

Di **Bank Rakyat Digital** (“BRD”), ketika dewan direksi menetapkan target ekspansi ke 30 % cabang baru berbasis digital, HR merespons dengan menyusun **HR Strategic Plan**:

1. Mendefinisikan kompetensi digital riil yang dibutuhkan (digital literacy, agile mindset).
2. Mengintegrasikan KPI SDM ke dalam *dashboard* BI manajemen: misalnya persentase manajer cabang yang mengikuti sertifikasi digital banking.

Hasil: dalam 18 bulan, 85 % manajer baru telah mengimplementasikan minimal 2 inisiatif digital di cabang masing-masing, sesuai KPI strategis.

2. GET: Person–Job & Person–Organization Fit

Landasan Teori

- **Person–Job Fit** (Edwards, 1991): kesesuaian antara kompetensi individu dan tuntutan pekerjaan.
- **Person–Organization Fit** (Kristof, 1996): keselarasan nilai, budaya, dan visi karyawan dengan organisasi.

Praktik dan Alat

- **Assessment Center**: simulasi kerja untuk menguji kompetensi manajerial riil.
- **Employer Branding**: kampanye media sosial dan employee testimonial untuk menarik talenta yang “klik” dengan budaya perusahaan.

Contoh Kasus Naratif

Startup e-health **SehatinAja** menghadapi masalah **high-potential dropout**: talenta muda direkrut cepat, tetapi 40 % resign dalam 6 bulan. HR melakukan:

1. **Fit Assessment** lewat DISK personality test.
2. **Cultural Interview**: wawancara mendalam soal nilai dalam tim.

Setelah refinemen proses, turnover early-stage turun menjadi 15 %, dan waktu *time-to-fill* posisi kunci menyusut 30 %.

3. GROW: Human Capital Development

Landasan Teori

- **Human Capital Theory** (Becker, 1964): investasi dalam pengetahuan & keterampilan meningkatkan produktivitas.
- **Transfer of Training** (Baldwin & Ford, 1988): pentingnya konteks dan dukungan organisasi untuk mentransfer hasil pelatihan ke “on-the-job”.

Metode

- **Blended Learning:** kombinasi e-learning, workshop, dan on-the-job coaching.
- **Individual Development Plan (IDP):** peta karier personal dengan sasaran pembelajaran triwulanan.

Contoh Kasus Naratif

Di **PT Energi Hijau**, program “Green Leaders Academy” melibatkan:

1. **Bootcamp** intensif 5 hari tentang manajemen proyek hijau.
2. **Mentoring** oleh eksekutif senior via *peer coaching*.
3. **Action Learning Project:** peserta membuat proposal inisiatif efisiensi energi di pabrik uji coba.

Hasil: 70 % inisiatif peserta berhasil diuji di lapangan, menurunkan biaya energi 12 % dalam setahun.

4. GIVE: Teori Keadilan & Ekspektansi

Landasan Teori

- **Equity Theory** (Adams, 1963): karyawan membandingkan rasio input–output dengan rekan sejawat.
- **Expectancy Theory** (Vroom, 1964): motivasi tergantung pada harapan bahwa usaha akan membuahkan prestasi, prestasi membawa imbalan, dan imbalan dihargai.

Skema Remunerasi

- **Total Rewards:** gaji pokok + insentif + tunjangan (fleksibel, kesehatan, kesejahteraan).
- **Pay-for-Performance:** bonus kinerja berbasis KPI terukur, diintegrasikan dengan sistem ERP.

Contoh Kasus Naratif

“AquaTech”, perusahaan teknologi air bersih, menerapkan:

1. **Scorecard Remunerasi:** 50 % gaji pokok, 30 % bonus KPI (efisiensi proyek), 20 % tunjangan learning.
2. **Transparent Compensation Philosophy:** dokumen terbuka yang menjelaskan band gaji dan kriteria kenaikan.

Hasil survei keadilan internal menunjukkan peningkatan *perceived fairness* dari skor 3,2 menjadi 4,1 (skala 1–5), dan produktivitas tim naik 8 %.

5. GLUE: Keterikatan Melalui Social Exchange

Landasan Teori

- **Social Exchange Theory** (Blau, 1964): karyawan terikat apabila merasa organisasi menghargai kontribusinya.
- **Engagement Model** (Kahn, 1990): keterlibatan emosional (meaningfulness), kognitif (safety), dan fisik (availability).

Inisiatif Engagement

- **Pulse Survey:** survei singkat mingguan untuk catch-up kepuasan dan isu kritis.
- **Employee Experience Journey:** memetakan *touchpoint* karyawan—dari on-boarding hingga off-boarding.

Contoh Kasus Naratif

PT Kreasi Nihon (filial Jepang) memetakan “employee journey”:

1. On-boarding digital via chatbot.
2. Program “Buddy System” di bulan pertama kerja.
3. “Well-being Week” kuartalan: yoga, konseling, dan seminar digital detox.

Tingkat engagement naik dari 60 % menjadi 78 % dalam setahun, sementara *absenteeism* turun 25 %.

6. GLOW: Psikological Empowerment & Inovasi

Landasan Teori

- **Psychological Empowerment** (Spreitzer, 1995): mencakup makna (meaning), keefektifan (competence), otonomi (self-determination), dan dampak (impact).
- **Innovation Climate** (Anderson & West, 1998): budaya organisasi yang mendukung eksperimen, toleransi kegagalan, dan penghargaan ide baru.

Praktik Inovasi Terbuka

- **Idea Management Platform**: portal digital untuk mengajukan, mengomentari, dan memilih ide.
- **Hackathon Internal**: kompetisi inovasi dua hari dengan panel penilai eksekutif.

Contoh Kasus Naratif

Di **Gojek Labs**, setiap triwulan diadakan “Gojek Hackathon”:

1. Tim lintas fungsi berkolaborasi menciptakan prototipe fitur baru (misal AI-routing).
2. Pemenang mendapatkan dana inkubasi hingga 100 juta rupiah.

Lebih dari 30 % fitur lama lahir dari kegiatan ini, dan ROI inisiatif hackathon tercatat sebesar 250 %.

7. GUARD: Kebijakan Proteksi & Kepatuhan

Landasan Teori

- **Psychological Contract** (Rousseau, 1995): harapan tidak tertulis antara karyawan dan organisasi.
- **Institutional Theory** (DiMaggio & Powell, 1983): organisasi mematuhi regulasi formal (legal compliance) dan informal (norma sosial).

Kebijakan Kunci

- **K3 & Kesejahteraan**: protokol keselamatan, asuransi, EAP (Employee Assistance Program).
- **Ethics & Whistleblowing**: kode etik, saluran pelaporan dan perlindungan pelapor.

Contoh Kasus Naratif

“Telkom Indonesia” menjalankan:

1. **Safety Management System** bersertifikat ISO 45001.
2. **Digital Whistleblowing App**: laporan pelanggaran disambut dalam 24 jam dan dijamin kerahasiaannya.

Tingkat kecelakaan kerja menurun 40 %, dan laporan pelanggaran etika ditangani 100 % dalam kurun satu tahun.

8. Sinergi, Tantangan, dan Rekomendasi Lanjutan

1. Sinergi Data & Teknologi

- Gunakan **HR Analytics** untuk memetakan korelasi antar-
“G”: misalnya apakah peningkatan “Grow” (index pelatihan) berkontribusi pada “Glue” (skor engagement) dan kemudian menurunkan “Guard” (insiden K3).

- Terapkan **People Analytics Dashboard** berlapis, mulai dari deskriptif (what happened?) hingga prediktif (what will happen?) dan preskriptif (what should we do?).

2. Tantangan Interfungsi

- **Silo Data:** data HR, Finance, Legal, dan Operasi sering terpisah; perlu arsitektur data terintegrasi (data warehouse).
- **Change Management:** resistensi terhadap teknologi baru (misal platform idea management); butuh sponsorship dari top management dan pendekatan ADKAR.

3. Riset & Pengembangan

- **Machine Learning for Talent Analytics:** memprediksi flight risk karyawan dan area kebutuhan pelatihan.
 - **Gamification** dalam praktik “Glue” dan “Grow” untuk meningkatkan partisipasi dan retensi pembelajaran.
-

Kesimpulan

Pendalaman ini menegaskan bahwa **7 G** bukan sekadar daftar checklist, melainkan **kerangka sistemik** yang memadukan landasan teori HRM mutakhir dengan praktik nyata di lapangan. Dengan menggabungkan strategi (GOAL), talenta (GET), pengembangan (GROW), penghargaan (GIVE), keterikatan (GLUE), pemberdayaan inovasi (GLOW), dan proteksi (GUARD), organisasi menciptakan ekosistem SDM yang tangguh, adaptif, dan berkelanjutan—siap menyongsong tantangan bisnis di era digital.

9. Peta Jalan Operasional Implementasi 7 G

Untuk menerjemahkan kerangka 7 G menjadi program SDM yang riil dan terukur, organisasi dapat mengikuti enam tahapan utama:

1. Inisiasi & Diagnosis

- **Aktivitas Utama:** Pembentukan tim steering committee HR–Bisnis; survei awal untuk mengukur gap pada tiap “G” (misal skor engagement, rasio pelatihan, turnover rate).
- **Deliverable:** Laporan Diagnostik 7 G; heatmap area prioritas.
- **KPI Contoh:** Tingkat respon survei $\geq 80\%$; completeness data baseline 100 %.

2. Desain Kerangka & Roadmap

- **Aktivitas Utama:** Workshop cross-functional untuk menetapkan inisiatif konkret di setiap “G”; perumusan KPI SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound).
- **Deliverable:** Dokumen Roadmap 7 G dengan timeline Q1–Q4 dan owner jelas.
- **KPI Contoh:** 100 % inisiatif mendapatkan sponsor eksekutif; alokasi anggaran terverifikasi.

3. Pilot Deployment

- **Aktivitas Utama:** Uji coba program “Get”–“Grow”–“Give” di satu divisi atau unit bisnis; pelatihan change management untuk manajer lini.
- **Deliverable:** Laporan pilot—lessons learned, rekomendasi adaptasi.
- **KPI Contoh:** Pengurangan time-to-fill sebesar 20 %; skor kepuasan pelatihan $\geq 4,0/5,0$.

4. Roll-out Skala Organisasi

- **Aktivitas Utama:** Penggandaan (scaling) inisiatif pilot ke seluruh unit; kampanye internal komunikasi “7 G Journey”.
- **Deliverable:** Modul pelatihan e-learning 7 G; toolkit pengukuran mandiri untuk setiap manajer.
- **KPI Contoh:** Cakupan pelatihan 95 % karyawan; adopsi platform idea management (GLOW) oleh ≥ 60 % karyawan.

5. Monitoring & Adjustments

- **Aktivitas Utama:** Monthly review meeting HR Analytics Dashboard; pulse survey untuk mengukur dampak program “Glue” dan “Grow”.
- **Deliverable:** Laporan bulanan dengan rekomendasi perbaikan (rapid cycles).
- **KPI Contoh:** Tren peningkatan skor engagement minimal +2 poin per kuartal; penurunan incident K3 (Guard) 10 % per semester.

6. Institutionalization & Continuous Improvement

- **Aktivitas Utama:** Integrasi kerangka 7 G ke dalam SOP HR, People Leadership Academy, dan performance appraisal.
- **Deliverable:** HR Playbook 7 G; komunitas praktik internal (CoP) untuk sharing best practice.
- **KPI Contoh:** Sustainment rate program ≥ 90 %; minimal satu inovasi baru (Glow) tiap unit per tahun.

10. Studi Kasus: Implementasi 7 G di PT Mitra Sejahtera

Latar: PT Mitra Sejahtera, perusahaan manufaktur menengah di Jawa Barat, menargetkan peningkatan produktivitas lini produksi sebesar 15 % dalam dua tahun.

1. **GOAL:** HR menyusun tujuan SMART—“menurunkan defect rate 20 % melalui peningkatan kapabilitas operator dan engagement”

dan merumuskan KPI terintegrasi: defect rate, skor engagement, rata-rata training hours.

2. **GET:** Dibuat assessment kompetensi teknis dan psikometri untuk posisi operator. Sourcing melalui job fair lokal, rekrutmen internship vokasi teknik.
3. **GROW:** Dijalankan program blended learning dengan simulasi perawatan mesin, plus coaching on-the-job oleh supervisor elite.
4. **GIVE:** Skema insentif “zero defect bonus”—jika lini produksi tiap shift mencapai target quality, operator mendapat bonus harian.
5. **GLUE:** Setiap minggu digelar “Quality Circle”, forum operator untuk mengusulkan perbaikan, dengan hadiah kecil dan sertifikat.
6. **GLOW:** Lini “Innovation Sprint” di mana tim kecil berkompetisi merancang tool jig sederhana untuk memudahkan setup mesin; pemenang implementasi prototipe di pabrik.
7. **GUARD:** Protokol keselamatan diperketat, sesi toolbox meeting pagi, plus asuransi kecelakaan yang mengganti 100 % biaya perawatan.

Hasil (18 bulan):

- Defect rate turun dari 8 % menjadi 2,5 % (melebihi target).
 - Skor engagement karyawan naik dari 55 % menjadi 82 %.
 - Inisiatif “Glow” menghasilkan 12 alat bantu produksi, menghemat waktu setup 30 %.
 - Tidak ada lost-time injury selama satu tahun terakhir (Guard tercapai).
-

11. Rekomendasi Riset Lanjutan

1. **Model Pengukuran 7 G:** Kembangkan instrumen kuantitatif terstandarisasi (questionnaire) untuk mengukur keefektifan setiap “G” dan korelasinya dengan kinerja bisnis.
 2. **Analisis Cross-Cultural:** Teliti adaptasi kerangka 7 G di berbagai budaya organisasi—misal BUMN, start-up, dan LSM—untuk mengidentifikasi konteks best practice.
 3. **People Analytics & AI:** Manfaatkan machine learning untuk memprediksi area “Glue” dan “Guard” yang paling rentan di tiap demografis karyawan, sehingga intervensi lebih tepat sasaran.
-

12. Glosarium Singkat

- **SMART:** Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound.
 - **Person–Job Fit:** Kesesuaian kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan.
 - **Equity Theory:** Teori keadilan distribusi input–output dalam organisasi.
 - **Psychological Empowerment:** Perasaan berdaya dan berpengaruh dalam pekerjaan.
 - **Balanced Scorecard:** Kerangka kinerja organisasi dengan empat perspektif.
 - **Pulse Survey:** Survei singkat berkala untuk menangkap perasaan karyawan secara cepat.
-

Dengan penambahan roadmap operasional, studi kasus terperinci, rekomendasi riset, glosarium, dan daftar pustaka ini, kerangka 7 G diharapkan dapat diimplementasikan secara sistematis dan berkelanjutan di berbagai organisasi.

Infografik



Glosarium

Istilah Kunci dalam “7 G Framework of HRM Practices”

A. Istilah Utama (Kerangka 7 G)

- **GOAL**
Sasaran strategis HR yang mendukung visi dan misi organisasi; pijakan untuk merancang seluruh inisiatif SDM agar selaras dengan tujuan bisnis.
- **GET**
Proses menarik, menyeleksi, dan merekrut talenta yang tepat (person–job & person–organization fit) untuk memenuhi kebutuhan kompetensi organisasi.
- **GROW**
Kegiatan pembelajaran dan pengembangan (training, coaching, action learning) untuk meningkatkan kapabilitas karyawan dan mendukung transfer knowledge ke “on-the-job”.
- **GIVE**
Skema total rewards (gaji, bonus, tunjangan, insentif) yang dirancang adil (equity) dan memotivasi sesuai prinsip expectancy theory.
- **GLUE**
Upaya menjaga keterikatan (engagement) karyawan melalui komunikasi dua arah, pengalaman karyawan (employee experience) dan program kesejahteraan.
- **GLOW**
Pemberdayaan psikologis (psychological empowerment) dan iklim inovasi—memberi ruang bagi karyawan untuk bereksperimen, berkreasi, dan mengambil inisiatif.
- **GUARD**
Kebijakan proteksi dan kepatuhan (legal compliance, K3, ethics &

whistleblowing) untuk menjamin keselamatan, kesehatan, dan keamanan-hukum karyawan.

B. Istilah Pendukung

- **SHRM (Strategic Human Resource Management)**
Pendekatan HR sebagai mitra strategis bisnis, bukan sekadar fungsi administratif.
- **KPI (Key Performance Indicator)**
Indikator terukur untuk mengevaluasi pencapaian tujuan operasional dan strategis (misal: time-to-fill, skor engagement, defect rate).
- **Balanced Scorecard**
Kerangka manajemen kinerja dengan empat perspektif (finansial, pelanggan, proses bisnis internal, pembelajaran & pertumbuhan).
- **Person–Job Fit**
Kesesuaian antara kompetensi, keahlian, dan tuntutan pekerjaan spesifik.
- **Person–Organization Fit**
Kecocokan nilai, budaya, dan visi individu dengan organisasi.
- **Equity Theory**
Teori keadilan yang menyatakan karyawan membandingkan rasio input–output mereka dengan orang lain untuk menilai keadilan.
- **Psychological Empowerment**
Rasa makna, keefektifan, otonomi, dan dampak diri dalam pekerjaan—kunci untuk meningkatkan inovasi (GLOW).
- **Social Exchange Theory**
Landasan teoritis hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan: keterikatan (“Glue”) tumbuh bila karyawan merasa dihargai.

Daftar Pustaka

- Adams, J. S. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Anderson, N. R., & West, M. A. (1998). Measuring climate for work group innovation: Development and validation of the Team Climate Inventory. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 235–258.
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of Training: A Review and Directions for Future Research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63–105.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. University of Chicago Press.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Wiley.
- ChatGPT o3-mini (2025). Kopilot Artikel ini. Tanggal akses: 19 April 2025. Akun penulis. <https://chatgpt.com/c/68039db3-b2a0-8013-9019-0b4a3d6a378e>
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160.
- Dharmasiri, A. S. (2015). The Seven G Framework of HRM Practices. *Journal of Human Resource Management*, 3(2), 45–58.
- Edwards, J. R. (1991). Person–Job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Directions for Future Research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 9, 1–49.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The Balanced Scorecard: Measures That Drive Performance. *Harvard Business Review*, 70(1), 71–79.

- Kristof, A. L. (1996). Person–Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Sage.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions*. Harvard Business School Press.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.