

7G Framework of HRM

7G FRAMEWORK OF HRM PRACTICES



RUDY C TARUMINGKENG
APRIL 2025

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

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

Mantan Ketua Dewan Guru Besar IPB-University

© RUDYCT e-PRESS

ruduct75@gmail.com

Bogor, Indonesia

10 April 2025

Kerangka kerja "7G Framework of HRM Practices" yang dikembangkan oleh Prof. Ajantha S. Dharmasiri merupakan pendekatan konseptual yang sangat intuitif dan praktis dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi. Model ini menyusun fungsi-fungsi utama manajemen SDM ke dalam tujuh elemen yang semuanya diawali dengan huruf "G", yaitu: **Goal, Get, Grow, Give, Glue, Glow, dan Guard**.

Berikut adalah penjelasan naratif dan diskursif dari masing-masing elemen:

1. GOAL: Menetapkan Sasaran Strategis

Pada tahap ini, organisasi menetapkan **apa yang perlu dicapai secara strategis**. Ini mencakup visi, misi, dan tujuan jangka panjang yang kemudian dijabarkan dalam bentuk indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPIs). Dalam konteks manajemen SDM, penetapan tujuan ini harus terhubung dengan **rencana strategis pengelolaan tenaga kerja**, seperti kebutuhan jumlah dan kompetensi SDM, serta peran SDM dalam mendukung transformasi organisasi.

Contoh Kasus: Sebuah perusahaan teknologi memiliki tujuan untuk menjadi pemimpin pasar dalam AI. Maka divisi HR harus merancang

strategi untuk merekrut dan mengembangkan talenta dalam bidang machine learning dan data science.

2. GET: Mendapatkan Orang yang Tepat

“Get” merujuk pada proses **rekrutmen dan seleksi** untuk mendapatkan individu yang memiliki kemampuan, nilai, dan potensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ini termasuk employer branding, proses wawancara, seleksi berbasis kompetensi, dan strategi onboarding yang efektif.

Diskusi: Dalam era digital, proses “GET” sering melibatkan teknologi seperti AI dalam seleksi awal (screening) dan penggunaan data analytics untuk memetakan kecocokan antara pelamar dan posisi yang dibutuhkan.

3. GROW: Mengembangkan Kapasitas SDM

Setelah mendapatkan talenta, tahap berikutnya adalah **mengembangkan mereka** melalui pelatihan, pengembangan kepemimpinan, pembelajaran berbasis proyek, dan mentoring. Tujuannya adalah menciptakan **talenta yang terus relevan dan berdaya saing**.

Contoh Naratif: Sebuah perusahaan ritel memanfaatkan program *upskilling* untuk mengubah kasir menjadi analis data penjualan dengan pelatihan intensif digital literacy dan analitik.

4. GIVE: Memberikan Imbalan yang Adil

“Give” mencakup kebijakan **kompensasi dan penghargaan**, baik finansial (gaji, bonus) maupun non-finansial (pengakuan, peluang promosi). Tujuannya adalah untuk menghargai kontribusi dan menjaga motivasi pegawai.

Diskusi Manajerial: Sistem imbalan yang efektif bukan hanya soal jumlah, tapi juga **keadilan dan transparansi**. Sistem berbasis kinerja dan penghargaan berbasis nilai menjadi kunci.

5. GLUE: Menciptakan Keterikatan dan Loyalitas

“Glue” berarti bagaimana organisasi membangun **ikatan emosional dan komitmen** pegawai terhadap budaya dan nilai organisasi. Ini terkait erat dengan **employee engagement, komunikasi internal, dan kepemimpinan yang inspiratif**.

Refleksi: Organisasi yang memiliki budaya kolaboratif dan rasa memiliki (sense of belonging) cenderung memiliki turnover yang rendah.

6. GLOW: Mendorong Ekspresi dan Kepuasan Karier

Tahap ini mencerminkan **pemberdayaan karyawan** untuk mengekspresikan potensi, kreativitas, dan mencapai aktualisasi diri dalam pekerjaan. Pegawai tidak hanya “bekerja” tetapi juga “bercahaya” (glow) dalam kontribusinya.

Contoh Inspiratif: Google memberi waktu 20% dari jam kerja bagi karyawan untuk mengembangkan ide pribadi—banyak produk inovatif seperti Gmail dan AdSense lahir dari pendekatan ini.

7. GUARD: Melindungi Karyawan

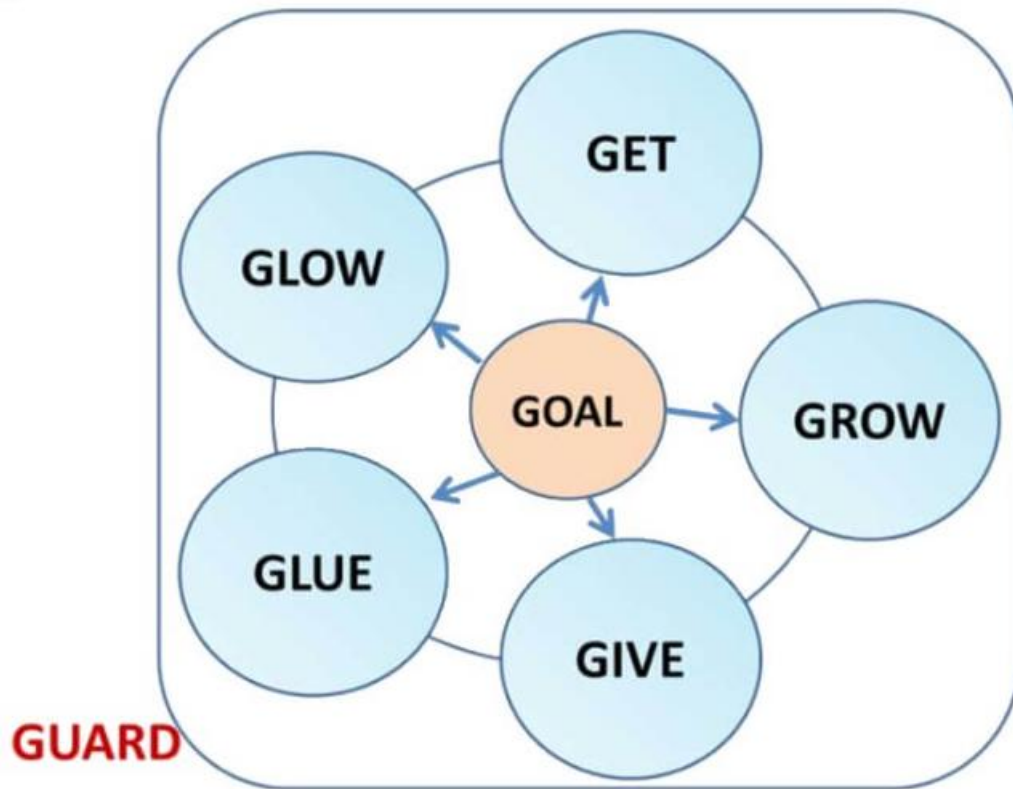
“Guard” adalah aspek penting dalam **perlindungan hak dan keamanan karyawan**, termasuk kebijakan anti diskriminasi, keselamatan kerja, serta sistem pelaporan pelanggaran (whistleblowing). Ini juga menyangkut **kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan** dan etika organisasi.

Diskusi Kebijakan: Di tengah disrupsi digital dan gig economy, perlindungan pekerja fleksibel menjadi tantangan baru yang perlu dijawab melalui kerangka guard ini.

Penutup dan Implikasi

Kerangka kerja 7G memberikan organisasi sebuah **kompas strategis** dalam mengelola siklus hidup SDM, dari perencanaan, perekrutan, pengembangan, hingga retensi dan perlindungan. Model ini bersifat holistik, integratif, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

Dalam konteks Indonesia dan generasi milenial maupun Gen Z, model ini sangat relevan. Misalnya, “GLOW” menjadi aspek penting karena generasi muda sangat menghargai ekspresi diri dan makna dalam pekerjaan. Sementara “GUARD” penting dalam konteks perlindungan hak kerja digital dan fleksibel.



Ilustrasi tentang 7G Framework of HRM Practices"

Sumber: 12 Manage -

https://www.12manage.com/forum.asp?TB=i_hr&S=199

Berikut ini adalah **penjelasan naratif yang lebih mendalam** mengenai kerangka kerja **7-G Framework of HRM Practices** dari Prof. Ajantha S. Dharmasiri, termasuk tanggapan terhadap pertanyaan apakah kerangka ini sudah mencakup seluruh fungsi utama HRM (Human Resource Management) atau masih ada yang perlu ditambahkan.

Analisis Kritis terhadap 7-G Framework dalam HRM

Ringkasan Ulang 7 Elemen (7G):

1. **GOAL** – Menyelaraskan tujuan organisasi dan peran HR dalam pencapaian strategi.
 2. **GET** – Menarik dan merekrut talenta yang tepat.
 3. **GROW** – Mengembangkan karyawan secara berkelanjutan.
 4. **GIVE** – Memberikan kompensasi yang adil.
 5. **GLUE** – Menjaga loyalitas dan keterlibatan karyawan.
 6. **GLOW** – Mendorong potensi dan ekspresi diri dalam karier.
 7. **GUARD** – Melindungi karyawan melalui kebijakan dan tata kelola.
-

Kekuatan dan Keunggulan Framework 7G

Secara umum, kerangka 7G ini **sangat intuitif, komprehensif, dan mudah diingat**. Pendekatannya bersifat holistik karena mencakup aspek-aspek dari **siklus hidup karyawan (employee life cycle)**—dari rekrutmen hingga retensi dan perlindungan. Ini sangat berguna dalam konteks pembelajaran manajemen SDM di berbagai tingkatan, termasuk pelatihan eksekutif dan pengajaran generasi muda.

Keunggulan lainnya:

- Bahasa yang lugas dan konseptual: membantu pemetaan dan komunikasi internal.
 - Mengandung elemen emosional dan psikologis (GLOW, GLUE), bukan hanya administratif.
 - Dapat dengan mudah diadaptasi ke berbagai konteks budaya dan industri.
-

! Apakah Ada Fungsi HR yang Kurang Terwakili?

Meski 7G ini kuat secara konseptual, dalam kerangka kerja **klasik fungsi manajemen SDM** (seperti yang disarankan oleh Armstrong, Dessler, atau Ulrich), terdapat **beberapa area yang bisa diperluas atau dijelaskan lebih eksplisit**, yaitu:

1. HR Analytics dan Evidence-Based HR

Tidak ada satu "G" pun yang secara langsung menyinggung pentingnya **data-driven HR**. Dalam era digital, pengambilan keputusan berbasis data (HR metrics, predictive analytics) sangat penting.

● Usulan tambahan G:

"GAUGE" – untuk menunjukkan pentingnya mengukur dan mengevaluasi efektivitas semua kebijakan HR secara kuantitatif.

2. Succession Planning & Talent Pipeline

Meski GROW mencakup pelatihan dan pengembangan, **perencanaan suksesi untuk posisi kunci dan pemetaan karier jangka panjang** belum disebutkan secara eksplisit. Ini penting dalam memastikan keberlanjutan kepemimpinan dan stabilitas organisasi.

3. Employer Branding dan Citra Perusahaan

Dalam tahap GET, aspek employer branding (reputasi organisasi sebagai tempat kerja) bisa lebih ditegaskan, karena ini menjadi faktor utama menarik talenta generasi muda saat ini.

4. Digital HR dan Teknologi

Tidak ada elemen 7G yang secara spesifik merujuk pada pemanfaatan **teknologi informasi dalam HRM**, misalnya melalui Human Capital Management Systems (HCM), AI dalam rekrutmen, atau e-learning platforms.

● Ini bisa menjadi dimensi penting yang perlu diintegrasikan, misalnya melalui konsep "**GUIDE**" – teknologi sebagai pemandu proses manajemen SDM.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kerangka kerja 7G dari Prof. Dharmasiri merupakan **alat bantu konseptual yang sangat bermanfaat**, terutama untuk pendidikan dan pemetaan strategi HR secara sederhana. Namun, untuk aplikasi dalam konteks korporasi yang kompleks dan terdigitalisasi, perlu ada pengayaan dimensi:

- **Teknologi dan data (HR Tech & Analytics)**
- **Perencanaan suksesi dan kepemimpinan**
- **Inovasi budaya dan digital mindset**

Model ini ideal jika digunakan **bersama dengan alat bantu atau model lain**, seperti:

- Ulrich's HR Model (Strategic Partner, Change Agent, etc.)
- HRM Value Chain
- Balanced Scorecard untuk HR

Berikut disajikan modul pembelajaran ringkas berbasis 7-G

Framework of HRM Practices dalam format naratif edukatif yang dapat digunakan untuk **kuliah, pelatihan SDM, atau diskusi manajerial**, dengan konteks Indonesia dan tren modern HR.

Modul Pembelajaran: Penerapan 7-G Framework dalam Praktik Manajemen SDM Modern

Tujuan Pembelajaran:

Peserta memahami dan mampu mengimplementasikan konsep **7-G Framework** dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi, serta mengaitkannya dengan tantangan kontemporer seperti digitalisasi, generasi muda, dan dinamika organisasi di Indonesia.

A. Pengantar: Apa itu 7-G Framework?

Dikembangkan oleh Prof. Ajantha S. Dharmasiri, **7-G Framework** merupakan pendekatan sistematis dalam mengelola SDM berdasarkan tujuh elemen utama yang dimulai dengan huruf "G":

1. **Goal**
2. **Get**
3. **Grow**
4. **Give**
5. **Glue**
6. **Glow**
7. **Guard**

Framework ini menyederhanakan proses manajemen SDM menjadi struktur yang mudah dipahami dan diimplementasikan oleh manajer lintas level.

B. Penjelasan Naratif Tiap Komponen 7-G

1. GOAL – Menetapkan Sasaran SDM

Fokus pada menyelaraskan tujuan SDM dengan strategi organisasi. Setiap peran SDM harus memberikan kontribusi pada sasaran organisasi seperti ekspansi pasar, efisiensi operasional, dan inovasi.

Contoh Aplikasi (Indonesia): Startup agritech di Bandung menyusun tujuan HR untuk mendukung ekspansi ke 5 provinsi dalam 2 tahun dengan merekrut 50 tenaga lapangan dan mengembangkan sistem pelatihan digital.

2. GET – Menarik dan Memilih SDM yang Tepat

Meliputi employer branding, proses seleksi, hingga onboarding. “Get” bukan hanya rekrutmen, tapi menciptakan daya tarik organisasi di mata talenta potensial.

Studi Kasus: Gojek membangun employer branding melalui narasi “Berkarya untuk Indonesia”, menarik talenta digital dan sosial impact-driven dari generasi muda.

3. GROW – Pengembangan Kapasitas SDM

Karyawan perlu terus dilatih agar berkembang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ini mencakup pelatihan teknis, soft skills, leadership, hingga coaching.

Catatan Kontekstual: Dalam UMKM Indonesia, pengembangan SDM dapat dilakukan lewat pelatihan daring (gratis atau bersubsidi) dari pemerintah atau platform digital.

4. 💰 **GIVE – Imbalan dan Penghargaan**

Memberikan remunerasi dan insentif yang adil. Termasuk pula sistem penghargaan berbasis nilai, budaya kerja, atau inovasi.

Tantangan HR: Bagaimana menciptakan sistem "GIVE" berbasis kinerja tanpa menciptakan kompetisi tidak sehat.

5. 🧬 **GLUE – Membangun Loyalitas**

Membangun engagement karyawan agar tetap bersama organisasi. GLUE juga menyangkut budaya kerja, nilai bersama, dan rasa memiliki.

Contoh: Banyak perusahaan BUMN atau startup menyelenggarakan "Culture Week" untuk memperkuat ikatan nilai antar tim.

6. ✨ **GLOW – Aktualisasi Diri dan Kepuasan Karier**

Mendorong karyawan untuk bersinar. GLOW terkait dengan meaning at work, ekspresi kreativitas, dan kepuasan karier.

Generasi Z & Milenial: Mereka tidak hanya mencari gaji, tapi juga *purpose*. Organisasi yang memberi ruang untuk GLOW akan lebih menarik bagi talenta muda.

7. 🛡️ **GUARD – Perlindungan dan Kepatuhan**

Menjamin keamanan kerja, kepatuhan hukum, etika, serta keberadaan sistem whistleblowing dan kebijakan kerja yang adil.

Konteks Regulasi: Di Indonesia, GUARD relevan dengan UU Cipta Kerja, regulasi BPJS, hingga isu perlindungan gig workers.

🔄 **C. Kelebihan Framework 7-G**

- ✓ Sederhana namun menyeluruh
 - ✓ Relevan lintas konteks budaya dan organisasi
 - ✓ Dapat digunakan untuk *audit HRM practices*
 - ✓ Fleksibel untuk organisasi kecil maupun besar
-

⚠️ **D. Kelemahan dan Rekomendasi Pengembangan**

Aspek Kurang	Usulan Tambahan	Penjelasan
HR Analytics	GAUGE	Ukur efektivitas program HR dengan metrik dan data
Teknologi	GUIDE	Gunakan sistem HCM, AI recruitment, dan LMS

Aspek Kurang	Usulan Tambahan	Penjelasan
Suksesi	GROOM	Siapkan pemimpin masa depan secara sistematis



E. Pertanyaan Diskusi Kelas / Workshop

1. Dari ketujuh G, mana yang paling lemah di organisasi Anda?
 2. Bagaimana mengintegrasikan teknologi digital ke dalam setiap G?
 3. Apakah framework ini cocok untuk organisasi pemerintahan atau hanya swasta?
 4. Bagaimana cara mengukur keberhasilan dari masing-masing G?
-



GLOSARIUM

KONSEP – 7-G Framework of HRM Practices

Istilah	Definisi
7-G Framework	Sebuah kerangka kerja manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari tujuh aspek penting, yaitu Goal, Get, Grow, Give, Glue, Glow, dan Guard, dikembangkan oleh Prof. Ajantha S. Dharmasiri.
Goal	Tujuan strategis yang ingin dicapai oleh organisasi, termasuk tujuan pengelolaan SDM yang selaras dengan visi dan misi perusahaan.
Get	Proses mendapatkan orang yang tepat untuk bergabung dalam organisasi, termasuk kegiatan rekrutmen, seleksi, dan orientasi.
Grow	Pengembangan kapasitas dan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pembelajaran, coaching, dan pengembangan kepemimpinan.
Give	Pemberian imbalan yang adil dan kompetitif kepada karyawan atas kontribusinya, baik berupa kompensasi finansial maupun non-finansial.
Glue	Upaya organisasi dalam menciptakan loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan melalui budaya kerja, komunikasi, dan nilai bersama.
Glow	Fasilitasi terhadap ekspresi diri, pencapaian karier, dan makna kerja sehingga karyawan merasa berkembang secara personal dan profesional.

Istilah	Definisi
Guard	Proteksi terhadap hak-hak karyawan melalui regulasi internal, kebijakan ketenagakerjaan, serta jaminan keselamatan dan keamanan kerja.
Employer Branding	Strategi membangun citra perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik.
Employee Engagement	Tingkat keterlibatan dan komitmen emosional karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.
Learning & Development (L&D)	Serangkaian aktivitas pembelajaran dan pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja SDM.
Succession Planning	Proses sistematis untuk mengidentifikasi dan mengembangkan individu dalam organisasi agar siap menduduki posisi kunci di masa depan.
HR Analytics	Penggunaan data dan analisis statistik untuk membuat keputusan manajemen SDM yang berbasis bukti (evidence-based HRM).
Total Reward	Kombinasi dari kompensasi, penghargaan, pengakuan, dan peluang pertumbuhan yang ditawarkan kepada karyawan.
Organizational Culture	Sistem nilai, kepercayaan, norma, dan praktik kerja yang menjadi identitas dan karakter organisasi.
Whistleblowing System	Mekanisme yang disediakan organisasi bagi karyawan untuk melaporkan pelanggaran atau ketidakadilan secara aman dan rahasia.

Istilah	Definisi
Digital HR	Integrasi teknologi digital dalam proses manajemen SDM, seperti e-recruitment, e-learning, dan HR Information System (HRIS).
Psychological Safety	Rasa aman secara psikologis dalam lingkungan kerja, yang memungkinkan individu untuk berpendapat tanpa takut akan dampak negatif.
Well-being at Work	Kondisi kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan yang mendukung produktivitas dan kepuasan kerja.
VUCA	Akronim dari Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity – kondisi lingkungan bisnis modern yang dinamis dan menantang, berpengaruh pada strategi HRM.

DAFTAR PUSTAKA

1. Dharmasiri, A.S. (2015). *HRM for Managers: A Learning Guide*. Colombo: Postgraduate Institute of Management.
2. Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
3. ChatGPT 4o (2025). Kopilot Artikel ini. Tanggal akses: 10 April 2025. Akun penulis. <https://chatgpt.com/c/67f78cc6-e88c-8013-b11f-5715423655b3>
4. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Boston: Pearson.
5. Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2008). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. Alexandria: SHRM.
6. Schuler, R.S. & Jackson, S.E. (2014). *Strategic Human Resource Management*. Hoboken, NJ: Wiley.
7. Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (Eds.). (2007). *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press.
8. Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Boston: Pearson Education.
9. Ghozali, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Praktik*. Yogyakarta: BPFE UGM.
10. Hasibuan, M.S.P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
11. Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
12. World Economic Forum. (2023). *Future of Jobs Report*. <https://www.weforum.org/reports/future-of-jobs>

13. McKinsey & Company. (2021). *Reimagining HR for the Future of Work*. <https://www.mckinsey.com>
14. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Strategi Nasional Pengembangan SDM Indonesia 2020–2030*. Jakarta: Kemenaker RI.