

IMPACT

INTERNAL MEDIA OF PROFESSIONAL ACT

www.trg-investama.com

SECU

Cara Pemimpin Menghadapi Dunia VUCA
dengan Pendekatan SECU

LOGIKA TERBALIK

Drone Murah Menantang Dominasi
Sistem Pertahanan Mahal Modern

COACHING

Menggerakan Produktivitas melalui Mindset,
Kepemimpinan, dan Budaya Kerja

Penanggung Jawab
Teni Agustini

Pemimpin Redaksi
Alexander Runtuwene

Redaktur
Helena Anthonia A.
Wisnu Eko Pratomo
Ruspitasari
Alisya Putri Amanda

Human Capital
PT Teknologi Riset Global Investama
2026

ISI

- **BERANDA**

- ∞ NASIONALISME
Merawat Talenta dan Ekosistem untuk Masa Depan

- **BERITA TERKINI**

- ∞ HARI BESAR
Hari Raya Nyepi Tahun Baru Saka 1948
Hari Raya Idul Fitri 1447 Hijriah
- ∞ BUKA PUASA
Bersama TRG Group 2026
- ∞ HALAL BIHALAL
Momentum Penguatan Silaturahmi

- **ARTIKEL**

- ∞ SECU
Cara Pemimpin Menghadapi Dunia VUCA dengan Pendekatan SECU
- ∞ LOGIKA TERBALIK
Drone Murah Menantang Dominasi Sistem Pertahanan Mahal Modern
- ∞ COACHING
Menggerakkan Produktivitas melalui Mindset, Kepemimpinan, dan Budaya Kerja

- **KOLOM PERATURAN**

- ∞ IMUNISASI ANAK

- **SEPUTAR KARYAWAN**

- ∞ HAPPY BIRTHDAY
People of March

- **KUIS**

- ∞ TEBAK

Ada masa ketika sebuah bangsa diuji bukan oleh tekanan dari luar, melainkan oleh pertanyaan yang lahir dari dirinya sendiri. Salah satunya adalah tentang nasionalisme—tentang bagaimana kita memaknai hubungan antara talenta, kesempatan, dan tanah air.

Indonesia telah lama mengirim putra-putri terbaiknya belajar di berbagai pusat ilmu dunia. Mereka meneliti di laboratorium modern, berdiskusi di kampus-kampus terkemuka, dan berjejaring dengan komunitas global. Harapannya sederhana: ilmu yang mereka bawa pulang dapat menjadi cahaya bagi kemajuan negeri.

Namun realitas global sering menghadirkan pilihan yang tidak selalu mudah. Sebagian dari mereka memilih melanjutkan karier di luar negeri. Di ruang publik, keputusan ini kerap dilihat sebagai kehilangan, bahkan dipertanyakan dari sudut pandang nasionalisme. Padahal bagi banyak profesional, nasionalisme tidak selalu hadir dalam bentuk yang terlihat. Ia sering hadir dalam bentuk yang sunyi—dalam keinginan untuk berkarya secara optimal, berinovasi tanpa batasan, dan dihargai karena kompetensi.

Di era ekonomi pengetahuan, ilmu tidak lagi tinggal di satu tempat. Ia bergerak melalui kolaborasi, jaringan, dan pertukaran gagasan lintas negara. Banyak negara memahami bahwa talenta global adalah bagian dari ekosistem yang saling terhubung. Mereka tidak hanya membangun pendidikan, tetapi juga industri, riset, serta lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan inovasi.

Pelajaran ini juga relevan bagi kita di TRG Group. Membangun organisasi yang kuat berarti menciptakan ekosistem yang sehat: lingkungan yang menghargai keahlian, mendorong pembelajaran berkelanjutan, dan membuka ruang kolaborasi. Karena pada akhirnya, loyalitas dan rasa memiliki tidak tumbuh dari kewajiban semata. Ia tumbuh dari kesempatan untuk berkembang, berkontribusi, dan merasa dihargai. Ketika ekosistem itu terbangun, talenta terbaik tidak hanya ingin kembali—mereka juga ingin bertumbuh bersama.

HARI BESAR

- Hari Raya Nyepi Tahun Baru Saka 1948
- Hari Raya Idul Fitri 1447 Hijriah



Dalam suasana penuh keberkahan bulan Ramadan, TRG Group menyelenggarakan kegiatan **Buka Puasa Bersama TRG Group 2026** pada Kamis, 12 Maret 2026 di Ruang Puskodal Menara MTH Lantai 11 sebagai bagian dari rangkaian Semarak Bulan Suci Ramadhan TRG Group 2026. Kegiatan ini menjadi ajang silaturahmi sekaligus momentum memperkuat nilai kebersamaan, spiritualitas, dan kepedulian sosial di lingkungan perusahaan.

Acara dimulai pukul 16.00 WIB dengan kedatangan para tamu yang disambut dengan suasana hangat serta permainan ringan yang mencairkan kebersamaan. Setelah itu, kegiatan dibuka secara resmi melalui sambutan manajemen yang disampaikan oleh Pak Aswan, yang menekankan pentingnya menjadikan Ramadan sebagai waktu untuk memperkuat sinergi dan nilai kemanusiaan dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam lingkungan kerja.

Memasuki sesi utama, pembacaan ayat suci Al-Qur'an dari Surah Al-Baqarah ayat 183–185 dibacakan oleh Mas Hammy's, dilanjutkan dengan saritilawah oleh Mba Ratry. Ayat tersebut mengingatkan kembali tentang makna puasa sebagai sarana membentuk ketakwaan dan kesabaran.

Rangkaian kegiatan kemudian dilanjutkan dengan tausiyah yang disampaikan oleh Ustadz Ahmad Isrofiel Mardlatillah, M.A. Dalam tausiyahnya, beliau mengajak seluruh peserta untuk memanfaatkan Ramadan sebagai momentum memperbaiki diri, memperkuat iman, serta meningkatkan kepedulian kepada sesama. Kegiatan ini ditutup dengan doa bersama menjelang waktu berbuka. Setelah itu, seluruh peserta menikmati hidangan berbuka puasa bersama dan dilanjutkan dengan sholat Maghrib berjamaah.

Pada kesempatan ini, TRG Group juga menyalurkan santunan kepada tiga panti asuhan, yaitu Panti Asuhan Tebet, Yayasan Al Huda Rawamangun, dan Panti Asuhan Kampung Melayu, yang menaungi anak-anak usia 5 hingga 17 tahun. Kegiatan ini menjadi wujud nyata semangat berbagi dan kepedulian sosial keluarga besar TRG Group di bulan suci Ramadan.

Mengawali pekan pertama setelah libur Ramadan, **TRG Group menggelar Halal Bihalal 2026** pada Senin, 30 Maret 2026. Agenda tahunan ini kembali menjadi momen berkumpulnya seluruh karyawan dalam suasana yang hangat dan tanpa sekat, setelah sebelumnya disibukkan dengan aktivitas masing-masing.

Acara dimulai pukul 11.00 WIB dengan pembukaan sederhana. Suasana langsung terasa cair sejak awal, diwarnai sapaan ringan dan obrolan yang mengalir. Halal Bihalal di lingkungan kerja seperti ini pada dasarnya bukan hanya agenda formal, tetapi juga kesempatan untuk saling mendekatkan diri kembali, terutama setelah libur Lebaran.

Momen kebersamaan ini sekaligus mengingatkan pentingnya menjaga hubungan baik antar rekan kerja. Dalam keseharian di kantor, komunikasi yang sehat dan rasa saling menghargai memegang peran besar dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman. Hal-hal sederhana seperti menyapa, berbincang, atau sekadar meluangkan waktu bersama kerap menjadi awal dari hubungan kerja yang lebih solid.

Memasuki sesi inti, seluruh karyawan saling bersalaman dan berbincang santai. Tidak ada jarak yang terasa, baik antara sesama rekan kerja maupun dengan jajaran manajemen. Suasana akrab ini kemudian diabadikan dalam sesi foto bersama sebagai bentuk kebersamaan yang jarang didapat di hari kerja biasa.

Rangkaian acara ditutup pada pukul 11.30 WIB. Meski berlangsung singkat, Halal Bihalal ini terasa cukup berarti. Setidaknya, ada ruang untuk berhenti sejenak dari rutinitas, saling menyapa, dan memulai kembali hari kerja dengan suasana yang lebih ringan.

Lebih dari itu, kegiatan ini juga menjadi penegas bahwa silaturahmi bukan sekadar tradisi tahunan, melainkan bagian dari budaya kerja yang perlu dirawat secara konsisten. Ketika hubungan antarindividu terjaga, proses kerja pun dapat berjalan lebih terbuka dan kolaboratif.

Cara Pemimpin Menghadapi Dunia VUCA
Dengan Pendekatan SECU

Perubahan dunia saat ini bergerak jauh lebih cepat dibandingkan sebelumnya. Dalam berbagai diskusi kepemimpinan modern, kondisi ini sering digambarkan dengan istilah VUCA

Sebuah konsep merujuk pada dunia yang penuh Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity. Volatility menggambarkan perubahan yang terjadi sangat cepat. Uncertainty menunjukkan masa depan yang semakin sulit diprediksi. Complexity menandakan semakin banyaknya faktor yang saling terhubung dan memengaruhi satu sama lain. Sementara Ambiguity menggambarkan situasi yang sering kali tidak jelas dan memiliki banyak kemungkinan makna. Dalam lingkungan seperti ini, pendekatan manajemen tradisional sering kali tidak lagi memadai. Pemimpin dituntut memiliki cara berpikir baru agar organisasi tetap relevan dan mampu bertahan. Dalam berbagai pemaparannya, Andrew Tani menjelaskan bahwa untuk merespons dunia VUCA diperlukan pendekatan yang disebut **SECU**.

SECU dimulai dengan **Sensemaking**, yaitu kemampuan memahami situasi yang kompleks dan menemukan pola di tengah berbagai perubahan yang terjadi. **Ecosystem Thinking**, yaitu melihat organisasi bukan sebagai entitas yang berdiri sendiri, melainkan sebagai bagian dari ekosistem yang lebih luas, melibatkan mitra, pelanggan, teknologi, dan pemangku kepentingan lainnya.

Komponen berikutnya adalah **Collaboration**, yaitu kemampuan membangun kerja sama lintas tim, lintas organisasi, bahkan lintas industri. Di tengah kompleksitas dunia saat ini, tidak ada organisasi yang dapat berkembang sendirian. Terakhir adalah **Unlearning** dan **Upskilling**, yaitu keberanian meninggalkan cara lama yang tidak lagi relevan sekaligus terus mengembangkan kemampuan baru yang dibutuhkan di masa depan.

Dengan memahami VUCA dan mengembangkan pendekatan SECU, pemimpin dapat membantu organisasi menjadi lebih adaptif, kolaboratif, dan siap menghadapi dinamika perubahan yang semakin cepat.

Drone Murah Menantang Dominasi Sistem Pertahanan Mahal Modern

Dalam banyak persaingan teknologi, kita sering berasumsi bahwa yang paling mahal pasti paling unggul. Sistem canggih, sensor mahal, dan rudal berteknologi tinggi dianggap sebagai jaminan kemenangan.

Kemunculan HESA Shahed 136 menghadirkan sebuah pemikiran terbalik: bahwa strategi murah, sederhana, dan massal dapat menantang teknologi mahal yang sangat kompleks. Shahed-136 adalah drone kamikaze atau *loitering munition* yang relatif sederhana. Desainnya tidak rumit, kecepatannya tidak luar biasa, dan sistem navigasinya pun tidak sekompleks platform militer modern. Namun kekuatannya justru terletak pada biaya produksi yang sangat rendah dan kemampuannya untuk digunakan dalam jumlah besar. Paradoksnya muncul ketika drone murah ini berhadapan dengan sistem pertahanan udara modern yang sangat mahal. Untuk menembak jatuh satu drone, sering kali dibutuhkan rudal pencegat yang nilainya puluhan hingga ratusan kali lebih mahal dari drone itu sendiri.

Dalam perspektif ekonomi perang, kondisi dan situasi ini menciptakan ketidakseimbangan: pihak yang bertahan harus mengeluarkan biaya jauh lebih besar hanya untuk menahan ancaman yang murah. Di sinilah logika kompetisi berubah. Keunggulan tidak lagi semata-mata ditentukan oleh teknologi paling canggih, melainkan oleh efisiensi strategi. Produksi massal yang murah dapat menekan sistem pertahanan yang mahal, memaksa lawan menghabiskan sumber daya berharga.

Fenomena ini mengingatkan kita bahwa dalam persaingan—baik militer, bisnis, maupun teknologi—nilai tidak selalu identik dengan harga. Produk sederhana yang tepat guna, mudah diproduksi, dan dapat digunakan secara luas kadang justru memiliki dampak yang lebih besar daripada sistem mahal yang rumit. Shahed-136 menjadi contoh nyata bahwa dalam dunia strategi modern, murah tidak selalu kalah. Sebaliknya, mahal pun belum tentu menang. Kadang kemenangan justru lahir dari keberanian berpikir berbeda terhadap logika yang selama ini dianggap pasti.

Menggerakkan Produktivitas melalui Mindset, Kepemimpinan, dan Budaya Kerja

Produktivitas nasional sering dibicarakan sebagai ukuran kemajuan ekonomi suatu bangsa. Namun di Indonesia, tingkat produktivitas masih tertinggal dibandingkan rata-rata kawasan Asia.



Kondisi ini menandakan bahwa upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia perlu dilakukan secara lebih mendasar. Bukan hanya melalui pelatihan teknis atau peningkatan keterampilan, tetapi juga melalui perubahan pola pikir, kepemimpinan, serta budaya kerja yang lebih produktif. Salah satu pendekatan yang kini semakin diakui efektivitasnya adalah coaching. Dalam konteks pengembangan SDM modern, coaching tidak sekadar memberikan arahan atau instruksi, melainkan proses dialog yang membantu individu menggali potensi, menemukan solusi, dan meningkatkan kesadaran diri dalam bekerja. Pendekatan ini mendorong karyawan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap kinerjanya sekaligus lebih adaptif terhadap perubahan.

Di Indonesia, coaching mulai memperoleh pengakuan formal dalam sistem pengembangan kompetensi. Kompetensi coaching telah masuk dalam kerangka SKKNI dan KKNi pada bidang Human Capital. Dukungan juga datang dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang mendorong peningkatan kualitas kepemimpinan dan manajerial di berbagai sektor industri.

Implementasi coaching masih terbatas. Coaching sering dipandang sebagai program tambahan, bukan bagian dari budaya kerja sehari-hari. Padahal, ketika pemimpin berperan sebagai coach, tercipta lingkungan kerja yang lebih terbuka, kolaboratif, dan berorientasi pada pembelajaran.

Jika diadopsi secara lebih luas, coaching dapat menjadi katalisator penting bagi peningkatan produktivitas nasional. Dengan pemimpin yang mampu memberdayakan timnya, organisasi akan lebih adaptif, inovatif, dan siap menghadapi tantangan masa depan.



Pasal 30: Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

6. Yang dimaksud dengan jaminan pemeliharaan kesehatan adalah biaya yang terdiri dari:
- a. Biaya pemeriksaan dokter, klinik, rumah sakit (Rawat Jalan dan Rawat Inap).

SKD TRG : ND. 031/SK/HR-TRG/XII/2025

Tentang KEBIJAKAN JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN DAN MEKANISME REIMBURSEMENT BIAYA KESEHATAN



Perusahaan mengakui seluruh jenis imunisasi anak untuk mendapatkan reimbursement, termasuk vaksin primer dan booster, antara lain:

1. Imunisasi dasar, seperti BCG, Hepatitis B, Polio, DTP, Hib, PCV, Rotavirus, dan Campak/MR yang diberikan masa bayi dan balita.
2. Vaksin lanjutan, seperti DTP booster, Polio/IPV booster, serta vaksin lanjutan lainnya sesuai jadwal imunisasi anak.
3. Vaksin tambahan lainnya, termasuk namun tidak terbatas pada influenza, HPV, Varicella (cacar air), Hepatitis A, Meningitis, Typhoid, dan vaksin tambahan lain yang direkomendasikan fasilitas kesehatan resmi.

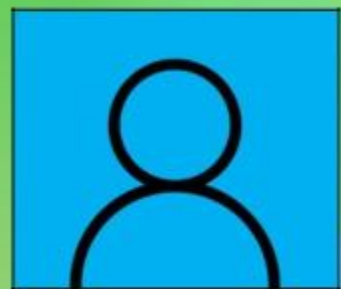
Tidak ada pengecualian sepanjang imunisasi tersebut direkomendasikan sesuai jadwal imunisasi media atau standar pelayanan kesehatan yang berlaku pada fasilitas Kesehatan resmi.



Rizki Nur Qiyamulael A.
2 Maret



Ifan Wijaya
3 Maret



Topik Akbar
4 Maret



M. Ikhwan Hakim
6 Maret



Praditio P. Trenggono
8 Maret



Aip Tirayana
17 Maret



Muara Mula Boy Sianturi
18 Maret



Muhamad Dicki Anugrah
19 Maret



Abdul Setar
24 Maret



Ruspitasari
24 Maret

TEBAK

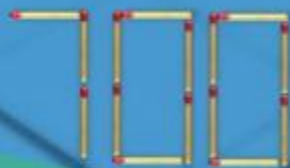
KUIS

Yuk, pindahkan sejumlah batang korek api!

Contoh:



Jika instruksinya pindahkan 1 korek (tanpa menambah batang baru) untuk mengubah susunan angka menjadi angka lain yang lebih besar. Maka:



Pindahkan 2 batang korek api untuk membentuk angka yang lebih besar.



Pindahkan 2 batang korek api untuk membentuk angka yang lebih kecil.



Pindahkan 1 batang korek api untuk membentuk angka yang lebih besar.



$$6 + 4 = 4$$

Pindahkan 2 batang korek api supaya persamaan ini menjadi benar.



$$9 + 5 = 3$$

Pindahkan 1 batang korek api supaya persamaan ini menjadi benar.



“When you practice gratefulness, there is
a sense of respect toward others.”
– Jalal ad-Din Rumi



IMPACT
INTERNAL MEDIA OF PROFESSIONAL ACT

Volume 60
Maret 2026

Business Growth
Excellent Services
Learning & Growth
Impactful
Energetic Teamwork
Future / Forward To Agility

ELIEF