

POTRET

PERTALIFE E-MAGAZINE

EDISI 35 | Oktober 2024

Terbit Setiap Bulan

ADAPTIF & INOVATIF KUNCI SUKSES MEMIMPIN DI ERA DIGITAL

PertaLife Insurance terus berupaya meningkatkan kemampuan kepemimpinan di dalam perusahaan. Salah satunya lewat acara *Leadership Talks* dengan tema “*Leadership Development*” yang digelar di Ballroom PertaLife Insurance



HAL.10

Daftar Isi

05	Topik Utama	18	Profil	30	Berita Terkini
12	Transformasi Budaya	20	Berita Pilihan		
13	Pojok Aktuaria	21	Galeri Foto		
14	Pojok Asuransi	25	Rekomendasi		
16	Tips Kesehatan	27	Info DPLK		

Susunan

Redaksi



Pembina

Hanindio W. Hadi

Pemimpin Redaksi

Amitya B. Koesnowadi

Redaktur Pelaksana

Ratih Triutami Wijayanti, Kuntoro

Sekretaris Redaksi

Dian Herlina, Riyan Giffari Zola

Reporter

Kuntoro, Dian Herlina, Nasrullah, Riyan Giffari Zola, Bayu Wicaksono

Foto

Bayu Wicaksono

Kolaborator

Semua Satuan Kerja yang terlibat dalam setiap edisi

Alamat

Tamansari Parama Boutique Office
Lantai 11 & 12, Jl. K.H. Wahid Hasyim
No.84-88, Jakarta Pusat 10340

Telepon/Fax

021-2788-6700

Website

www.pertalife.com

Visi

Menjadi perusahaan asuransi jiwa, kesehatan dan dana pensiun yang terpercaya dan menjadi pilihan masyarakat

Misi

- Menyediakan produk-produk asuransi jiwa, kesehatan, dan dana pensiun yang inovatif dan kompetitif
- Mengelola dana nasabah secara transparan, akurat, dan akuntabel
- Memberikan kepuasan pelayanan kepada nasabah secara maksimal dan terpercaya yang dilakukan dengan profesional
- Memberikan nilai tambah berkelanjutan kepada para pemangku kepentingan
- Menyelenggarakan usaha berdasarkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik dan manajemen risiko.

Tata Nilai Perusahaan

- S Service Excellence**
Mengutamakan Kepuasan Nasabah
- P Professional**
Bekerja dengan etika dan standar kerja yang tinggi
- I Integrity**
Menerapkan kejujuran dan keterbukaan dalam melakukan pekerjaan
- R Responsibility & Trustworthy**
Bertanggung jawab dan dapat dipercaya
- I Innovative**
Berusaha mencari ide-ide baru yang dapat memberikan nilai tambah bagi Perusahaan
- T Teamwork**
Mengutamakan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama

Dari Redaksi

Salam Hangat untuk Para Pembaca Setia POTRET

Kami mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Anda semua atas partisipasi dan dukungan yang terus-menerus diberikan untuk majalah POTRET. Kehadiran serta kontribusi Anda menjadi salah satu alasan majalah ini dapat terus berkembang dan memberikan inspirasi.

Pada edisi kali ini, kami mengangkat topik utama yang sangat relevan dan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yaitu peran kepemimpinan (*leadership*) di era digital. Kami berharap tema ini dapat memberikan wawasan baru, menggugah semangat, serta menjadi inspirasi bagi Anda dalam mengembangkan kemampuan kepemimpinan di lingkungan kerja maupun di kehidupan sehari-hari.

Tak hanya itu, Kami juga sangat mengapresiasi jika Anda ingin berbagi pemikiran, ide, atau pengalaman melalui tulisan di edisi-edisi mendatang. Kami mendorong Anda semua untuk lebih aktif berkontribusi, karena setiap tulisan yang masuk akan memperkaya perspektif dan nilai dari majalah ini.

Mari terus berkarya dan berkontribusi! Kami tunggu ide-ide cemerlang dari Anda.

Salam hangat,

INTEGRITAS DAN KEPEMIMPINAN DIPERKUAT, KINERJA PERUSAHAAN MELESAT

Integritas adalah landasan utama yang menopang kepercayaan di dunia keuangan, terutama di perusahaan asuransi seperti yang kita jalankan. Kami ingin menekankan pentingnya kita semua memegang teguh nilai-nilai integritas dalam setiap tindakan yang kita lakukan. Integritas tidak hanya tentang kejujuran, tetapi juga tentang konsistensi dalam melakukan hal yang benar, bahkan ketika tidak ada yang melihat.

Kepercayaan nasabah adalah aset terbesar kita. Dengan menjaga integritas, kita tidak hanya melindungi reputasi perusahaan, tetapi juga memastikan kesejahteraan finansial para nasabah yang telah mempercayakan masa depan mereka kepada kita. Oleh karena itu, mari kita jadikan integritas sebagai bagian tak terpisahkan dari budaya kerja kita, sehingga setiap keputusan yang kita ambil selalu didasarkan pada prinsip-prinsip etika yang tinggi.

Para Perwira, sebagai pemimpin, baik dalam peran struktural maupun fungsional, formal maupun informal, kita semua memiliki tanggung jawab untuk menumbuhkan dan memperkuat budaya integritas ini. Mari kita saling mendukung dan saling mengingatkan, serta menjadi teladan yang baik bagi rekan-rekan kita, sehingga integritas menjadi bagian yang melekat dalam setiap tindakan kita sehari-hari.

Memimpin diri sendiri adalah langkah pertama dalam kepemimpinan yang efektif. Ketika kita menunjukkan integritas dalam setiap tindakan, kita tidak hanya memimpin diri sendiri dengan baik, tetapi juga memberikan pengaruh positif kepada tim kita. Dalam konteks ini, konsekuensi serius atas tindakan yang tidak etis harus dihadapi, karena integritas akan membawa dampak positif yang besar bagi perusahaan atau sebaliknya.

Dengan bekerja sama dan berkomitmen untuk menjaga integritas, kita dapat membangun tim yang solid, terpercaya, dan mampu menghadapi berbagai tantangan. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kesadaran tim tentang pentingnya integritas, tetapi juga memperkuat budaya integritas di dalam tim dan meningkatkan kepercayaan antara anggota tim, serta antara tim dengan manajemen.

Mari kita ajak seluruh tim untuk berkomitmen bersama dalam menjaga integritas, memimpin diri sendiri, dan memimpin tim untuk kemajuan perusahaan. Bersama, kita dapat mewujudkan PertaLife Insurance sebagai perusahaan yang selalu menjunjung tinggi integritas dan kepercayaan.

Sigit Panilih
Direktur Keuangan, PertaLife Insurance



Sigit Panilih, Direktur Keuangan & Investasi
PertaLife Insurance

Jadi Pemenang Lewat Strategi Dan Pemimpin Adaptif

Perusahaan yang tidak memiliki strategi dan perencanaan ibarat sebuah kapal berlayar tanpa kompas. Tak ada petunjuk dan arah yang jelas untuk mencapai tujuan sehingga berisiko karam di tengah jalan.

Tanpa strategi dan perencanaan yang baik, yang pertama terjadi adalah ketidakpastian. Dimana perusahaan akan kesulitan dalam pengambilan keputusan karena tidak ada pedoman yang jelas.

Kedua, inefisiensi. Sumber daya perusahaan akan terbuang percuma karena tidak terarah pada tujuan yang spesifik. Ketiga, gagal mencapai tujuan. Sebab tanpa rencana yang matang, perusahaan akan sulit untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Dampak keempat, kesulitan beradaptasi dengan perubahan. Karena perusahaan akan kesulitan menghadapi perubahan pasar karena tidak memiliki rencana darurat atau cadangan. Terakhir, kehilangan daya saing. Dimana perusahaan yang tidak memiliki strategi yang jelas akan sulit bersaing dengan kompetitor yang lebih proaktif.

Direktur Utama PT Perta Life Insurance (PertaLife Insurance) Hanindio W. Hadi mengakui bahwa strategi dan perencanaan yang baik dibutuhkan perusahaan. Karena itu PertaLife Insurance memiliki satu program yang sejalan dengan strategi, perencanaan, dan kepemimpinan (*leadership*) yaitu *Booster Development Program*. Program ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan managerial, strategi bisnis, inovasi, dan kepemimpinan Perwira PertaLife.

Dia menjelaskan, strategi dan perencanaan akan membantu perusahaan menentukan tujuan jangka panjang dan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapainya. Selain

itu, dengan adanya strategi, perusahaan dapat membuat keputusan yang lebih baik dan terukur.

Dengan strategi dan perencanaan, tambah Hanindio, perusahaan bisa mengalokasikan sumber daya secara efektif dan efisien serta lebih siap menghadapi persaingan. “Pada akhirnya perusahaan akan terus bertahan,” ujarnya.

Dalam tiga tahun terakhir PertaLife Insurance telah melakukan pembenahan sumber daya manusia (SDM) yang semakin kompeten dan reliable, termasuk *right sizing organization*. PertaLife juga melakukan pembenahan produk dengan lebih fokus memasarkan *profitable products*, yang didukung oleh pembenahan proses bisnis dengan membangun *end-to-end system procedure* agar lebih akuntabel, efektif, dan efisien.

Agar berhasil mencapai tujuan, strategi dan perencanaan perusahaan harus berlandaskan empat tingkatan strategi. Sehingga tidak terjadi tumpang tindih strategi antara level di perusahaan.

Level strategi pertama adalah strategi tingkat korporat yang menjadi tugas Dewan Direksi. Strategi berkaitan dengan tujuan dan cakupan perusahaan secara keseluruhan, termasuk misi, visi, dan tujuannya.

Strategi ini melibatkan keputusan mengenai cara mengalokasikan sumber daya di berbagai unit bisnis dan menyiapkan strategi menyeluruh. “Ini seperti peta jalan besar perusahaan. Menentukan arah keseluruhan, tujuan jangka panjang, dan bagaimana perusahaan akan mengalokasikan sumber dayanya,” papar Hanindio.

Agar strategi korporat itu bisa selaras dengan tindakan perusahaan dan tujuan keseluruhan, perlu ada kerangka kerja

yang jelas dan ringkas. Untuk misi, harus abadi, menginspirasi, dan memandu semua keputusan. Strategi juga harus berpegang pada nilai bahwa perlu ada keyakinan mendasar yang memandu perilaku perusahaan. Nilai-nilai tersebut harus dianut oleh semua karyawan dan memengaruhi pengambilan keputusan.

Sedangkan untuk visi, kerangkanya adalah keadaan masa depan perusahaan yang diinginkan. Visi harus aspiratif, menantang, dan memberikan arahan yang jelas. Tentunya harus dibarengi pernyataan yang jelas dan meyakinkan tentang keunggulan kompetitif perusahaan dan cara mencapai visinya. Dan untuk mendorong perusahaan menuju tujuan strategisnya harus didukung faktor-faktor utama yang dapat diukur dan dicapai.

Selain faktor utama, untuk mendukung penggerak dan mencapai tujuan strategis, perusahaan harus menyiapkan sumber daya, kemampuan, dan sistem. Setelah semua tersedia, perusahaan harus menjalankan tindakan dan proyek spesifik yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan.

Selain visi dan misi, strategi korporat juga harus memperhatikan portofolio bisnis. Sebab perusahaan seringkali memiliki beberapa unit bisnis yang berbeda. Strategi korporat menentukan bagaimana perusahaan akan mengelola portofolio bisnis ini, termasuk keputusan untuk masuk ke bisnis baru, keluar dari bisnis yang tidak menguntungkan, atau melakukan diversifikasi.

Strategi tingkat korporat juga harus mencakup alokasi sumber daya. Seperti strategi bagaimana sumber daya perusahaan berupa uang, tenaga kerja, dan teknologi akan dialokasikan ke berbagai unit, bisnis, dan proyek.

Di bawah strategi tingkat korporat yang menjadi wilayah Dewan Direksi, ada level kedua yaitu strategi tingkat bisnis yang

menjadi tanggung jawab Kepala Unit Bisnis atau Vice President (VP) jika di PertaLife Insurance. VP harus menerapkan strategi yang berfokus pada bagaimana unit bisnis dalam perusahaan akan bersaing dalam industri atau segmen pasarnya. Strategi ini melibatkan keputusan terkait dengan posisi, diferensiasi, dan keunggulan kompetitif.

Di sini, VP menentukan posisi kompetitif yang ingin dicapai, apakah sebagai pemimpin pasar, penantang, pengikut, atau spesialis *niche*. Jadi strategi ini juga mengidentifikasi keunggulan kompetitif yang akan membedakan unit bisnis dari pesaingnya, seperti kualitas produk, layanan pelanggan yang unggul, atau biaya produksi yang rendah. Termasuk strategi target pasar yang akan dilayani, dilihat dari segmen pasar, lokasi geografis, dan preferensi pelanggan.

Di level ketiga ada strategi tingkat fungsional yang menjadi wewenang Kepala Fungsi Bisnis atau Departement Head (*DeptHead*). Strategi ini berfokus pada bagaimana setiap area fungsional perusahaan seperti pemasaran, operasi, keuangan, dan SDM akan berkontribusi pada tujuan strategis secara keseluruhan, memaksimalkan efektivitas semua area yang relevan.

Strategi fungsional adalah rencana yang lebih rinci untuk setiap fungsi bisnis, seperti pemasaran, produksi, keuangan, dan SDM. Termasuk di dalamnya strategi keuangan yang menentukan bagaimana perusahaan akan membiayai operasionalnya, mengelola arus kas, dan menghasilkan keuntungan.

Terakhir adalah level strategi tingkat operasional yang menjadi kebijakan Pemimpin Tim dan Anggota Tim atau supervisor dan staf. Strategi di level ini berkaitan dengan aktivitas sehari-hari yang diperlukan untuk menerapkan strategi tingkat yang lebih tinggi secara efektif. Ini melibatkan keputusan mengenai alokasi sumber daya, pengoptimalan alur kerja,





dan manajemen kinerja serta proses yang diperlukan untuk menerapkan strategi tingkat tinggi secara efektif.

Intinya, keempat tingkatan strategi ini saling terkait dan membentuk hierarki dan sejalan. Strategi korporat memberikan arah besar, strategi bisnis menentukan cara bersaing, strategi fungsional menjelaskan bagaimana setiap fungsi berkontribusi dan strategi operasional menguraikan aktivitas sehari-hari yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Agar level strategi dan aspek spesifiknya bisa mengantarkan perusahaan pada tujuan keberhasilan, maka kerangka kerja dari perencanaan strategis mutlak dibutuhkan. Dimulai dari ringkasan perusahaan. Disini penting untuk membangun pemahaman dasar tentang kondisi terkini perusahaan, termasuk produk, layanan, posisi pasar, dan kinerja keuangannya.

Dengan mengidentifikasi faktor internal, perusahaan dapat memanfaatkan kekuatan dan mengatasi kelemahan untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing. Selain faktor internal, mengetahui faktor eksternal juga dibutuhkan untuk membantu perusahaan mengidentifikasi area potensial untuk pertumbuhan dan mengatasi tantangan.

Selain itu, perencanaan strategis juga harus dibuat dengan melihat sasaran dan tujuan. Yaitu menetapkan sasaran yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan terikat waktu untuk memastikan pendekatan yang terfokus pada misi dan visi.

Dan untuk mencapainya, harus ada arahan kreatif untuk mengembangkan identitas merek yang unik dan konten menarik sesuai dengan target pasar dari perusahaan. Modal lainnya adalah strategi pemasaran dan penjualan yang efektif. Sehingga menghasilkan prospek, membangun hubungan dengan konsumen, dan mendorong pendapatan.

Perencanaan strategis perusahaan juga harus mencakup keuangan dan akuntansi. Karena rencana keuangan yang baik akan memastikan perusahaan memiliki sumber daya untuk mendukung pertumbuhan dan operasional.

Secara keseluruhan, kata Hanindio, kerangka kerja ini menyediakan landasan yang kuat untuk proses perencanaan strategis yang komprehensif. "Dengan mengikuti kerangka kerja ini kita dapat mengembangkan peta jalan yang jelas untuk kesuksesan perusahaan di masa depan," ujarnya.

Jika strategi dan perencanaan adalah *tools*, maka pemimpin atau *leader* adalah *user* atau penggunanya. Karena itu, lanjut

Hanindio, PertaLife Insurance terus melakukan peningkatan kepemimpinan atau *leadership* organisasi atau perusahaan.

Salis S. Aprilian, Ph.D selaku Founder & CEO Digital Energy Asia mengatakan, kepemimpinan adalah tentang bagaimana menginspirasi tim untuk mencapai tujuan bersama, bahkan di saat-saat sulit. "Pemimpin yang efektif harus memiliki visi yang jelas dan kemampuan untuk membangun kepercayaan di antara anggotanya," ujarnya.

Salis menerangkan, kunci sukses dalam memimpin di era digital saat ini adalah dengan melibatkan kombinasi keterampilan teknis, kepemimpinan yang adaptif, dan kemampuan untuk berinovasi serta mengelola tim dengan efektif. Kemampuan tersebut sangat penting dimiliki oleh *leader-leader* di PertaLife Insurance yang saat ini dalam proses transformasi.

Di era digital seperti sekarang, perusahaan butuh seorang pemimpin yang memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat dan kompleks, serta mendorong inovasi. Pasalnya, dunia terus berubah dimana teknologi, pasar, dan preferensi konsumen berubah dengan sangat cepat. Belum lagi persaingan yang ketat sehingga perusahaan harus terus berinovasi untuk tetap relevan.

Pemimpin harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan situasi yang tidak terduga serta menghasilkan ide-ide baru dan solusi inovatif. Pemimpin juga harus mampu memotivasi dan menginspirasi tim untuk mencapai tujuan,

Karena itu pemimpin juga harus memiliki kemampuan komunikasi yang efektif sehingga bisa menyampaikan visi dan ide dengan jelas kepada tim. Modalnya, pemimpin harus bisa menganalisis situasi dengan cermat dan mengambil keputusan yang tepat serta menemukan solusi kreatif untuk masalah yang kompleks.

Selain itu, seorang pemimpin juga harus bisa menjalankan fungsi kontrol untuk memastikan tujuan organisasi tercapai. Kontrol ini melibatkan proses pemantauan kinerja, membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan. Tujuan utama fungsi kontrol adalah memastikan sumber daya digunakan secara optimal menjamin kegiatan berjalan sesuai rencana dan mencapai hasil yang diharapkan, menjamin produk atau layanan yang dihasilkan memenuhi standar kualitas serta mencegah penyimpangan.

PERKUAT KOMUNIKASI, PERERAT KERJA SAMA

Selain strategi dan perencanaan yang baik serta pemimpin yang adaptif, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan juga ditentukan kerja sama antara Perwira PertaLife.

Persoalannya, kadangkala di dalam perusahaan ada rekan kerja yang sulit bekerja sama. Alhasil, kita perlu tahu beberapa cara yang efektif untuk mengatasi rekan kerja yang sulit diajak bekerja sama.

Diantaranya adalah komunikasi yang efektif. Pertama, bicara langsung dan cari waktu yang tepat untuk berbicara dengan rekan kerja tersebut secara pribadi. Sampaikan kekhawatiranmu dengan jelas dan sopan.

Kedua, dengarkan dengan aktif dan berikan kesempatan kepadanya untuk menjelaskan sudut pandanganya. Tunjukkan bahwa kamu menghargai pendapatnya.

Ketiga, fokus pada solusi dengan menghindari menyalahkan dan fokus pada mencari solusi bersama.

Selain komunikasi yang efektif, cara lainnya adalah membangun hubungan. Pertama, cari titik persamaan, misalnya dengan menemukan minat atau hobi yang sama untuk membangun hubungan yang lebih baik di luar pekerjaan.

Kedua, tunjukkan apresiasi dan jangan ragu untuk memberikan pujian ketika dia melakukan pekerjaan dengan baik. Ketiga, bersikap empati. Cobalah untuk memahami situasi dan perasaan rekan kerja tersebut.

Cara lain yang efektif agar bisa bekerja sama adalah manajemen konflik. Artinya, hindari reaksi emosional yang dapat memperburuk situasi. Lalu cari jalan tengah dan kalau perlu libatkan atasan atau HRD untuk mediasi jika masalah belum bisa diselesaikan.

Jika cara itu belum bisa mengatasi rekan kerja yang tidak bisa bekerja sama, maka siapkan alternatif lain. Misalnya, tetap profesional dalam setiap situasi, bahkan ketika merasa frustrasi. Dan jangan biarkan konflik pribadi mengganggu produktivitasmu. Sambil pahami gaya komunikasi dan responsmu sendiri terhadap konflik serta bersiap untuk menyesuaikan pendekatanmu tergantung pada situasi.

Yang paling penting ingatlah bahwa setiap situasi berbeda. Tidak ada satu cara yang pasti untuk mengatasi semua masalah dengan rekan kerja. Yang terpenting adalah tetap berusaha untuk menjaga hubungan yang baik dan produktif di tempat kerja.

4 LEVEL STRATEGY

1

DEWAN DIREKSI

Strategi Tingkat Korporat

Berkaitan dengan tujuan dan cakupan organisasi secara keseluruhan, termasuk misi, visi, dan tujuannya. Strategi ini melibatkan keputusan mengenai cara mengalokasikan sumber daya di berbagai unit bisnis dan menyiapkan strategi menyeluruh

KEPALA UNIT BISNIS

Strategi Tingkat Bisnis

Berfokus pada bagaimana unit bisnis dalam organisasi akan bersaing dalam industri atau segmen pasarnya. Strategi ini melibatkan keputusan yang terkait dengan posisi, diferensiasi, dan keunggulan kompetitif.

2

3

KEPALA FUNGSI BISNIS

Strategi Tingkat Fungsional

Berfokus pada bagaimana setiap area fungsional organisasi (seperti pemasaran, operasi, keuangan, SOM) akan berkontribusi pada tujuan strategis secara keseluruhan, memaksimalkan efektivitas semua area yang relevan.

PEMIMPIN TIM & ANGGOTA

Strategi Tingkat Operasional

Berkaitan dengan Aktivitas dan proses sehari-hari yang diperlukan untuk menerapkan strategi tingkat yang lebih tinggi secara efektif. Ini melibatkan keputusan mengenai alokasi sumber daya, pengoptimalan alur kerja, dan manajemen kinerja serta proses yang diperlukan untuk menerapkan strategi tingkat tinggi secara efektif. Ini melibatkan keputusan mengenai alokasi sumber daya, pengoptimalan alur kerja, dan manajemen kinerja.

4



Adaptif dan Inovatif, Kunci Sukses Memimpin di Era Digital

JAKARTA – PertaLife Insurance terus berupaya meningkatkan kemampuan kepemimpinan di dalam perusahaan. Salah satunya lewat acara *Leadership Talks* dengan tema “**Leadership Development**” yang digelar di *Balroom* PertaLife Insurance lantai 12 pada Kamis (15/8).

Narasumber utama *Leadership Talks*, Salis S. Aprilian, Ph.D. selaku *Founder & CEO* Digital Energy Asia mencoba berbagi pengalaman selama memimpin organisasi. “Kepemimpinan adalah tentang bagaimana menginspirasi tim untuk mencapai tujuan bersama, bahkan di saat-saat sulit. Pemimpin yang efektif harus memiliki visi yang jelas dan kemampuan untuk membangun kepercayaan di antara anggotanya,” ujar Salis, dalam acara yang diadakan secara *hybrid* tersebut.

Salis juga menjelaskan tentang teori dan prinsip-prinsip kepemimpinan, bagaimana memimpin di saat krisis, kepemimpinan berdasarkan budaya, bagaimana memimpin perubahan, serta bagaimana menjadi pemimpin di era digital.

Menurutnya, salah satu kunci sukses dalam memimpin di era digital saat ini adalah dengan melibatkan kombinasi keterampilan teknis, kepemimpinan yang adaptif, dan kemampuan untuk berinovasi serta mengelola tim dengan efektif. Kemampuan tersebut sangat penting dimiliki oleh *leader-leader* di PertaLife Insurance yang saat ini dalam proses transformasi.

Direktur Utama PertaLife Insurance, Hanindio W. Hadi menambahkan, pelatihan kepemimpinan tersebut sejalan dengan *Booster Development Program* PertaLife Insurance yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan managerial, strategi bisnis, inovasi, dan kepemimpinan di PertaLife Insurance. Dia bersyukur karena Perwira PertaLife berkesempatan mendengarkan narasumber yang berbagi pengetahuan dan pengalaman selama menempati berbagai jabatan strategis di PT Pertamina (Persero). “Kita bisa belajar mengenai pengembangan kepemimpinan dalam suatu organisasi perusahaan yang nantinya bisa di implementasikan dalam menjalankan peran kita di perusahaan,” paparnya.

Hanindio mengatakan, pelatihan kepemimpinan ini juga menjadi bagian dari implementasi program transformasi *phase 2* yaitu pengembangan sumber daya manusia (SDM). Apalagi, saat ini sudah masuk tahun ketiga perusahaan menjalankan transformasi, salah satunya adalah transformasi SDM. Perusahaan berharap ada proses perubahan di sisi SDM terutama *culture* sehingga bisa mengimplementasikan budaya kinerja yang produktif. **PLI**

15 TANDA SESEORANG SULIT DIAJAK KERJA SAMA

1

Kurang Komunikasi

Sulit dihubungi, tidak responsif, atau memberikan informasi yang tidak jelas

2

Tidak Terbuka pada Kritik

Menganggap semua masukan sebagai serangan pribadi dan sulit menerima koreksi

3

Egois

Selalu mementingkan diri sendiri dan tidak mau bekerja sama dalam tim

4

Tidak dapat diandalkan

Sering melanggar tenggat waktu atau tidak menyelesaikan tugas dengan baik

5

Negatif

Selalu melihat sisi buruk dari setiap situasi dan sulit diajak berdiskusi

6

Tidak Kooperatif

Menolak membantu rekan kerja atau tidak mau berbagi informasi

7

Bersikap Sok Tahu

Merasa paling benar dan tidak mau mendengarkan pendapat orang lain

8

Tidak Bertanggung Jawab

Menyalahkan orang lain atas kesalahan sendiri

9

Tidak Fleksibel

Sulit beradaptasi dengan perubahan dan selalu ingin bekerja dengan cara yang sama

10

Kurang Empati

Tidak peduli dengan perasaan orang lain dan sering membuat komentar yang menyakitkan

11

Sulit Membangun Hubungan

Tidak bisa menjalin hubungan baik dengan rekan kerja

12

Tidak Memiliki Inisiatif

Selalu menunggu perintah dan tidak proaktif dalam menyelesaikan masalah

13

Bersikap Pasif Agresif

Menunjukkan ketidaksetujuan secara tidak langsung, misalnya dengan mengabaikan atau menyabotase

14

Tidak Menghargai Waktu

Sering Terlambat atau tidak hadir dalam rapat

15

Memiliki Sikap Membenarkan Diri

Sering Terlambat atau tidak hadir dalam rapat

Penting: Tanda-tanda di atas bisa jadi merupakan indikasi dari masalah yang lebih dalam, seperti masalah kepribadian atau lingkungan kerja yang tidak sehat. Jika Anda sering berinteraksi dengan orang yang menunjukkan tanda-tanda seperti ini, ada baiknya untuk mencoba berkomunikasi dengan mereka secara terbuka dan jujur. Jika masalah terus berlanjut, Anda bisa meminta bantuan dari atasan atau HRD

AGAR UANG HARI TUA BERLIMPAH, SETORAN BOLEH TAMBAH SUKA-SUKA



Belum lama ini pemerintah mengumumkan tengah menggodok aturan terkait dana pensiun wajib bagi para pekerja di Indonesia. Artinya, pegawai swasta nantinya akan dibebankan iuran tambahan untuk uang pensiunan, selain Jaminan Hari Tua (JHT) dari BPJS Ketenagakerjaan.

Tak pelak, rencana itu langsung menuai protes dari para pekerja. Penolakan paling keras datang dari buruh. Pasalnya, buruh sudah dibebani pemotongan gaji untuk BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Apalagi upah buruh sudah murah dan bahkan persentase kenaikan upahnya lebih rendah dari laju inflasi pangan.

Belum lagi, gaji para pekerja sudah mengalami banyak potongan mulai dari pajak bumi dan bangunan (PBB), pajak penghasilan, dan pajak kendaraan bermotor.

Di perusahaan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK), sebenarnya memang ada iuran atau setoran tambahan (top up) dana pensiun. Tapi sifatnya tidak wajib alias sukarela. Termasuk besarnya.

Seperti di DPLK PertaLife, yang menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP). PPIP DPLK PertaLife memberikan pilihan bagi peserta untuk dapat menambah iuran sendiri di luar dari iuran Wajib Peserta (IWP) yang sudah ada.

Tujuannya untuk meningkatkan pertumbuhan akumulasi dananya agar tercipta jaminan kesinambungan penghasilan di masa pensiun yang disebut sebagai iuran Sukarela Peserta (Top Up). “Dengan setoran tambahan, peserta bakal merasakan manfaat dana pensiun yang lebih besar untuk hari tua,” ujar Deny Kurniawan, Pelaksana Tugas Pengurus DPLK PertaLife.

Landasan hukum yang mendasari terbentuknya iuran Sukarela Peserta diantaranya adalah Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) 27/2023 Pasal 22 Ayat (1) dan (2), Peraturan Dana Pensiun DPLK PertaLife sesuai dengan Keputusan Dewan Komisiner OJK No. KEP-68/D.05/2023, Tanggal 27 September 2023 dan SK Direksi PT Perta Life Insurance No. SK0171/PLI/DPLK/0923, Pasal 48.

Selain manfaat dana pensiun yang lebih besar, iuran tambahan PPIP di DPLK PertaLife juga memberi keuntungan lain. Yaitu menjadi alternatif pilihan investasi yang aman bagi peserta. Serta meningkatkan pertumbuhan akumulasi iuran dana sendiri di luar iuran wajib, yang bertujuan meningkatkan dana

peserta untuk menjamin penghasilan maupun membiayai hidup di masa pensiun.

Di DPLK PertaLife, untuk iuran peserta PPIP kumpulan atau dari perusahaan tergantung kebijakan perusahaannya. Misalnya, ada satu perusahaan yang menetapkan iuran pekerja sebesar 2,5% dan iuran dari pemberi kerja (perusahaan) sebesar 4%.

Sedangkan untuk iuran sukarela itu terpisah dari iuran wajib atau rutin bulanan peserta sebesar 2,5%. Jumlah persentase iuran tambahan tergantung berapa yang ingin disetorkan peserta.

Selain iuran tambahan di PPIP, setoran tambahan juga bisa berupa pengalihan kepesertaan grup ke individu. Apabila peserta grup berhenti namun tetap ingin melanjutkan iuran secara pribadi, maka dapat melakukan pengalihan kepesertaan dari grup menjadi Individu dan dapat memilih ulang usia pensiun.

Selain pengalihan kepesertaan dari grup ke individu, setoran tambahan juga bisa dilakukan saat pengalihan dana dari Dana Pensiun lain. Syaratnya, peserta telah terdaftar sebagai peserta DPLK PertaLife. Jika belum terdaftar, maka melakukan pendaftaran sebagai kepesertaan individu.

Caranya, peserta mengisi formulir permintaan pengalihan dana pensiun. Lampirkan fotocopy dari KTP, NPWP, Buku Tabungan dan bukti kepesertaan di dana pensiun lainnya. Dana yang dikirimkan DPLK lain masuk ke DPLK peserta efektif apabila data dan dana telah dikirimkan ke DPLK PertaLife oleh DPLK lain.

Dengan dukungan kinerja PPIP, PertaLife bisa mencetak kinerja cemerlang. Hingga semester I 2024, kinerja DPLK PertaLife terus menunjukkan pertumbuhan signifikan. Kinerja tersebut terlihat dari Asset Under Management (AUM) atau aset dana kelola DPLK yang mencapai Rp 5,6 triliun, dimana sebesar 75% aset kelola tercatat pada Program Dana Kompensasi Pascakerja (DKP) dan 25% pada PPIP.

Kinerja positif lainnya juga terlihat dari jumlah kepesertaan. DPLK PertaLife kini memiliki sebanyak 82.979 peserta dengan rincian sebanyak 31.502 peserta pada PPIP dan sebanyak 51.477 peserta pada program DKP. “Dan selain iuran wajib yang disetorkan peserta PPIP, sebagian peserta juga ada yang menyeter iuran tambahan,” imbuh Deny.



MENTAL SEHAT, KERJA SAMA KUAT, KINERJA TERANGKAT

Perusahaan tanpa karyawan yang sehat baik fisik maupun mental ibarat mobil tanpa onderdil yang prima. Jika fisik dan mental karyawan sehat maka produktivitas kerja juga bakal meningkat dan otomatis kinerja perusahaan bakal ikut terkerek naik.

Karena itu, PT Perta Life Insurance (PertaLife Insurance mulai mencoba menjalankan program yang diberi nama Kolaborasi, Bincang-Bincang dan Refleksi Diri atau disingkat Kolibri. “Tujuan Kolibri adalah mendukung kesejahteraan mental pekerja, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan sehat,” kata Mangaranap Rabehka Nathalia, Vice President Human Capital & General Affair PertaLife Insurance.

Bentuk dukungan kesehatan mental dalam Kolibri adalah memberikan ruang yang aman bagi Perwira, sebutan pegawai PertaLife untuk mengatasi masalah pribadi atau pekerjaan yang dapat mempengaruhi kesehatan mental mereka, seperti stres, kecemasan, atau depresi.

Dengan mengatasi masalah pribadi atau pekerjaan

melalui konseling, Perwira dapat lebih fokus dan produktif, yang berdampak positif pada kinerja dan efisiensi kerja. Dalam pelaksanaannya, *Human Capital* (HC) mulai melakukan identifikasi kebutuhan. Misalnya, atasan atau HC mengidentifikasi bahwa seorang Perwira membutuhkan konseling.

Atau dari Perwira sendiri mengajukan permintaan konseling jika memang merasa memerlukan dukungan. Serta, HC membuka sarana bagi Perwira untuk menyampaikan aspirasi atau keluhan kesahnya melalui Program Kolibri.

Yang menjadi persoalan, ada mitos bahwa konseling hanya untuk orang mengalami masalah mental atau emosional, atau konseling dianggap hanya untuk orang yang lemah, memiliki ketergantungan, dan tidak bisa menyelesaikan masalahnya sendiri.

Faktanya, seseorang tidak perlu mengalami masalah yang serius untuk datang konseling. Ketika seseorang mulai merasa tidak nyaman akan sesuatu dalam dirinya atau hidupnya, artinya ia perlu bantuan orang lain.

Melakukan konfrontasi atas masalah yang sedang dihadapi melalui konseling justru menunjukkan motivasi dan disiplin diri yang tinggi. Artinya, orang tersebut adalah orang yang pro-aktif dan memiliki keputusan yang cerdas sebelum mereka mengalami masalah yang lebih serius.

Nantinya, konselor akan menjadi pendengar yang baik, namun ada saat dimana konselor melakukan elaborasi tentang masalah Perwira. Dengan demikian, pada saat konseling terjadi interaksi dan komunikasi antara dua belah pihak. Perwira juga tidak perlu takut soal privasi. "Sebab konseling adalah sesuatu yang sangat rahasia sehingga tidak perlu merasa khawatir bahwa masalahnya akan diketahui orang lain," imbu Nathalia.

Selain menyehatkan mental lewat konseling dan refleksi diri, PertaLife Insurance juga mendorong peningkatan kolaborasi untuk meningkatkan kinerja PertaLife Insurance. Kolaborasi adalah proses bekerja sama, kolaborasi adalah proses bekerjasama untuk menelurkan gagasan atau ide dan menyelesaikan masalah secara bersama-sama menuju visi bersama.

Karena itu, kolaborasi di dalam perusahaan sangat berperan dalam membentuk dan meningkatkan budaya kerja yang positif. Budaya kerja yang baik mencerminkan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan inovatif. Dimana setiap Perwira merasa dihargai dan didukung.

Namun, kolaborasi akan gagal jika tidak ada komunikasi yang jelas dan transparan. Ketika Perwira berkolaborasi, mereka belajar untuk berbagi ide, memberi umpan balik, dan memecahkan masalah bersama. Ini menciptakan lingkungan dimana komunikasi terbuka menjadi norma, mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kepercayaan di antara tim.

Dalam kolaborasi, Perwira PertaLife dari berbagai departemen dan latar belakang dapat berbagi keterampilan dan ide unik. Hal ini menghasilkan inovasi yang lebih tinggi, karena perbedaan perspektif dapat memicu solusi kreatif untuk tantangan yang dihadapi perusahaan. Kolaborasi lintas departemen juga memungkinkan karyawan untuk saling belajar, memperkaya keterampilan individu.

Nah, Ketika Perwira terlibat dalam kolaborasi, mereka bakal merasa memiliki tanggung jawab terhadap proyek dan tujuan bersama. Rasa kepemilikan ini mendorong akuntabilitas individu, dimana setiap orang berkontribusi secara maksimal karena mereka melihat diri mereka sebagai bagian penting dari kesuksesan tim. Akibatnya, budaya kerja menjadi lebih fokus pada hasil dan kualitas.

Selain itu, Perwira PertaLife yang merasa terlibat dalam proyek kolaboratif cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kolaborasi menciptakan kesempatan bagi Perwira PertaLife untuk memberikan kontribusi nyata dan merasa dihargai atas ide dan usaha mereka. Kepuasan kerja ini berkontribusi pada budaya kerja yang lebih positif.

Kolaborasi juga akan mendorong tim untuk saling bergantung dan saling mendukung. Ketika Perwira bekerja sama dengan baik, mereka membangun kepercayaan yang menjadi dasar dari hubungan kerja yang sehat. "Dengan adanya kepercayaan, konflik dapat diminimalisir, dan semua pihak lebih mudah bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama," ujar Nathalia.

Pada akhirnya, kolaborasi internal yang efektif akan membantu karyawan merasa lebih terhubung dengan visi dan nilai-nilai perusahaan. Dengan berkolaborasi, mereka memahami bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi terhadap tujuan yang lebih besar. Ini mendorong rasa kebersamaan dan komitmen terhadap misi perusahaan, yang pada gilirannya memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada pertumbuhan bersama.

Kalimat Positif Untuk Memulai Hari

"Hari ini, saya fokus pada tujuan saya dan mencapai hasil terbaik."

"Saya memulai hari dengan penuh energi dan fokus yang tajam."

"Saya berkomitmen untuk mengerjakan tugas saya dengan penuh konsentrasi."

"Setiap tindakan saya hari ini membawa saya lebih dekat ke tujuan saya."



Joko Suwaryo
Appointed Actuary
PertaLife Insurance

Dampak Penerapan PSAK 117 Terhadap Pricing

Penggunaan PSAK 62 dalam praktik pelaporan keuangan perusahaan asuransi dirasa kurang konsisten dan sulit dalam membandingkan kinerja keuangan perusahaan asuransi. Inilah salah satu yang melatarbelakangi mengapa dilakukan perubahan dari PSAK 62 menjadi PSAK 117. Tujuannya, untuk membuat laporan keuangan perusahaan asuransi menjadi lebih relevan, transparan, dapat dibandingkan, dan memberikan pandangan yang lebih realistis tentang profitabilitas perusahaan asuransi dari waktu ke waktu.

Dampak perubahan ini tidak hanya sekedar dalam laporan keuangan namun juga berdampak pada proses bisnis, kinerja manajemen, dan juga strategi perusahaan. Salah satu fungsi yang akan berdampak diantaranya adalah *pricing*, yang menentukan tarif atas produk yang dipasarkan apakah cukup, wajar, dan menghasilkan profit bagi perusahaan.

Pricing akan mengasumsikan berapa besar profit yang diharapkan akan diterima dalam suatu produk saat penetapan *pricing*. Namun sebagaimana kita ketahui, semakin besar profit yang diharapkan masuk dalam *pricing*, juga akan mempengaruhi harga suatu produk, yang akan berdampak pada kurang kompetitifnya harga dengan pesaing apabila harga terlalu tinggi.

Berikut hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pricing terkait dalam penerapan IFRS 17. Diantaranya penentuan asumsi (*Setting Discount rate, expenses assumption, Basis Risk Adjustment, Basic Cover Unit*), *Pricing Modeling (Compute BEL, CSM, Coverage unit)*, *Profit signature (Base on CSM)*.

Penentuan *pricing* yang tepat sangat diandalkan karena akan menentukan profitabilitas suatu produk yang dipasarkan. Sehingga perlu diketahui bahwa penentuan *pricing* merupakan perhitungan yang menggunakan asumsi-asumsi dimana aktual profitabilitas sangat ditentukan dari realisasi yang terjadi. Sehingga dalam operasionalnya perlu dukungan juga dari unit-unit terkait untuk mengawasi dan menjaga agar asumsi-asumsi yang telah ditetapkan di awal dan telah dipasarkan dapat memberikan hasil profitabilitas yang maksimal.

BEKERJA IKUT KONTRAK, PESANGON TETAP JADI HAK



Tenaga Alih Daya (TAD) di lingkungan Pertamina Group menjadi salah satu sumber daya penting bagi perusahaan. Sebagai salah satu penggerak kinerja perusahaan, kontribusi TAD jelas menjadi perhatian dan tanggung jawab Pertamina. Termasuk bagi PT Perta Life Insurance (PertaLife Insurance) sebagai Afiliasi Pertamina.

Sebagai bentuk sinergi dengan Pertamina Group PertaLife Insurance menyediakan program asuransi pesangon bagi PT PGAS Telekomunikasi Nusantara (PGNCom) anak usaha Pertamina lainnya. Nama produknya adalah Mandiri Asuransi Pesangon Sejahtera (MAPS).

MAPS merupakan produk yang dirancang khusus bagi TAD di lingkungan Pertamina Group dengan memberikan jaminan finansial saat mereka mengakhiri masa kerja, baik karena pensiun, mengundurkan diri (*resign*), atau penyebab pemutusan hubungan kerja (PHK) lainnya. MAPS juga menjadi bentuk *comply* perusahaan atas peraturan ketenagakerjaan khususnya pekerja kontrak serta sesuai arahan dari Pertamina terkait program MAPS di lingkungan Pertamina Group.

mengatakan, MAPS bukan sekadar kewajiban perusahaan, namun merupakan bentuk penghargaan atas dedikasi dan kontribusi karyawan selama bekerja. Dan tentunya program ini dapat memberikan ketenangan pikiran dan jaminan finansial di masa pensiun nanti. “Kami berharap kolaborasi ini akan terus meningkatkan sinergi Pertamina Group yang memberikan manfaat signifikan bagi kedua belah pihak,” ujarnya.

Sebagai Afiliasi Pertamina, PertaLife Insurance memiliki komitmen yang telah disepakati melalui *4 Lines of Defense*. Yaitu dari sisi manajemen, saat ini semua direksi dan komisaris utama yang berstatus sebagai pekerja Pertamina aktif, selain itu dari Satuan Pengawas Internal (SPI) Pertamina yang kapanpun bisa masuk melakukan audit, serta adanya Komite Pengawas yang terdiri dari Perwakilan SDM, Keuangan, dan Serikat Pekerja Pertamina yang kapan saja bisa memutuskan pembentukan Komite Pengawas sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan Perusahaan.

Dengan kombinasi tersebut, tambah Hanindio, akan menjadi jaminan pelayanan terbaik dari PertaLife Insurance.

Direktur Utama PertaLife Insurance, Hanindio W. Hadi

Direktur Utama PGNCom, Larassetyo Wibowo mengatakan,

kerja sama ini menjadi momen penting bagi kedua belah pihak untuk bersinergi sebagai satu keluarga besar Pertamina Group. Manajemen PGNCom sangat mengapresiasi karena PertaLife Insurance memiliki program yang luar biasa untuk memikirkan masa depan para TAD saat mereka pensiun nanti.

Melalui MAPS ini TAD akan mendapatkan benefit yang luar biasa saat pensiun. “Ini tentu akan memberi ketenangan baik saat mereka masih bekerja maupun saat pensiun nanti,” imbuh Larasetyo.

Jika mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, perusahaan memang wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja PKWT. Pemberian uang kompensasi atau uang ganti rugi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.

Uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh yang telah memiliki masa kerja paling sedikit satu bulan secara terus-menerus. Jika PKWT diperpanjang, maka uang kompensasi atau pesangon diberikan pada saat selesainya jangka waktu hubungan kerja sebelum perpanjangan.

Selain itu, terhadap jangka waktu perpanjangan, uang kompensasi berikutnya diberikan sesudah perpanjangan jangka waktu PKWT terbaru berakhir atau selesai.

Bagi pekerja kontrak selama 12 bulan secara terus-menerus mendapatkan uang kompensasi sebesar satu bulan upah. Pekerja kontrak selama satu bulan atau lebih, tetapi kurang dari 12 bulan dihitung secara proporsional dengan rumus: masa kerja/12 x satu bulan upah. Sedangkan pekerja kontrak selama lebih dari 12 bulan dihitung secara proporsional dengan rumus masa kerja/12 x satu bulan upah. Apabila jangka waktu kontrak maksimal 5 tahun atau 60 bulan, maka besaran uang kompensasinya adalah lima bulan upah ($60 \text{ bulan}/12 \times \text{satu bulan upah}$).

Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan pesangon terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap. Apabila perusahaan tidak menggunakan skema upah pokok dan tunjangan tetap, maka dasar perhitungannya menggunakan upah tanpa tunjangan.

Sementara bagi salah satu pihak yang mengakhiri kontrak sebelum jangka waktu PKWT, termasuk mengundurkan diri (*resign*), uang kompensasi dihitung sesuai dengan jangka waktu yang telah dilaksanakan pekerja.

Masalah kompensasi upah TAD atau pekerja kontrak ini memang menjadi perhatian penting bagi Pertamina dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan. Vice President Corporate Communication Pertamina, Fadjar Djoko Santoso mengatakan, Pertamina mendorong seluruh jajaran Pertamina Group untuk bersinergi lintas sektor maupun pemangku kepentingan terkait dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan.

Sebagai Afiliasi Pertamina yang bergerak di bidang asuransi jiwa dan dana pensiun, PertaLife Insurance memang memiliki beberapa program atau produk asuransi dan dana pensiun yang bermanfaat bagi para karyawan perusahaan, terutama bagi Pertamina Group dan perusahaan lain di luar Pertamina Group.



PRADIABETES

LAMPU KUNING SEBELUM KENCING MANIS DATANG

Bagi Anda yang hobi mengonsumsi minuman berpemanis, tidak lama lagi Anda harus membiasakan diri melihat indikator atau label warna pada minuman berpemanis di rak-rak hipermarket, supermarket, atau bahkan minimarket langganan Anda. Sebab pemerintah bakal mengeluarkan Peraturan Pemerintah terkait pemberian label warna pada minuman berpemanis.

Indikator level gula dalam bentuk label warna ini sebenarnya sudah ada di salah satu supermarket di Indonesia, yakni di Superindo. Pelabelan level kadar gula minuman manis ini juga sudah lebih dulu diterapkan di negara tetangga, Singapura.

Minuman berpemanis diketahui menjadi salah satu pemicu penyakit diabetes di tanah air. Anda harus waspada terhadap penyakit diabetes karena penyakit ini juga menjadi penyakit mematikan ketiga yang banyak diidap orang Indonesia setelah penyakit jantung dan stroke.

Data International Diabetes Federation (IDF) mencatat, 537 juta orang dewasa atau 1 dari 10 orang hidup dengan diabetes di seluruh dunia, dan menyebabkan 6,7 juta kematian atau 1 kematian setiap 5 detik. Indonesia berada di posisi ke-5 dengan jumlah pengidap diabetes sebanyak 19,47 juta pada 2021.

Anda dikatakan mengalami diabetes, jika kadar gula darah Anda mencapai lebih dari 126 mg/dL untuk pengukuran gula darah puasa dan lebih dari 200 untuk pengukuran gula darah sewaktu.

Namun, sebelum divonis mengidap penyakit diabetes, Anda bisa saja memasuki tahapan awal penyakit kencing manis ini. Dalam dunia kedokteran lazim dikenal dengan istilah pradiabetes, yang menjadi tahap awal dari diabetes tipe 2. Jika Anda mengalami pradiabetes, artinya Anda memiliki kadar gula darah cukup tinggi, tetapi belum sampai pada titik untuk bisa dianggap sebagai diabetes tipe 2.

Dr Leyda Ariani Saltian Sp.PD mengatakan, seseorang dikatakan mengidap pradiabetes jika kadar gula darah adalah 100-125 mg/dL untuk pengukuran gula darah puasa dan 140-199 mg/dL untuk pengukuran gula darah sewaktu. "Atau kadar HbA1c antara 5,7% sampai 6,4%," katanya.

Sementara, kadar gula darah normal adalah kurang dari 100 mg/dL untuk pengukuran gula darah puasa dan kurang dari 140 mg/dL untuk pengukuran gula darah sewaktu.

Fakta menarik dari pradiabetes, tambah Leyda, penyakit ini seringkali tidak menunjukkan gejala. Menurut data American Diabetes Association, sekitar 70% pasien penderita pradiabetes akan menjadi penderita diabetes tipe 2 jika tidak segera diatasi.

Masalahnya, kata Leyda, banyak orang yang tidak menyadari bahwa mereka berada dalam kadar pradiabetes.

Pasalnya, kondisi pradiabetes ini biasanya tidak memiliki gejala yang nyata seperti orang yang sudah divonis mengidap penyakit diabetes. Karena itu, penting bagi Anda untuk melakukan pemeriksaan kesehatan rutin untuk metabolik dasar, termasuk cek kadar gula darah.

Namun, belakangan diketahui beberapa orang bisa saja merasakan gejala pradiabetes. Diantaranya adalah kulit yang menggelap di bagian lipatan ketiak atau bagian belakang atau samping leher, muncul banyak kutil pada kulit, perubahan pandangan mata yang dapat mengakibatkan retinopati terkait diabetes.

Selain itu, ciri-ciri lain yang mungkin menjadi tanda-tanda Anda menderita pradiabetes adalah merasa haus, sering buang air kecil, meningkatnya rasa lapar, mudah kelelahan, penglihatan kabur, mati rasa atau kesemutan di kaki atau tangan. Selain itu, bisa juga terjadi sering infeksi luka yang lama sembuh, penurunan berat badan yang tidak diinginkan.

Jika Anda melihat ciri-ciri pradiabetes seperti di atas, segeralah periksa ke dokter untuk mendapatkan diagnosis yang tepat dan petunjuk pengobatan yang sesuai dengan kondisi Anda. Jika pradiabetes tidak ditangani dengan benar, kondisi ini akan berkembang menjadi diabetes tipe 2 dan meningkatkan risiko penyakit lainnya, seperti penyakit kardiovaskular, penyakit ginjal, dan kerusakan mata. "Biasanya setelah 3-5 tahun ke depan, penderita pradiabetes bisa menjadi diabetes jika tidak ditangani dengan benar," papar Leyda.

Selain memeriksakan diri ke dokter, Leyda menyarankan orang yang menderita pradiabetes untuk mengubah gaya hidup. Diantaranya menurunkan berat badan, mengonsumsi makanan sehat, dan rutin berolahraga. "Ini bisa menurunkan resiko pradiabetes menjadi diabetes hingga 58%," ujarnya.

Mengutip Mayo Clinic, ketika Anda menderita pradiabetes, kerusakan jangka panjang akibat gula darah tinggi mungkin sudah mulai terjadi, terutama pada jantung, pembuluh darah, dan ginjal.



BANYAK GERAK AGAR GULA DARAH TAK MELONJAK

Bagi penderita pradiabetes harus menghindari apa yang dinamakan sindroma metabolik. Sebab, sindroma metabolik adalah sekumpulan kondisi yang dapat meningkatkan risiko penyakit jantung, stroke, dan diabetes pada seseorang. Contohnya kadar gula darah dan tekanan darah tinggi, kenaikan kadar kolesterol, serta lemak berlebihan di sekitar pinggang.

Hingga kini belum diketahui secara pasti penyebab sindroma metabolik. Tetapi, diketahui bahwa sindroma ini erat kaitannya dengan kondisi resistensi insulin. Insulin adalah hormon yang diproduksi oleh organ pankreas dan fungsinya membantu tubuh memetabolisme gula dari makanan.

Resistensi insulin membuat sel-sel dalam tubuh tidak merespon secara normal terhadap insulin, sehingga glukosa tidak dapat termetabolisme dengan baik dan menyebabkan kadar gula dalam darah meningkat. Hal ini dapat memicu penyakit diabetes.

Selain resistensi insulin, sindroma metabolik juga berkaitan dengan kondisi seperti kelebihan berat badan (obesitas) serta kurangnya aktivitas fisik.

Dr. Lita Septina Chaniago Sp.PD K-EMD mengatakan, ada beberapa orang yang beresiko menderita sindroma sindroma metabolik. Salah satunya adalah orang-orang yang tidak banyak bergerak aktif. "Seperti yang banyak duduk hingga berjam-jam di depan komputer. Bahkan di kanan kiri ada makanan yang sering dikonsumsi," ujarnya.

Selain resistensi insulin, sindroma metabolik juga berkaitan dengan kondisi seperti kelebihan berat badan (obesitas) serta kurangnya aktivitas fisik. Adapun beberapa gaya hidup kurang sehat yang berpotensi memicu sindroma metabolik diantaranya adalah jarang berolahraga, stres berkepanjangan, merokok atau sering terpapar asap rokok, hingga terlalu banyak mengonsumsi makanan rendah serat serta tinggi karbohidrat dan lemak.

BERNYANYI DI PENTAS DUNIA, PERCAYA DIRI DAN KOMPAK DI DUNIA KERJA



■ Adrian Hasian Lumbatobing,
Risk Management - Corporate Secretary

Hobi bisa meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Apalagi jika hobi itu bisa membawa seseorang berprestasi di level dunia. Dan kepercayaan diri sangat berguna dalam mendukung pekerjaan.

Begitulah yang dirasakan Adrian Hasian Lumbantobing, salah seorang Perwira, sebutan bagi karyawan PT Perta Life Insurance (PertaLife Insurance), yang sukses menjadi juara kompetisi paduan suara European Grand Prix for Choral Singing di Tours, Perancis 2022, bersama salah satu paduan suara terbaik dunia asal Indonesia, Batavia Madrigal Singers (BMS).

BMS terpilih untuk tampil pada ajang paduan suara internasional yang prestisius itu karena pada 2019 berhasil menjadi juara umum dalam kompetisi Certamen Coral de Tolosa (Tolosa Choral Competition) di Spanyol. "Saya sangat tidak menyangka dan bersyukur sudah sampai di titik ini. Membawa nama Indonesia bukanlah hal yang mudah dan pada saat itu momen menyanyikan lagu Indonesia Raya di kancan internasional membawa rasa haru dan bangga," tutur Adrian.

Dia mengatakan, rasa percaya diri karena menjadi bagian dari BMS dan berprestasi di level dunia itu ternyata membawa dampak positif pada pekerjaannya sebagai Perwira di PertaLife.

"Saya jadi lebih tenang dan percaya diri saat di hadapan banyak orang atau saat mengatasi situasi sulit," ujarnya.

Apalagi job desk Adrian di PertaLife membutuhkan rasa tenang dan percaya diri karena dia bekerja di divisi risk management. Pekerjaannya antara lain melakukan identifikasi, penilaian, pengendalian, pemantauan, mitigasi, serta pengadministrasian data dan dokumen yang terkait dengan manajemen risiko.

Selain rasa tenang dan percaya diri, lanjut dia, pikiran dan perilaku juga menjadi lebih kreatif dan positif. Karena dalam paduan suara sangat diwarnai dinamika dalam berkelompok. Artinya, apapun yang dikerjakan dan dihasilkan pasti menuju satu tujuan. Alhasil, satu sama lain saling mendukung dan mendorong agar masing-masing anggota meraih satu tujuan yang positif.

Hal itu kemudian dia terapkan dalam pekerjaan di PertaLife. Misalnya, dia berupaya tidak pelit informasi, pengetahuan, dan pengalaman kepada sesama rekan kerja. Dengan begitu, muncul kekompakan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang sama yakni kesuksesan perusahaan.

Pasalnya, di paduan suara ada keharusan kualitas suara antara anggota harus sama agar masing-masing suara menjadi padu dan harmonis. "Ini kan sama dengan cara kerja di sebuah perusahaan atau organisasi," kata pria kelahiran 1993 ini.



■ Saat tampil di Taipei International Choral Competition (TICC) di Taipei, Taiwan

Namun, perjalanan Adrian menjadi bagian dari BMS yang levelnya sudah tingkat dunia juga cukup panjang. Dia hobi bernyanyi dan ikut paduan suara sejak duduk di bangku sekolah dasar (SD). "Memang sudah jadi *passion* sejak kecil," kata pria bersuara tenor ini.

Pada tahun 2018, Batavia Madrigal Singers mengadakan audisi. Saat itu, dia merasakan sudah tepat waktunya untuk mengikuti audisi dengan bekal pengalaman yang sudah ada sejak SD hingga mengikuti Paduan Suara Mahasiswa (PSM). "Puji Tuhan, saya lolos audisi dan hingga sekarang masih mengikuti beberapa proyek baik konser maupun kompetisi di BMS," kata pria yang sudah tujuh tahun bekerja di PertaLife ini.

Baginya, BMS merupakan paduan suara terbaik di Indonesia



■ Saat tampil di World Symposium on Chrocal Music (WSCM), Istanbul, Turkey

dengan prestasi dunia di bawah pimpinan maestro Avip Priatna merupakan tempat belajar bernyanyi dan bermusik yang baik, benar, dan menyenangkan.

Menjadi bagian dan ikut beprestasi bersama BMS, juga memberikan banyak inspirasi bagi Adrian. “Terutama guru-guru yang mengajari saya dalam proses bernyanyi dan bermusik selama ini. Mereka tak kenal lelah mengajar, dan memotivasi untuk terus menggali potensi saya,” katanya.

Motivasi, penggalan potensi diri, dan kegembiraan baginya salah satu manfaat dari hobinya menjadi anggota paduan suara, apalagi kelas dunia seperti BMS. Artinya, harus ada keseimbangan antara pekerjaan dan hobi.

Sebab, lewat hobinya ini Adrian mendapatkan banyak hal positif. Seperti memiliki banyak teman dari berbagai macam latar belakang, wawasan yang sangat luas, pola pikir positif, kreatif, dan jauh ke depan. “Istilah kekininiannya dapat mengurangi drama-drama, karena kita biasa bekerja secara tim dengan pola kerjasama yang positif,” cetusnya.

Artinya, dengan memiliki pengalaman level dunia bersama BMS, Adrian berharap bisa terus bekerja keras dan menggali kemampuan diri saat bekerja di PertaLife. Sekaligus menularkan sikap profesional dan semangat juang kepada rekan kerjanya. Sehingga bisa saling mendukung satu sama lain dengan tidak melihat latar belakang masing-masing.

Alhasil, saat bekerjasama di dalam tim di perusahaan, dia bisa mengesampingkan hal-hal personal satu sama lain atau unsur like and dislike. “Ketika kita memiliki suatu tujuan yang sama dan telah kita sepakati, maka muncul suatu komitmen bersama. Komitmen bukan hanya sekedar omongan belaka namun diiringi dengan daya juang dan saling mendukung satu sama lain,” tuturnya.



PERTALIFE INSURANCE RAIH 3 PENGHARGAAN BERGENGSI DIAJANG TOP GRC AWARD 2024



Dari kiri ke kanan: Sekretaris Jenderal Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG), Prof. Sidharta Utama, Direktur Utama PertaLife Insurance, Hanindio W. Hadi (kanan), Komisaris Independen PertaLife Insurance (Bambang Triono), VP Corporate Secretary (Amitya B. Koesnowady), Ketua Dewan Juri GRC Award (Antonius Alijoyo), dan Pemimpin Redaksi Majalah Top Business M. Lutfi Handayani foto bersama saat acara puncak penghargaan TOP GRC Award 2024.

Jakarta – PertaLife Insurance kembali menunjukkan komitmennya dalam tata kelola perusahaan yang baik dengan meraih 3 (tiga) penghargaan dalam ajang Top GRC (*Governance, Risk, and Compliance*) Awards 2024 yang diselenggarakan oleh Majalah Top Business. Acara tersebut berlangsung di Hotel Raffles, Jakarta pada Rabu (11/9/2024).

Penghargaan pertama yang diraih adalah Top GRC Awards 2024 #5 Star, yang merupakan capaian tertinggi atas keberhasilan PertaLife Insurance dalam menerapkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik, manajemen risiko, dan manajemen kepatuhan. Penghargaan kedua diberikan kepada Direktur Utama PertaLife Insurance, Hanindio W. Hadi yang mendapat gelar *The Most Committed GRC Leader 2024*, dan *The Best Commissioner for GRC Excellence 2024* untuk Dewan Komisaris PertaLife Insurance sebagai apresiasi atas komitmen tinggi dalam mendukung kelengkapan system dan infrastruktur serta keberhasilan implementasi GRC di perusahaan.

Hanindio W. Hadi mengatakan bahwa TOP GRC Awards ini akan memperkuat posisi Perusahaan di Industri Asuransi Jiwa Nasional sekaligus menjadi motivasi untuk terus menjalankan komitmen serta terus meningkatkan system dan infrastruktur GRC yang baik dalam Upaya mendukung pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan.

“Terima kasih atas perjuangan, kerja keras, dan dedikasi luar biasa seluruh Perwira PertaLife dan Manajemen Tim, juga dukungan penuh dari Pemegang Saham, serta *Stakeholders*

yang terus berkomitmen meningkatkan kualitas pelayanan dan memastikan transparansi, integritas, serta kepatuhan terhadap regulasi dalam setiap proses bisnis,”. Jelas Hanindio.

Sementara itu Komisaris Independen PertaLife Insurance, Bambang Triono menegaskan bahwa apresiasi tersebut menjadi motivasi setiap langkah dan kebijakan yang diambil perusahaan selalu harus berlandaskan pada prinsip tata kelola yang transparan, bertanggung jawab, dan berkelanjutan.

“Penghargaan ini harus menjadi motivasi bagi kita untuk terus menjaga dan meningkatkan standar *Governance, Risk, and Compliance* di masa yang akan datang. Terima kasih kepada para pemangku kepentingan, mitra bisnis, dan seluruh Perwira PertaLife yang telah memberikan kontribusi besar dalam pencapaian ini, kita bersama-sama menuju masa depan yang lebih baik dengan semangat integritas, inovasi, dan kepatuhan”. Kata Bambang.

Ketua pelaksana sekaligus Pemimpin Redaksi Majalah Top Business, M. Lutfi Handayani menyebut ajang penghargaan Top GRC Awards 2024 bukan hanya sekadar ajang pemberian apresiasi semata. Namun bisa dijadikan ajang pembelajaran bagi para perusahaan atau lembaga untuk saling memberikan pengalamannya dalam penerapan prinsip tata kelola yang baik dalam proses bisnisnya sehingga bisa menjadi contoh bagi perusahaan dan lembaga lainnya. **PLI**



HADIR DI EIRC 2024, PERTALIFE INSURANCE TAWARKAN SOLUSI LAYANAN KESEHATAN DAN DPLK BAGI KARYAWAN

Direktur Pemasaran PertaLife Insurance, Martino Faishal Saudi (paling kanan) memberikan penjelasan terkait produk PertaLife Insurance kepada Asdep Bidang Manajemen SDM BUMN, dan Muhammad Rizal Kamal (dua dari kanan), Ketua umum FHCI, Agus Dwi Handaya (empat dari kanan), saat acara Employee & Industrial Relation Conference (EIRC) 2024 yang diselenggarakan di The Patra Resort & Villas, Bali, Rabu (19/9/2024).

BALI – PT Perta Life Insurance (PertaLife Insurance) kembali hadir di acara *Employee & Industrial Relations Conference* (EIRC) 2024 yang diselenggarakan oleh Kementerian BUMN, Pertamina, dan Forum Human Capital Indonesia (FHCI) yang berlangsung di The Patra Resort & Villas, Bali, Kamis (19/09/2024).

Ini adalah tahun kedua PertaLife Insurance berpartisipasi pada *event* tersebut. Hadirnya PertaLife Insurance bukan hanya sebatas pada promosi dan pemasaran produk saja, namun juga memberikan pemahaman tentang pentingnya Program Asuransi Kesehatan maupun pembiayaan terkait Dana Kompensasi PascaKerja (DKP) yang bisa menjadi solusi perusahaan untuk memberikan kesejahteraan baik untuk karyawan maupun mitra kerja atau Tenaga Alih Daya (TAD).

Direktur Pemasaran PertaLife Insurance, Martino Faishal Saudi mengatakan, SDM merupakan asset penting bagi Perusahaan, untuk itu PertaLife Insurance menyiapkan berbagai program untuk menunjang kebutuhan Perusahaan bagi kesejahteraan karyawan dan Mitra Kerja bahkan sampai pengelolaan dana pensiun saat Purna Karya.

“Kehadiran PertaLife Insurance pada *event* ini menjadi moment yang pas untuk mensosialisasikan proses transformasi PertaLife Insurance sebagai bagian dari Pertamina Group, juga mengenalkan produk kami yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan DPLK yang memang sangat dibutuhkan perusahaan dalam memberikan perlindungan kepada SDM nya. Ini menjadi solusi terbaik dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan baik di lingkungan Pertamina Group maupun BUMN lainnya”. Jelas Faishal.

Acara ini juga sangat penting bagi PertaLife Insurance karena mengajak pimpinan khususnya bidang SDM agar meningkatkan hubungan harmonis dengan karyawan, sehingga menemukan titik keseimbangan antara kesejahteraan karyawan dan kinerja Perusahaan.

Employee & Industrial Relations Conference (EIRC) 2024 mengambil tema *empowering the future workforce: innovation, resilience & employee well-being to make a respectful workplace*, dan diikuti oleh praktisi SDM dari BUMN, SH & AP serta komite FHCI dari Pertamina Grup dengan tujuan sebagai media praktisi Human Capital BUMN khususnya dibidang *Employee & Industrial relations* untuk belajar, berbagi dan berkolaborasi untuk menciptakan dunia kerja yang berkelanjutan dalam rangka mendorong pertumbuhan bisnis Perusahaan.

Deputi Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi dan Informasi Kementerian BUMN, Tedi Bharata menuturkan, gelaran forum EIRC sejalan dengan transformasi dan perbaikan di lingkungan BUMN. Baik dari sisi tata kelola, bisnis proses, termasuk SDM itu sendiri. Menurutnya, *industrial & employee relations* merupakan salah satu komponen penting dalam aspek SDM.

“Harapan dari kami di Kementerian BUMN, BUMN-BUMN kita, anak dan cucunya harus harmonis membangun hubungan dengan para karyawan. Itu harga mati. Hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan,” ungkap Tedi.

Sementara itu, Direktur SDM Pertamina M. Erry Sugiharto menjelaskan, kegiatan EIRC 2024 menjadi wadah untuk mengidentifikasi, mengkaji, dan sekaligus membahas berbagai permasalahan dalam hubungan industrial antara manajemen dengan pekerja. Hubungan industrial merupakan tools utama dalam menyeimbangkan kepentingan dari seluruh unsur pengusaha dan pekerja, utamanya dalam menjamin stabilitas dan harmonisasi sehingga diharapkan mampu mendorong produktivitas dan budaya kinerja yang tinggi.

“Harapannya, hari ini kita bisa menggali berbagai isu hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja, sehingga bisa didapatkan solusi terbaik dari seluruh unsur terkait untuk mewujudkan aspirasi perusahaan.” Tutup Erry. **PLI**

KINERJA MENTERENG, PERTALIFE INSURANCE RAIH PENGHARGAAN TOP INSURANCE AWARDS 2024



Jakarta – PT Perta Life Insurance (PertaLife Insurance) meraih penghargaan “Indonesia Top Insurance Award 2024” yang diselenggarakan oleh The Iconomics. Acara tersebut berlangsung di Ballroom Hotel Royal Kuningan, Jakarta pada Selasa, (10/9/2024).

Pada acara yang bertajuk 5th Indonesia Top Insurance Award 2024 tersebut, PertaLife Insurance meraih penghargaan untuk kategori Perusahaan Asuransi Jiwa dengan Aset 1 s.d Rp5 Triliun. Penghargaan diberikan langsung oleh Founder & CEO The Iconomics, Bram S. Putro kepada Direktur Keuangan dan Investasi PertaLife Insurance, Sigit Panilih.

Apresiasi yang diraih oleh PertaLife Insurance tidak lepas dari kinerja keuangan sepanjang tahun 2023. PertaLife Insurance meraih laba bersih sebesar Rp96,14 Miliar atau meningkat sebesar 32,61% dibandingkan tahun sebelumnya sebesar Rp72,49 Miliar yang merupakan laba tertinggi sepanjang sejarah berdirinya Perusahaan. Kinerja mentereng tersebut berkat transformasi total di PertaLife Insurance sejak tahun 2020 yang meliputi tiga pilar yaitu pembenahan Sumber Daya Manusia (SDM), pembenahan produk yang lebih fokus memasarkan *profitable products*, serta pembenahan proses bisnis dengan *men-develop end-to-end system procedure*.

Sigit Panilih mengatakan bahwa penghargaan tersebut menjadi apresiasi bagi PertaLife Insurance dan akan memperkuat posisi Perusahaan di Industri Asuransi Jiwa Nasional sekaligus menjadi motivasi dan tantangan bagi Perusahaan untuk konsisten meningkatkan kinerja lebih baik lagi di tahun-tahun mendatang, serta komitmen dalam memenuhi kebutuhan produk serta layanan terbaik bagi nasabah.

“Penghargaan ini juga sebagai apresiasi tinggi atas perjuangan, kerja keras, dan dedikasi seluruh Perwira PertaLife, Manajemen Tim, serta dukungan penuh dari Pemegang Saham, *Stakeholders* serta dukungan luar biasa dari Pertamina Group. Kami berkomitmen untuk selalu memberikan service excellence bagi peningkatan kesejahteraan nasabah. Kami yakin dengan semangat transformasi berkelanjutan PertaLife Insurance mampu mewujudkan visi Perusahaan yaitu Menjadi Perusahaan Asuransi Jiwa, Kesehatan, dan Dana Pensiun yang terpercaya dan menjadi pilihan bagi masyarakat”. Jelas Sigit.

Indonesia Top Insurance Awards 2024 merupakan penghargaan bergengsi yang diberikan berdasarkan kajian mendalam terhadap laporan keuangan perusahaan asuransi di Indonesia tahun buku 2023. Penilaian dilakukan melalui Rank Financial Indicator, yaitu evaluasi kinerja keuangan yang mencatatkan kinerja positif di sektor asuransi dan *Rank Financial Growth Indicator* yaitu penilaian yang diberikan kepada perusahaan asuransi atas pencapaian atau progress kinerja keuangan dari tahun sebelumnya.

“Penghargaan ini diharapkan memberikan dorongan kepada industri untuk selalu berpacu meraih kinerja terbaik. Para pelaku industri asuransi terus ditempa dan dituntut untuk terus memperkuat bisnisnya, baik dari sisi regulasi maupun nasabah,” Kata Founder & CEO The Iconomics, Bram S. Putro.

Selain PertaLife Insurance, penghargaan lainnya juga diraih oleh Pertamina Grup lainnya dari sektor yang berbeda-beda diantaranya Tugu Pratama Indonesia kategori In General Insurance asset 5 s.d Rp25 Triliun, Pertamina Patra Logistik yang meraih 3rd Indonesia Innovation Awards 2024 kategori logistik. **PLI**

PERKUAT SINERGI MELALUI KOLABORASI

PertaLife Insurance terus memperkuat sinergi dengan Pertamina Group, salah satunya melalui dukungan kepada Patra Logistik (Pat-log), Anak Perusahaan dari Pertamina Patra Niaga dan Patra Drilling Contractor (PDC), anak perusahaan dari PT Pertamina Drilling Services Indonesia (PDSI) saat kedua perusahaan tersebut mengadakan event pada 13 September 2024, sebagai rangkaian dari Ulang tahunnya.

Sinergi dengan Patra Logistik melalui kegiatan Fun Run, Health Talk, dan Literasi Inklusi Asuransi.



Merayakan ulang tahunnya yang ke-28, Patra Logistik mengadakan kegiatan *Fun Run* yang diikuti oleh seluruh Perwira Patra Logistik, pada event tersebut, PertaLife Insurance memberikan perlindungan maksimal bagi seluruh peserta dengan asuransi *Group Term Life*. Perlindungan ini meliputi santunan meninggal dunia akibat kecelakaan maupun penyebab lainnya, biaya perawatan medis jika terjadi kecelakaan, serta santunan cacat tetap akibat kecelakaan selama kegiatan berlangsung.





“Kami ingin memastikan semua peserta dapat menikmati acara ini tanpa rasa khawatir. Adanya asuransi ini memberikan rasa tenang, karena risiko kecelakaan telah dilindungi, terima kasih kepada PertaLife Insurance.” Tri Yudha Nurmansyah, Direktur Utama Patra Logistik.



Selain *Fun Run*, PertaLife Insurance memberikan edukasi kesehatan melalui *health talk* dengan menghadirkan narasumber Dokter Gita Permatasasri dari RSPP yang menjelaskan pentingnya rutinitas olah raga dalam meningkatkan imunitas tubuh.



PertaLife Insurance juga memberikan Literasi dan inklusi tentang pentingnya asuransi serta mempersiapkan masa pensiun melalui DPLK.

Sinergi dengan Patra Drilling Contractor melalui kegiatan Fun Walk, Health Talk, dan Literasi Inklusi Asuransi

PertaLife Insurance mendukung kegiatan rangkaian dari Ulang Tahun ke-43 PDC menyediakan ambulance lengkap dengan tenaga medis yang akan memberikan support bila terjadi keadaan *emergency* saat acara *Fun Walk*



PertaLife Insurance juga memberikan *health talk* dengan menghadirkan narasumber dr. Faradila Keiko, MBMSc, SpKJ dari RS Pertamina Jaya (RSPJ) tentang *work life Balance*



Dalam kesempatan tersebut PertaLife Insurance memberikan Literasi dan inklusi tentang pentingnya asuransi serta mempersiapkan masa pensiun melalui DPLK



“Sinergi ini menunjukkan komitmen kami dalam mendukung semangat One Pertamina dan semoga semakin membuka peluang untuk bisa menjalin kerja sama yang saling menguntungkan.” Hanindio W. Hadi, Direktur Utama PertaLife Insurance.



ES KRIM RAGUSA, OTENTIK ITALIA, NOSTALGIA JAMAN BELANDA

Di tengah menjamurnya gerai atau brand es krim kekinian yang tengah booming di Indonesia, tidak banyak es krim jadul alias jaman dulu yang masih bertahan. Salah satu gerai es krim legendaris yang masih menjadi tujuan para penikmat es krim adalah Es Krim Ragusa yang berlokasi di Jalan Veteran I, No.10, Gambir, Jakarta Pusat.

Di sini, Kita bisa menikmati es krim Italia yang otentik. Keistimewaan Es Krim Ragusa terletak pada resep dan metode pembuatan tradisional yang digunakan sejak awal.

Sias Marwani, pemilik Es Krim Ragusa mengatakan, es krim ini dibuat tanpa bahan pengawet, menggunakan susu segar, buah-buahan, dan gula asli. Serta diproses dengan alat-alat tradisional yang didatangkan langsung dari Italia. Cita rasa otentik inilah yang membuat es krim Ragusa berbeda dan menjadi favorit banyak orang dari berbagai generasi.

Tak heran, Es Krim Ragusa masuk dalam daftar 100 es krim paling ikonik di dunia versi Taste Atlas.

Es Krim Ragusa menawarkan empat menu es krim, yaitu Fancy Flavored, Premium Flavored, Mixed Flavored, dan Regular Flavored. Dari keempat jenis tersebut terbagi lagi menjadi varian es krim yang lezat dan segar, seperti banana split dan spaghetti ice cream yang merupakan varian terfavorit para pelanggan.

Spaghetti ice cream ini menyerupai spaghetti berwarna putih dengan topping kacang, meses warna-warni, dan cokelat.

Sensasinya ada pada wadah lonjong yang khas. Harganya Rp 40.000 dan porsi cukup untuk tiga orang.

Harga es krim di Ragusa bervariasi mulai dari Rp 20.000 seperti es krim Regular Flavored mocca, vanilla, cokelat dan strawberi.



Atau es krim Premium Flavored nougat, mint raisin, seharga Rp 25.000 hingga yang paling mahal banana split dan spaghetti ice krim yang dibanderol Rp 40.000.

Selain memiliki keunikan jenis, rasa, dan varian es krim klasik, Es Krim Ragusa juga menawarkan suasana makan es krim di masa lampau. Begitu memasuki bagian dalam kedai es krim yang sudah ada sejak tahun 1932 ini, Kita dapat melihat arsitektur interior bangunan yang sangat kental bergaya Art Deco khas era kolonial. Foto-foto sejak Es Krim Ragusa berdiri terpajang

rapih dalam bingkai dan berjejer di dinding kedai.

Es Krim Ragusa memang sudah ada di Jakarta sejak tahun 1932. Awalnya dimulai ketika dua bersaudara asal Italia, Luigi dan Vincenzo Ragusa, datang ke Indonesia dan membuka usaha es krim mereka di Jakarta.

Sias menceritakan, awalnya Luigi dan Vincenzo ingin belajar jadi penjahit. Setelah belajar bikin baju dan lulus mereka jalan-jalan ke Lembang, Bandung dan melihat perternakan sapi. "Dari situ mereka punya ide membuat es krim dari susu yang ada di Bandung itu," ujar Sias, seperti dikutip Merdeka.com.

Lalu keduanya menjual es krim di Jalan Naripan, Bandung. Tak lama kemudian mereka membuka gerai es krim di dekat Monas tepatnya di Pasar Gambir. Karena tidak laku akhirnya mereka membangun kedai di Jalan Veteran pada tahun 1947 dan nggak laku juga karena pada tahun 1945 sampai 1972 warga negara asing banyak kembali ke negara asalnya. "Akhirnya diberikan ke suami saya yang bekerja di kedai Ragusa," imbuh istri Buntoro Kurniawan itu.

Kini, di tengah serbuan es krim kekinian yang memiliki varian rasa modern dan cita rasa anak muda, Es Krim Ragusa tetap bertahan dengan menjaga rasa dan kualitas tradisional ala Italia.

Dian, seorang pengunjung Es Krim Ragusa menuturkan, rasa es krim di Ragusa enak dengan cita rasa tradisional. "Mungkin slogan tidak menggunakan bahan pengawet buatan benar adanya. Setiap suapan terasa segar, manisnya cukup dan tidak gatal di tenggorokan. *Topping* buah-buahan keringnya membawa fantasi saya ke jajanan masa SD, dan saus cokelatny memperkaya rasa," ujarnya.

Kedai Es Krim Ragusa buka setiap hari mulai jam 10 pagi dan tutup jam 9 malam.



Saat memasuki area dalam kedai bernuansa zaman dulu ini, Kita akan melihat berbagai pigura berjejer rapi di sepanjang dinding kedai. Pada bagian kanan dinding terlihat foto-foto hitam putih yang menggambarkan suasana kedai Ragusa di Bandung pada tahun 1940-an dan potret kota Jakarta zaman dahulu. Sedangkan berbagai penghargaan serta foto pendiri kedai terletak di bagian kiri dinding.

Memasuki area kedai lebih dalam lagi, terlihat karyawan sedang membuat pesanan. Lalu di ujung lorong terdapat dapur yang berisikan mesin-mesin pembuat es krim dimana es krim sedang dibuat. Sejauh mata memandang hanya perabotan kuno yang terlihat. Untuk menikmati es krim, Kita hanya disediakan kursi kayu tanpa meja.

Jika sedang ramai, antrian pembeli bisa mengular mulai dari meja kasir sampai pintu masuk kedai. Wajar saja, kalau penikmat es krim ragusa tidak bisa berlama-lama makan di tempat. Alternatifnya ya *take away*.





Rasio Klaim Asuransi Kesehatan Jebol, Pengusaha Lobi Rumah Sakit

Bisnis.com, JAKARTA— Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI) mencatat rasio klaim kesehatan industri asuransi jiwa mencapai 105,7% pada semester I/2024. Hal tersebut menunjukkan klaim yang dibayarkan oleh industri asuransi jiwa lebih banyak apabila dibandingkan dengan premi yang diterima.

Sepanjang semester I/2024, klaim asuransi kesehatan industri asuransi jiwa mencapai Rp11,83 triliun, naik 26% secara tahunan (year on year/yoy) dari Rp9,39 triliun. Sementara itu, premi kesehatan yang diterima mencapai Rp11,19 triliun, naik 23,64% yoy. Direktur Eksekutif AAJI Togar Pasaribu mengatakan, fenomena ini disebabkan oleh inflasi medis yang meningkat, di mana turut memengaruhi kenaikan harga obat-obatan, perawatan, dan layanan rumah sakit.

■ <https://finansial.bisnis.com/read/20240929/215/1803344/rasio-klaim-asuransi-kesehatan-jebol-pengusaha-lobi-rumah-sakit>



LPS Gandeng Mahkamah Agung Lindungi Dana Nasabah Asuransi

JAKARTA - Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) meneken kerjasama dengan Mahkamah Agung Republik Indonesia (MA). Hal itu guna mengantisipasi munculnya sengketa menyusul ditunjuknya LPS sebagai penjamin polis asuransi.

Ketua Dewan Komisiner LPS, Purbaya Yudhi Sadewa mengatakan, kerjasama ini meliputi penguatan dan pengembangan hukum terkait penjaminan dan perlindungan dana nasabah yang ditempatkan di perusahaan asuransi dan perusahaan asuransi Syariah. "Saya melihat industri asuransi kita yang kusut, pasti akan ada sengketa yang lebih banyak nanti," kata Purbaya dalam acara penandatanganan nota kesepahaman dengan MA di Bali, Jumat (20/9/2024).

■ <https://ekbis.sindonews.com/read/1459263/178/lps-gandeng-mahkamah-agung-lindungi-dana-nasabah-asuransi-1726841346>

Dua Perusahaan Asuransi Dikabarkan Mau Nyerah Gegara Modal Cekak

Jakarta - Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengungkapkan terdapat dua perusahaan asuransi bermodal cekak yang mempertimbangkan untuk mengembalikan izin usaha. Mengingat batas waktu pemenuhan ekuitas minimum semakin dekat.

Kepala Eksekutif Pengawas Perasuransian Penjaminan dan Dana Pensiun OJK Ogi Prastomiyono mengatakan kedua perusahaan tersebut mempertimbangkan untuk mundur karena kepentingan efisiensi dan konsolidasi.

“Saat ini ada dua perusahaan asuransi yang mempertimbangkan untuk mengembalikan izin usahanya karena kepentingan efisiensi dan konsolidasi dan atau kemungkinan tidak akan dapat memenuhi persyaratan modal tersebut,” kata Ogi dalam jawaban tertulis, dikutip Kamis (12/9/2024).

https://finance.detik.com/moneter/d-7537305/dua-perusahaan-asuransi-dikabarkan-mau-nyerah-gegara-modal-cekak#goog_rewarded

AAJI Sebut KRIS Bisa Picu Asuransi Jiwa Luncurkan Produk Kesehatan Lebih Menarik

Bisnis.com, JAKARTA — Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI) meyakini terdapat peluang besar dari kerja sama rumah sakit swasta dengan BPJS Kesehatan dalam implementasi Kelas Rawat Inap Standard (KRIS), salah satunya dengan munculnya inovasi produk asuransi kesehatan.

Ketua Bidang Produk, Manajemen Risiko & GCG AAJI Fauzi Arfan mengatakan bahwa berlakunya standar 13 kriteria KRIS akan mendorong rumah sakit swasta untuk meningkatkan kualitas layanan dan fasilitas, yang sejalan dengan visi industri asuransi untuk menyediakan layanan kesehatan yang lebih baik bagi nasabah.

“Peningkatan kualitas rumah sakit melalui penerapan KRIS memberikan peluang bagi perusahaan asuransi untuk mengembangkan produk-produk asuransi kesehatan yang lebih menarik, seperti manfaat tambahan untuk perawatan di rumah sakit yang telah memenuhi kriteria KRIS,” kata Fauzi kepada Bisnis, Kamis (26/9/2024).

<https://finansial.bisnis.com/read/20240926/215/1802816/aaji-sebut-kris-bisa-picu-asuransi-jiwa-luncurkan-produk-kesehatan-lebih-menarik>