

POTRET

PERTALIFE E-MAGAZINE

EDISI 34 | September 2024

Terbit Setiap Bulan

**Setoran Pasti Upah Dimekarkan,
Bahagia di Hari Tua Jadi Kenyataan**

HAL.08

**Simpanan Sebelum Berpulang,
Agar Keluarga Tenang**

HAL.17

PERKUAT NONTEKNIS AGAR BERBUAH MANIS

**Perbaikan Tiada Henti,
Kualitas dan Efisiensi Meningkat**

HAL.14

Semangat *esprit de corps* ini bakal menciptakan lingkungan kerja yang damai dan ada rasa saling percaya serta menghargai satu sama lain. Alhasil, persatuan akan terjalin dan komunikasi antar rekan kerja menjadi lebih baik sehingga proses informasi di perusahaan berjalan lancar.

HAL. 06

Daftar Isi

05	Topik Utama	19	Pojok Asuransi
14	Info DPLK	20	Kolom Aktuaria
16	Tips Kesehatan	21	Berita Pilihan
17	Profil	22	Rekomendasi
18	Transformasi Budaya		

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, Vivih Ashfia Haq, Ramadhan Yudistira,

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 POTRET

Para Perwira PertaLife yang berbahagia,

Sebulan lalu kami hadir di hadapan para Perwira dalam edisi spesial Ultah PertaLife Insurance yang ke-39. Kegembiraan dan kebahagiaan usai perayaan Ultah perusahaan masih terasa, Kita kembali merayakan kegembiraan hari ulang tahun. Kali ini adalah perayaan HUT Kemerdekaan Indonesia yang ke-79.

Selain mensyukuri Kemerdekaan Indonesia dengan berbagai macam lomba di lingkungan rumah masing-masing, banyak nilai dan sikap hidup para pejuang kemerdekaan yang bisa kita serap dan terapkan di lingkungan kerja kita. Tujuannya agar eksistensi panjang Indonesia yang berusia 79 tahun bisa menular ke perjalanan PertaLife Insurance menuju kesuksesan.

Seperti pesan dari *Board of Director (BOD)* dalam edisi Potret kali ini, bahwa Perwira PertaLife harus memegang teguh tiga pilar utama dalam menjalankan tugas di perusahaan, yakni integritas atau kejujuran, niat baik, dan *esprit de corps* atau semangat kebersamaan. Tiga nilai inilah yang juga menjadi sikap para pejuang kemerdekaan dalam membebaskan Indonesia dari belenggu penjajahan.

Faktor non teknis ini juga yang kami angkat sebagai topik utama edisi Potret kali ini. Selain integritas, niat baik, dan semangat kebersamaan, para direksi PertaLife Insurance mengingatkan bahwa ketiga sikap itu tidak akan membuahkan hasil yang manis jika hanya sebagian saja yang menjalankan.

Karena semua bertanggung jawab untuk menjalankan nilai-nilai tersebut dan berkolaborasi dengan baik alias tidak memikirkan kepentingan divisinya masing-masing. Tapi mengutamakan kepentingan PertaLife Insurance sebagai rumah besar bersama.

Kondisi tersebut sejalan dengan Kaizen Workshop dalam rubrik Transformasi Budaya kali ini. Dimana, dengan Kaizen Workshop, Terjadi perubahan ke arah yang lebih baik secara terus menerus. Misalnya, dengan menjadikan lingkungan kerja lebih efisien dan efektif dengan menciptakan suasana tim, memperbaiki prosedur sehari-hari, memastikan keterlibatan karyawan, dan menjadikan pekerjaan lebih memuaskan, tidak melelahkan, dan lebih aman.

Terakhir, senang rasanya Potret bisa menjadi bagian dari usaha memotivasi dan memberi semangat Perwira PertaLife lewat artikel yang kami hadirkan. Agar semakin memuaskan pembaca, kami berharap masukan, kritikan serta ide tulisan untuk edisi-edisi Potret berikutnya.

Salam Hangat

Jujur, Niat Baik, dan Kebersamaan, Nilai Kepahlawanan untuk Kesuksesan



Hanindio W. Hadi, Direktur Utama PertaLife Insurance

Perwira PertaLife yang saya banggakan, kita bersama seluruh rakyat Indonesia baru saja merayakan Hari Ulang Tahun (HUT) Kemerdekaan Indonesia yang ke-79. Alhamdulillah, bangsa ini masih bertahan dalam persatuan dan kesatuan sebagai bangsa yang merdeka seperti cita-cita para pahlawan dan *founding father*.

Kemerdekaan ini merupakan hasil perjuangan dan pengorbanan jiwa, raga, dan harta benda para pahlawan untuk melihat bangsa ini terbebas dari belenggu penjajahan. Para pahlawan berjuang dengan berpegang pada sikap hidup yang kuat, yakni kejujuran, niat baik, dan semangat kebersamaan sebagai bangsa yang ingin merdeka.

Sikap itulah yang harus kita tiru dan jalankan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai Perwira di PertaLife Insurance, demi kesuksesan perusahaan ini. Tiga nilai utama yaitu integritas (kejujuran), niat baik, dan *esprit de corps* (semangat kebersamaan) harus selalu kita pegang teguh.

Perlu dedikasi tinggi dalam setiap langkah yang akan kita ambil bersama terutama dalam komitmen menjalankan tiga pilar utama tersebut.

Integritas adalah fondasi utama dalam setiap tindakan. Prinsip kebenaran dan kejujuran menjadi modal dasar dalam membangun kepercayaan yang kokoh ketika berinteraksi di antara rekan kerja, mitra bisnis, dan nasabah. Kepercayaan inilah yang akan membawa perusahaan menuju kesuksesan jangka panjang.

Kejujuran dan niat baik menjadi satu kesatuan yang tidak berdiri sendiri. Dengan niat baik, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan saling menghargai. Niat baik juga akan membawa dampak positif bagi lingkungan di sekitar kita dan masyarakat luas.

Tapi niat baik kita bukan untuk kepentingan pribadi atau golongan tertentu. Melainkan niat baik untuk kepentingan perusahaan. Dengan niat baik untuk kepentingan perusahaan, kita bisa menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan saling menghargai.

Setelah tumbuh kejujuran dan niat baik dalam diri kita, maka kita membutuhkan nilai lain yang dinamakan *Esprit de Corps* atau semangat kebersamaan dalam membangun perusahaan. Ini menjadi kunci untuk mencapai tujuan bersama. Kita perlu saling dukung dan kolaborasi dengan tidak meninggalkan semangat yang tinggi.

Dengan semangat kebersamaan, kita dapat mengatasi setiap tantangan dan rintangan yang ada di depan. Kita tidak hanya bekerja untuk diri sendiri, tetapi juga untuk keberhasilan tim dan perusahaan secara keseluruhan.

Nilai semangat *esprit de corps* menjadi prinsip semangat perjuangan agar ikut terlibat dalam kesatuan para pegawainya. Semangat kesatuan ini dijalankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang damai dan ada rasa saling percaya serta menghargai satu sama lain.

Dengan demikian, persatuan akan terjalin dan komunikasi antar rekan kerja menjadi lebih baik sehingga proses pertukaran informasi di perusahaan bisa berjalan lancar.

Tindakan ini yang perlu dijalankan oleh semua sektor di dalam perusahaan baik itu karyawan maupun manajer.

Mari kita jaga dan perkuat integritas, niat baik dan *esprit de corps*, dalam setiap langkah kita. Kita jalankan ketiganya dengan semangat yang sama seperti saat para pahlawan membebaskan negeri ini dari penjajahan.

Saya yakin, dengan meniru semangat kebersamaan para pejuang dalam memerdekakan bangsa ini, kita juga mampu mencapai setiap target dan tujuan yang kita tetapkan. Terus tumbuh dan berkembang menjadi perusahaan yang tidak hanya sukses secara bisnis, tetapi juga memberikan manfaat bagi banyak orang.

MERDEKA!

Perkuat Nonteknis Agar Berbuah Manis

Hampir dua tahun perjalanan PT Perta Life Insurance (PertaLife Insurance) dengan identitas baru. Lalu transformasi apa yang sudah berjalan di perusahaan yang dulu bernama PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri ini?

Pada Januari 2022 lalu PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri memang memutuskan untuk berganti nama menjadi PT Perta Life Insurance (PertaLife Insurance). Direktur Utama PertaLife Insurance, Hanindio W. Hadi mengatakan, *rebranding* ini merupakan bagian dari proses transformasi yang dilakukan perusahaan sejak September 2020. Identitas baru diharapkan dapat meningkatkan performa perusahaan ke arah yang lebih baik,

Pergantian identitas ini pun mulai membuahkan hasil. Terbukti, perusahaan asuransi jiwa milik Dana Pensiun Pertamina, PT Timah Tbk, dan Kementerian Keuangan ini berhasil mencetak kinerja cemerlang pada 2023 lalu, dengan meraih laba bersih sebesar Rp 96,14 miliar atau naik sebesar 32,61% dibandingkan tahun sebelumnya sebesar Rp 72,49 miliar. Ini adalah rekor tertinggi sepanjang sejarah berdirinya perusahaan.

Hanindio mengungkapkan, kesuksesan tersebut merupakan hasil kerja keras, komitmen, dan sinergi yang kuat di antara Perwira, sebutan pegawai PertaLife Insurance. "Tapi itu jangan membuat kita lengah," ujarnya.

Menurutnya, ada tiga nilai utama yang harus selalu dipegang Perwira dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. yaitu *integrity* (kejujuran), niat baik, dan *esprit de corps* (semangat kebersamaan) untuk kepentingan perusahaan. "Perubahan nama perusahaan tanpa menjalankan tiga nilai utama itu tidak akan membuahkan kinerja yang bagus," cetusnya.

Integritas sejatinya fondasi utama dalam setiap tindakan. Kebenaran dan kejujuran menjadi modal dasar dalam membangun kepercayaan yang kokoh ketika berinteraksi di antara rekan kerja, mitra bisnis, dan nasabah. Kepercayaan inilah yang jadi modal penting bagi perusahaan untuk meraih kesuksesan jangka panjang.



"Integritas menjadi fondasi utama setiap tindakan Perwira PertaLife". Hanindio W. Hadi

Menurut dia, kejujuran adalah faktor nonteknis seorang karyawan yang akan menjadi bagian dari penilaian kinerja Perwira PertaLife. Sebab, dengan modal kejujuran itu, maka karyawan bisa mendapatkan kepercayaan dari siapapun yang berinteraksi dengannya. "Jadi perusahaan tidak hanya melihat kemampuan teknis karyawan," ujarnya.

Selain kejujuran, dengan niat baik, akan tercipta lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan saling menghargai. Niat baik juga akan membawa dampak positif bagi lingkungan di sekitar kita dan masyarakat luas. Karena yang diutamakan bukan kepentingan pribadi atau golongan tertentu.

Bukan hanya dua hal itu yang menjadi bekal perusahaan dalam

proses transformasi yang menjadi bagian dari *rebranding*. Tapi, ada sikap penting lain yang harus dijalankan Perwira, yaitu *esprit de corps* atau semangat kebersamaan dalam membangun perusahaan. "Ini kunci untuk mencapai tujuan bersama," imbuhnya.

Sebab, dengan semangat kebersamaan, perusahaan dapat mengatasi setiap tantangan dan permasalahan yang datang. Dengan semangat kebersamaan, Perwira PertaLife tidak hanya bekerja untuk diri sendiri, tapi juga untuk keberhasilan tim dan perusahaan secara keseluruhan.

Semangat *esprit de corps* ini bakal menciptakan lingkungan kerja yang damai dan ada rasa saling percaya serta menghargai satu sama lain. Alhasil, persatuan akan terjalin dan komunikasi antar rekan kerja menjadi lebih baik sehingga proses informasi di perusahaan berjalan lancar.

Hanindio menekankan, tiga pilar utama ini tidak akan menghasilkan kinerja cemerlang jika hanya sebagian yang menjalankan. "Semua sektor harus bergerak, mulai dari karyawan hingga manajer," ujarnya.

Sementara itu, Direktur Keuangan dan Investasi Perwira PertaLife, Sigit Panilih melihat Perwira PertaLife juga perlu meningkatkan kolaborasi dan kerjasama. "Kita tidak akan bisa maju dan berkembang jika bekerja sendiri-sendiri, istilahnya silo-silo antar satuan kerja," katanya.

Misalnya, dia melihat kadangkala program pengembangan di satu divisi tidak melihat kondisi di divisi lain. Sehingga karena tujuannya berbeda akhirnya jadi menghambat satu sama lain. "Padahal seharusnya semua divisi jadi satu bagian besar PertaLife Insurance," imbuh Sigit.

Artinya, kepentingan perusahaan dalam skala yang lebih besar dan utama berada di atas kepentingan pribadi atau satu divisi saja. Kepentingan perusahaan perlu dikedepankan dan diprioritaskan terlebih dahulu. "Karena perusahaan melibatkan banyak orang dan tujuannya juga untuk kepentingan bersama," imbuh Sigit.

Tindakan ini yang perlu dijalankan oleh semua sektor di dalam organisasi tersebut baik itu karyawan maupun manajer. Sehingga tidak ada lagi satu divisi hanya mementingkan divisinya sendiri tanpa bekerjasama dengan divisi lain. Semua divisi mengutamakan kepentingan PertaLife Insurance sebagai



"Setiap pimpinan bertanggung jawab terhadap pekerjaan timnya". Oka Fitrio

rumah besar bersama dan tidak mementingkan ego masing-masing.

Direktur Operasional PertaLife, Oka Fitrio (saat menjabat) melihat perlu adanya pemimpin yang berwenang memberikan perintah agar tujuan dari satu program berjalan mulus dan tidak saling bertabrakan atau merugikan satu sama lain. Dengan adanya kewenangan ini akan mempermudah aktivitas di perusahaan sehingga berjalan dengan baik dan maksimal.

Dan kewenangan memberi perintah kepada bawahannya ini adalah tugas seorang manajer. "Kewenangan ini diberikan dengan tanggung jawab yang mengikutinya," ujar Oka.

Agar proses pembagian tugas ini berjalan lancar, ada prinsip lain yang harus dijalankan, yakni kesatuan perintah. Dengan menerima perintah dari satu manajer maka akan membuat tugas terarah dibandingkan diperintah oleh banyak orang.

Apabila mendapatkan tugas dari satu orang, maka karyawan memiliki tanggung jawab atas perintah itu. Jika banyak perintah dari banyak orang, karyawan akan bingung mengerjakannya. Karena dia tidak tahu kepada siapa sebenarnya dia harus mempertanggungjawabkan hasil kerja dari penugasannya.

Pasalnya, setiap orang memiliki pendapat yang berbeda. Kebingungan ini lah yang akan menjadi pemicu konflik di dalam perusahaan.

Bukan hanya kesatuan perintah yang harus dijalankan oleh Perwira PertaLife, tapi juga kesatuan pengarahan. "Maksudnya, karyawan harus menjalankan kegiatan yang sama dan memiliki tujuan sama," kata eks Manager HC Services di PT Pertamina Patra Niaga ini.

Atas dasar itu, kata Oka, membentuk tim wajib dilakukan untuk

mencapai tujuan dan rencana yang diinginkan perusahaan. Artinya, manajer bertindak untuk memantau dan bertanggung jawab terhadap kegiatan tim tersebut.

Hanindio menambahkan, kultur di PertaLife Insurance dulu atasan hanya memberi tugas kepada bawahan tanpa arahan yang jelas. “Jadi bawahan cuma ngerjain yang ada di depan mata aja. Gapnya luar biasa,” ungkapnya.

Sehingga saat melihat atasan, bawahan sudah merasa tidak akan mendapatkan gambaran tentang seperti apa arah pekerjaan kita. “Kultur itu yang sekarang harus diubah dan sekarang pelan-pelan mulai berubah,” kata Hanindio.

Dan masalah pertanggungjawaban pekerjaan di PertaLife Insurance tidak berhenti sampai di manajer ke bawahan. Artinya, mengatur bawahan dan tanggung jawab juga perlu dilakukan secara seimbang. Setiap manajer juga perlu untuk bertanggung jawab kepada manajer puncak sehingga terjadi keseimbangan. “Artinya, manajer juga harus mempertanggung jawabkan kerjanya ke atasannya langsung,” papar Sigit.

Hirarki atau tingkatan harus berjalan dan dipahami oleh para karyawan di PertaLife Insurance. Tujuannya agar bisa mempunyai tanggung jawab dan wewenang tertentu sesuai dengan jabatan yang diemban dan spesialisasinya. Mulai dari manajer senior turun ke level manajer hingga ke tingkatan yang paling bawah yaitu staf.

Artinya ini menunjukkan bahwa perlunya batasan dan garis yang jelas di setiap bidang kewenangan. “Jadi karyawan lebih mudah memahami kepada siapa mereka harus bertanggung jawab,” tutur Sigit.

Selain soal kejelasan tugas dan arahnya, keberhasilan tugas juga ditentukan oleh sikap disiplin. Menurut Sigit, dengan bekerja secara disiplin maka hasil dari tugas yang dikerjakan akan klop

dengan visi dan misi yang diinginkan. “Pekerjaan juga bisa cepat selesai apabila semua dikerjakan dengan disiplin,” ujarnya.

Modal kedisiplinan ternyata masih belum cukup menciptakan tercapainya target. Faktor lainnya, Perwira PertaLife juga harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang tugasnya, agar pekerjaan berjalan dengan lancar.

Pembagian tugas berdasarkan keahlian juga mutlak dijalankan di PertaLife Insurance. Pasalnya, setiap karyawan memiliki keahlian yang berbeda-beda sehingga perlu dikelompokkan berdasarkan pembagian kerja. “Dengan begitu Perwira PertaLife bisa menjalankan tugasnya dengan baik karena sudah terbagi-bagi,” tambah Oka.

Selain itu, lanjut dia, pembagian tugas berdasarkan keahlian setiap karyawan ini akan membuat pekerjaan berjalan lebih efisien. Sebab, pembagian tugas ke dalam beberapa spesialisasi bidang khusus membuat tingkat akurasi yang dijalankan menjadi lebih tinggi dan ini juga dapat meningkatkan produktivitas.



“saat kinerja kita bagus, pasti karir dan promosi akan mengikuti”. Sigit Panilih.

Menabur Prestasi, Menuai Promosi

Perubahan atau transformasi di PertaLife Insurance kini juga sudah mulai masuk ke dalam penilai kinerja Perwira PertaLife. “Kultur di sini dulu kita nggak tahu seperti apa karir kita. Semua tergantung laporan atasan kita ke atasan yang lebih tinggi,” ujarnya.

Sekarang, karir dan promosi mengikuti kinerja. Kalau kinerja bagus, karir dan promosi juga akan berjalan dengan sendirinya. “Kalau nanti kerja benar, prestasi benar, nggak mungkin nggak tercapture atau nggak terapresiasi,” katanya.

Apalagi sekarang di PertaLife Insurance sudah ada *key performance* indikator (KPI) untuk mengukur kinerja karyawan. “Sebelumnya tidak ada. Jadi selama itu penilaian kinerja hanya berdasarkan *like and dislike*. Sekarang nggak bisa lagi,” cetusnya.

Dia menambahkan, penilaian kinerja Perwira PertaLife ke depan tidak hanya melihat faktor teknis, tapi juga nonteknis. Karena itu, perusahaan sekarang mulai memberikan pelatihan peningkatan budaya kerja dalam hal nonteknis.

Pasalnya, faktor nonteknis juga memiliki porsi penilaian yang besar, terutama saat berhadapan dengan pihak luar. “Karena faktor nonteknis seperti sikap saat berhubungan dengan pihak luar akan melahirkan kepercayaan dari pihak lain,” ujarnya.

5 SKILL Project Management

Implementation

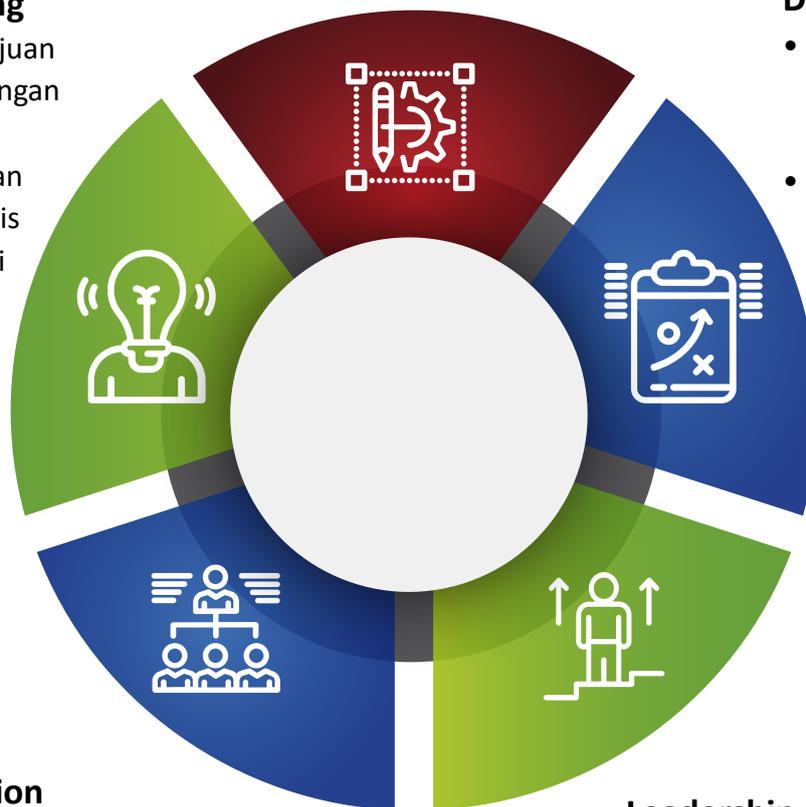
- Mengeksekusi rencana secara efektif & efisien
- Mengkoordinasikan tim agar sesuai timeline dan memantau progress secara berkala

Strategic Thinking

- Menetapkan Tujuan yang Selaras dengan Visi Organisasi
- Mengembangkan rencana Strategis untuk mencapai Tujuan

Decision Making

- Membantu *stakeholder* untuk membuat keputusan
- Mengatasi masalah yang terjadinya mengawasi agar *project* tetap *on track*



Organization

- Membuat struktur tugas, sumber daya dan waktu yang jelas
- Membuat dokumentasi dan memberi informasi ke semua *stakeholder*

Leadership

- Mengarahkan dan memotivasi Tim untuk mencapai tujuan *project*
- Membangun komunikasi yang jelas, menangani konflik dan menjembatani kolaborasi



Setoran Pasti Upah Dimekarkan, Bahagia di Hari Tua Jadi Kenyataan

Masih ingat protes keras masyarakat terhadap kebijakan pemerintah yang mewajibkan potongan gaji sebesar 3% bagi pegawai negeri sipil (PNS), karyawan swasta, hingga pekerja mandiri (*freelancer*) untuk disetor sebagai Tabungan Perumahan Rakyat (Tapera)? Para pekerja terutama karyawan swasta dan pekerja mandiri yang paling keras menolak karena diwajibkan ikut. Pasalnya, mereka menilai potongan 3% dari gaji setiap bulan dalam jangka waktu sangat lama pun tidak akan cukup untuk membeli rumah yang layak huni.

Pada dasarnya tujuan kebijakan iuran Tapera ini baik karena ingin para pekerja memiliki rumah di hari tuanya. Tapi, secara hitungan matematis potongan 3% dari gaji memang sangat sulit untuk membeli rumah setelah pensiun atau berhenti bekerja.

Nah, bagi pekerja yang ingin mendapatkan tabungan pensiun hari tua yang layak hingga bisa membeli rumah, perusahaan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) memiliki solusi

alternatif. Salah satunya lewat produk Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP) yang ditawarkan DPLK PT Perta Life Insurance (DPLK PertaLife). “Di DPLK PertaLife kami punya dua produk PPIP, yaitu PPIP Perusahaan dan PPIP Individu,” kata Deny Kuriniawan, Pelaksana Tugas Pengurus DPLK PertaLife.

Deny menjelaskan, PPIP adalah program pensiun yang iurannya ditetapkan dalam peraturan dana pensiun dan seluruh iuran serta hasil pengembangannya dibukukan pada rekening masing-masing peserta sebagai manfaat pensiun. “Jadi, pekerja bakal punya uang pensiun dari iuran dan pengembangannya,” ujarnya.

Memiliki uang pensiun yang cukup besar tentu menjadi impian setiap orang. Apalagi jika bisa membeli rumah di masa depan. Sehingga tidak membebani anak di hari tua nanti.

Karena itu PPIP mencoba memberi alternatif tabungan pensiun yang pasti dan aman. Tentunya berdasarkan iuran yang disesuaikan dengan kemampuan setoran dan kebutuhan setiap pekerja yang bisa saja berbeda.

Deny menjelaskan, syarat minimal usia peserta PPIP adalah 18 tahun, atau sudah bekerja. Sedangkan usia pensiun sekurang-kurangnya 55 tahun.

Pemupukan dana bagi PPIP PertaLife dilakukan berdasarkan akumulasi iuran yang dibayarkan baik oleh perusahaan maupun peserta secara berkala setiap bulan. Dana tersebut kemudian diinvestasikan oleh DPLK PertaLife sesuai dengan pilihan investasi peserta.

Karena itu, besarnya manfaat pensiun peserta PPIP tergantung dari besarnya iuran yang dibayarkan, hasil investasi dan lamanya periode pembayaran iuran. Semakin muda usia memulai program DPLK maka semakin besar pula manfaat yang akan diterima pada saat pensiun.

Khusus untuk PPIP perusahaan, iuran adalah sejumlah dana yang disetorkan perusahaan yang berasal dari perusahaan sendiri dan peserta secara teratur. Biasanya setiap bulan yang besarnya disepakati bersama antara perusahaan dan peserta. Jadi sumber iuran bisa dari perusahaan saja, peserta saja atau kombinasi keduanya, dana pemberi kerja atau himpunan *past service liability* (PSL) dan pengalihan dari Dana Pensiun lain.

Sedangkan untuk PPIP individu, sumber iuran berasal dari peserta perorangan atau individu. Jumlah setoran minimal PPIP individu sebesar Rp 100.000 per bulan. Jadi, peserta bebas menentukan iurannya sesuai kemampuan dan kebutuhannya masing-masing. Berbeda dengan PPIP perusahaan yang sudah dipatok oleh perusahaan.

Nah, untuk model iuran PPIP perusahaan, ada beberapa pilihan. Seperti persentase gaji atau *take home pay*, jumlah tetap dalam nominal, berdasarkan kejangkauan, masa kerja, atau kebutuhan perusahaan.

Selain memberikan rasa aman secara finansial saat pensiun, menjadi peserta PPIP memberikan keuntungan lain. Diantaranya, fasilitas perpajakan atas pajak penghasilan pribadi (Pph 21), dana berkembang lebih cepat karena tidak dikenakan pajak atas hasil investasi (Pph 23), dan adanya penghasilan yang berkesinambungan pada saat pensiun.

Sementara pihak yang berhak menerima manfaat pensiun adalah peserta, atau janda/duda/anak, atau pihak yang ditunjuk apabila peserta belum menikah.

Sedangkan untuk pembayaran manfaat pensiun, jika manfaat pensiun kurang dari atau sama dengan Rp 625 juta maka 100% dibayarkan secara sekaligus. Jika manfaat pensiun lebih dari Rp 625 juta maka 20% akan dibayarkan secara sekaligus dan jika 80% kurang dari atau sama dengan Rp 500 juta maka dapat dibayarkan secara sekaligus. Tapi jika 80% lebih dari Rp 500 juta maka pembayaran manfaat pensiun melalui annuitas.

Sampai akhir September 2023, dana kelolaan DPLK PertaLife tercatat sebesar Rp 4,9 triliun. Rinciannya, 73% aset kelolaan tercatat pada Program Dana Kompensasi Pascakerja (DKP) dan 27% di PPIP.





“Angin Duduk” Gejala Awal Jantung Koroner

Sayangi jantungmu! Begitulah biasanya *tagline* yang muncul setiap bulan September. Karena tanggal 29 September diperingati sebagai Hari Jantung Sedunia.

Kita memang harus lebih peduli pada kesehatan jantung. Apalagi jagad media sosial baru-baru dikejutkan dengan berita meninggalnya seorang dokter spesialis ortopedi (tulang) yang juga selebgram edukasi kesehatan yang masih muda di Sulawesi Barat, akibat serangan jantung setelah kelelahan. Disusul dengan video viral seorang supir taksi yang berjuang keras mengerok leher dan punggung kawannya yang terkena “angin duduk” setelah kelelahan bekerja.

Lalu sebenarnya apa yang dimaksud “angin duduk” dalam dunia kesehatan? Karena kita sering mendengar istilah “angin duduk”, tapi tidak tahu jenis gejala penyakit apa.

Dalam istilah medis, “angin duduk” disebut angina pectoris. Kondisi ini ditandai dengan nyeri pada dada yang biasanya merupakan gejala dari penyakit jantung koroner. Nyeri tersebut dipicu oleh berkurangnya aliran darah ke jantung akibat adanya penyempitan atau penyumbatan arteri koroner.

Dokter Spesialis Jantung, Dr. Bobby Arfhan Anwar, SpJP (K) mengatakan, seseorang yang mengalami angina pectoris akan mengalami gejala yang meliputi nyeri dada kiri atau tengah yang kadang disertai keringat dingin, mual, dan muntah.

Angina pectoris biasanya terjadi ketika jantung harus bekerja lebih keras dari biasanya. Selain itu, gejala penyakit ini mungkin terasa seperti gangguan pencernaan. “Jika keluhan berlangsung lebih dari 20 menit dan terasa semakin berat dari waktu ke waktu, pasien harus segera dibawa ke IGD rumah sakit terdekat,” ujarnya.

Dr. Vito A Damay, SpJP menambahkan, pada beberapa kasus, kondisi angina mungkin dapat mereda dengan sendirinya. “Tapi tidak boleh dianggap sepele karena bisa menjadi tanda serangan jantung,” ujarnya.

Bobby menjelaskan, dokter spesialis jantung akan melakukan pemeriksaan detak jantung dan lainnya untuk memastikan apakah itu sebuah serangan jantung atau bukan. Jika memang sebuah serangan jantung, maka dokter akan memberikan obat-obatan dan tindakan untuk melancarkan aliran darah kembali.

Masa emas dari penanganan serangan jantung adalah kurang dari 12 jam. Semakin cepat ditangani, maka kemungkinan untuk selamat dan sehat kembali akan semakin besar. “Keterlambatan penanganan akan berakibat kerusakan otot jantung yang semakin luas, dan kerusakan ini akan meningkatkan risiko komplikasi dan kematian akibat serangan jantung,” terangnya.

Vito sependapat. Orang yang mengalami angina membutuhkan penanganan medis dengan segera. Apabila menemukan orang lain mengalami kondisi ini, pertolongan pertama yang bisa dilakukan adalah mengistirahatkan pasien.

Caranya adalah mendudukkan pasien dengan posisi senyaman mungkin atau setengah berbaring bisa sedikit meredakan beban jantung pada pasien. Setelah diistirahatkan, segera cari bantuan medis untuk segera membawa pasien ke rumah sakit.



Mulai Gaya Hidup Sehat Biar “Angin Duduk” Menjauh

Kita tentu tidak ingin terkena angin duduk atau angina pectoris yang berujung pada penyakit jantung koroner. Karena itu kita harus mengenal faktor risiko “angin duduk” ini.

Mengutip Mayo Clinic, ada banyak faktor risiko “angin duduk” dan jantung koroner. Pertama, bertambahnya usia. Angina pectoris paling sering terjadi pada orang dewasa berusia 60 tahun ke atas.

Kedua, riwayat keluarga penyakit jantung. Jika ibu, ayah, atau saudara kandung Anda memiliki atau menderita penyakit jantung atau serangan jantung, Anda lebih berisiko mengalami “angin duduk”.

Ketiga, penggunaan tembakau. Merokok, mengunyah tembakau, dan paparan asap rokok dalam jangka panjang dapat merusak lapisan arteri, memungkinkan timbunan kolesterol terkumpul dan menyumbat aliran darah.

Keempat adalah tekanan darah tinggi. Karena, seiring waktu, tekanan darah tinggi bisa merusak arteri dengan mempercepat pengerasan arteri. Sehingga risiko terkena “angin duduk” juga semakin besar.

Kelima, kolesterol atau trigliserida tinggi. Pasalnya, terlalu banyak kolesterol jahat (*low-density lipoprotein*/LDL) dalam darah dapat menyebabkan arteri menyempit. LDL yang tinggi meningkatkan risiko angina dan serangan jantung.

Faktor risiko lain yang sebenarnya bisa kita hindari adalah tidak cukup olahraga. Sebab, gaya hidup yang tidak aktif berkontribusi terhadap kolesterol tinggi, tekanan darah tinggi, diabetes tipe 2, dan obesitas. Apalagi, kelebihan berat badan ini akan membuat jantung bekerja lebih keras untuk memasok darah ke tubuh.

SIGIT PANILIH, Adaptif dan Berikan Yang Terbaik

Bapak Teori Evolusi, Charles Darwin pernah mengungkapkan bahwa bukan yang paling besar atau kuat yang dapat bertahan, melainkan yang paling bisa beradaptasi dengan perubahan. Kondisi itu mirip dengan perjalanan karir Sigit Panilih, Direktur Keuangan dan Investasi PT Perta Life Insurance (PertaLife Insurance), setelah selama belasan tahun merintis karir sebagai pegawai PT Pertamina (Persero).

Sigit mengakui, salah satu pencapaian terbesar dalam karir pekerjaannya adalah bekerja di Pertamina. Karena perjuangan dan persaingan untuk bisa diterima bekerja di Pertamina memang sangat sulit dan berat. "Peminatnya ribuan orang," kata pria jebolan Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada (UGM) Yogyakarta ini.

Lantaran menyadari begitu sulit menjadi pegawai atau perwira Pertamina, Sigit sangat memegang teguh prinsip bahwa apapun tugas dari perusahaan adalah sebuah amanah. "Di mana saja dan di fungsi mana saja saya harus siap," ujarnya.

Agar siap mengemban amanah tersebut, dia selalu mempersiapkan diri untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan baru agar bisa memberikan kemampuan terbaik. Bukan hanya dengan jenis pekerjaan baru, tapi juga teman dan atasan baru yang berbeda karakter di setiap tempat penugasan baru.

Apalagi dia sangat mempercayai filosofi hidup Urip Iku Urup atau Hidup itu Nyala. Artinya, hidup itu hendaknya memberi manfaat bagi orang lain di sekitar kita. Semakin besar manfaat yang bisa kita berikan tentu akan lebih baik.



Filosofi hidup untuk memberikan yang terbaik dan manfaat buat orang lain ini juga ia coba selaraskan dengan proses transformasi budaya yang sedang berjalan di PertaLife Insurance.

Menurutnya, kalau melihat tren dari finansial, proses transformasi di PertaLife Insurance sudah sesuai jalur karena tumbuh signifikan.

Tapi masih ada hal lain yang perlu diperkuat dan diperbaiki di luar faktor teknis, yaitu kultur perwira PertaLife dalam hal *reward* dan *consequences*. "Kalau kemarin apresiasi sudah jalan, sekarang perlu ditekankan soal *consequences*. Ini sangat penting untuk transformasi sebuah perusahaan," kata pria kelahiran 1982 ini.

Artinya, ada penghargaan buat Perwira PertaLife yang berprestasi dan sanksi atau hukuman buat yang melakukan kesalahan.

Ini tercermin dari kinerja perusahaan yang belum berjalan normal. Meski bisa mencapai target, proses yang berjalan tidak semestinya. "Seharusnya dari awal tahun cenderung stabil sampai akhir tahun. Dan ini juga yang diharapkan dari kinerja di PertaLife Insurance," ungkapnya.

Salah satu kultur yang dia soroti soal kemampuan negosiasi Perwira PertaLife dalam hal menawarkan produk. Kultur PertaLife Insurance sebagai vendor seharusnya mencari cuan. "Seringkali karena kita masih tergantung pada salah satu klien, saat klien tersebut minta A kita hanya bisa mengikuti A. Seharusnya bisa negosiasi," ujarnya.

Kultur lain yang juga perlu diperbaiki adalah soal kerja sama dan kolaborasi antara divisi. Misalnya, dia melihat kadang program pengembangan di satu divisi tidak memperhatikan kondisi di divisi lain. Sehingga karena tujuannya berbeda akhirnya jadi menghambat satu sama lain.

Kerja sama dan kolaborasi ini bakal berjalan jika semua Perwira PertaLife bekerja dengan tanggung jawab yang sama, yaitu memajukan perusahaan bersama-sama. Bukan berusaha menunjukkan diri paling menonjol dari yang lain dengan menghalalkan segala cara. "Berbuat saja yang terbaik. Atasan kita akan melihat kinerja kita dengan obyektif," ujarnya.

Kultur budaya bekerja sama dan kolaborasi ini juga menjadi pengejawantahan dari filosofi hidup lain yang Sigit yakini, yakni Ojo Kagetan, Ojo Gumunan, lan Ojo Dumeh. Artinya, jangan mudah terkejut, jangan mudah takjub, dan jangan sombong. "Setiap orang yang sedang berada di atas jangan merasa paling tinggi, kalau berada di bawah jangan merasa rendah diri, dan kalau mendengar satu informasi jangan euforia berlebihan," paparnya.

Pengalaman Sigit ini boleh jadi diperoleh dari berbagai penugasan yang diberikan Pertamina di berbagai daerah dan berbagai fungsi kerja. Awal masuk Pertamina pada 2007 dia langsung dikirim ke Balikpapan, untuk mengerjakan *project Shared Processing Center (SPC)* atau sekarang bernama *Shared Service Finance*.

Di situlah pengalaman pertama di bidang keuangan mulai dia peroleh. “Sebenarnya *project* itu di bawah direktur umum, tapi yang menginisiasi sebagian besar adalah orang *finance*,” kata pria kelahiran Desember 1982 ini.

Setelah ditempa selama sekitar dua tahun lebih di Balikpapan, Sigit kemudian ditugaskan ke Pertamina Patra Niaga Medan. Selama lima tahun menimba pengalaman di Medan, Sigit ditarik pulang ke Pertamina pusat di divisi *Account Receivable (AR) Government* yang mengurus piutang ke pemerintah. Lalu pindah lagi ke bagian *cost management* hingga ke *business support*.

Setelah itu ia ditugaskan kembali ke Pertamina Refinery Unit III Plaju, Sumatera Selatan. “Ilmu *finance* saya bertambah karena di sana saya ditempatkan di bagian anggaran,” kata penggemar buku-buku sejarah ini.

Kesabaran dan kemampuan Sigit beradaptasi pada lingkungan dan bidang baru pun berbuah manis. Pada 2018, Sigit dipercaya menjadi *Assistant Manager Refinery Finance Business Performance* PT Pertamina dari 2018 sampai 2019 hingga kemudian ditempatkan di pos baru sebagai *Assistant Manager Finance Business Support* Pertamina dari 2019 sampai 2020.

Dan pengalaman mulus selama bertugas di luar Pertamina pusat pun mengantarkan Sigit menjabat sebagai *Manager Finance* PT Pelita Air Service, anak usaha Pertamina. Puncaknya, Sigit dipercaya menjadi *Direktur Finance & Business Support* PT Indopelita Aircraft dari tahun 2022 hingga 2024.

Dan pada Juni 2024 lalu, Sigit pun didapuk menjadi direktur keuangan dan investasi di PertaLife Insurance. “Ini (asuransi) bidang yang benar-benar baru buat saya. Tapi, saya tetap berikan yang terbaik sesuai prinsip saya,” cetus penyuka sepak bola ini.

Bukan hanya beradaptasi dan memberikan kerja terbaik di lingkungan baru pekerjaan, Sigit pun memiliki pandangan bahwa menjaga hubungan yang selaras antara pekerjaan dengan keluarga juga menjadi faktor yang mendukung pekerjaan.

Untuk menyeimbangkan karir dan keluarga, Sigit biasanya memanfaatkan waktu luang di luar jam kerja dengan berkumpul dan jalan bareng dengan keluarga. “Bisa ke mall atau tempat wisata,” katanya.

Selain itu, saat *weekend* ia juga sering mengikuti kegiatan komunitas kemah. “Sehingga bisa lebih akrab dengan anak dan istri di alam bebas selama dua hari,” tutur pria kelahiran Yogyakarta ini.

Selain menghabiskan waktu bersama keluarga, waktu luang juga ia manfaatkan untuk hobi lainnya yaitu membaca buku. Karena membaca buku baginya adalah hobi yang sudah menjadi *passion* dan bisa menunjang pekerjaan.

Perjalanan karir sebelum di PertaLife Insurance

● 2018-2019

Ast. Manager Refinery Finance Business Performance
PT Pertamina (Persero)

● 2019 – 2020

Ast. Manager Finance Business Support
PT Pertamina (Persero)

● 2020 – 2022

Manager Finance
PT Pelita Air Service

● 2022 – 2024

Direktur Finance & Business Support
PT Indopelita Aircraft

Perbaikan Tiada Henti, Kualitas dan Efisiensi Meningkatkan

Menjadi lebih baik dan terus lebih baik lagi. Seperti itulah hakikat hidup manusia yang sebenarnya. Begitu juga dengan entitas bisnis atau perusahaan yang dikelola manusia, ingin semakin baik dan lebih baik lagi dari waktu ke waktu.

Setiap perusahaan menyadari memiliki kualitas dan efisiensi yang terus meningkat dalam semua aspek bisnis adalah sebuah keharusan. Tidak terkecuali bagi PT Perta Life Insurance (PertaLife Insurance).

Atas dasar itu, PertaLife Insurance menggelar Kaizen Workshop. Tujuan utama dari *Kaizen Workshop* ini adalah untuk melibatkan Perwira, sebutan karyawan *PertaLife Insurance*, dalam upaya untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi dalam semua aspek proses bisnis, sehingga menciptakan budaya perbaikan secara berkelanjutan.

Secara khusus, *workshop* ini bagi Perwira PertaLife akan memberikan pengetahuan dan keterampilan baru tentang bagaimana bekerja secara efektif dan efisien, meningkatkan kualitas produk dan layanan serta meningkatkan kepuasan nasabah. Sehingga secara maksimal berkontribusi untuk kemajuan PertaLife Insurance.

Direktur Utama PertaLife Insurance, Hanindio W. Hadi mengatakan, Kaizen sejalan dengan proses transformasi yang sedang dilakukan PertaLife Insurance setelah melakukan *rebranding* dari nama sebelumnya PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. "Karena Kaizen ini adalah sebuah perubahan terus menerus agar lebih baik lagi," ujarnya.

Kaizen adalah istilah Jepang yang berarti perubahan ke arah yang lebih baik atau perbaikan berkelanjutan. Ini adalah filosofi bisnis Jepang yang memperhatikan proses yang terus meningkatkan operasi dan melibatkan seluruh karyawan. Kaizen melihat peningkatan produktivitas sebagai proses bertahap dan metodis.

Karena ingin meningkatkan kualitas dan efisiensi semua aspek bisnisnya, PertaLife mengajak peserta dari masing-masing core business portofolio. Yaitu Captive Marketing, Corporate & Retail Marketing, Customer Engagement & Service, Finance & Accounting, Operation & Claim, dan Teknik.

Konsep kaizen mencakup berbagai gagasan. Hal ini melibatkan upaya menjadikan lingkungan kerja lebih efisien dan efektif dengan menciptakan suasana tim, memperbaiki prosedur sehari-hari, memastikan keterlibatan karyawan, dan menjadikan pekerjaan lebih memuaskan, tidak melelahkan, dan lebih aman. "Teman-teman diminta berperan aktif. Karena banyak banget proses bisnis kita yang sudah nggak sesuai dengan kebutuhan kita dan apa yang kita lakukan selama ini," ungkap Hanindio.

Jika kita tidak melakukan perubahan itu, lanjut dia, dampaknya bakal mengganggu bisnis perusahaan. Sebenarnya, secara *performance*, bisnis PertaLife Insurance terbilang bagus, tapi buruk dalam hal proses. "Artinya, kalau satu saja tidak masuk, maka pekerjaan jadi berhenti. Misalnya, kok ini belum dikerjakan? Iya pak, yang bersangkutan lagi cuti, atau lagi sakit. Ini sudah nggak benar nih," ujarnya.

Tujuan perubahan dan perbaikan terus-menerus pada akhirnya adalah kepuasan nasabah. Karena itu, PertaLife Insurance harus menjadi lebih efisien dan efektif.

Dia pun mengingatkan, jika setelah *Kaizen Workshop* ini nantinya bakal ada perubahan yang berdampak pada pergeseran atau perubahan posisi, yakinlah bahwa itu adalah yang terbaik bagi kepentingan perusahaan.

Direktur Keuangan dan Investasi *PertaLife Insurance*, Sigit Panilih menambahkan, proses adalah sesuatu yang tidak selesai dan berjalan terus dari awal sampai akhir dan begitu seterusnya. Sama seperti dengan proses bisnis di *PertaLife Insurance*, semua berawal dari marketing hingga berakhir di keuangan, lalu mulai lagi dari marketing sampai ke keuangan, berputar terus seperti siklus. “Dan itu tidak boleh berhenti hanya karena misalnya ada yang sakit atau cuti. Proses bisnis harus jalan terus,” ujarnya.

Intinya, proses bisnis di *PertaLife Insurance* tidak boleh tergantung pada satu individu tapi berdasarkan fungsi tempat kita berada. “Kalau bergantung pada satu individu artinya orang ini nggak boleh sakit, nggak boleh cuti, nggak boleh berhenti. Padahal proses harus terus berjalan. Itulah yang akan kita benahi,” kata Sigit.

Direktur Operasional *PertaLife Insurance*, Oka Fitrio (saat menjabat) menambahkan, kultur di *PertaLife* memang masih mengandalkan individu. “Kalau orang yang sangat menguasai di bidang tertentu nggak masuk, misalnya sakit, proses bisnis

langsung terhenti. Nah, masalah ini yang harus diselesaikan,” katanya.

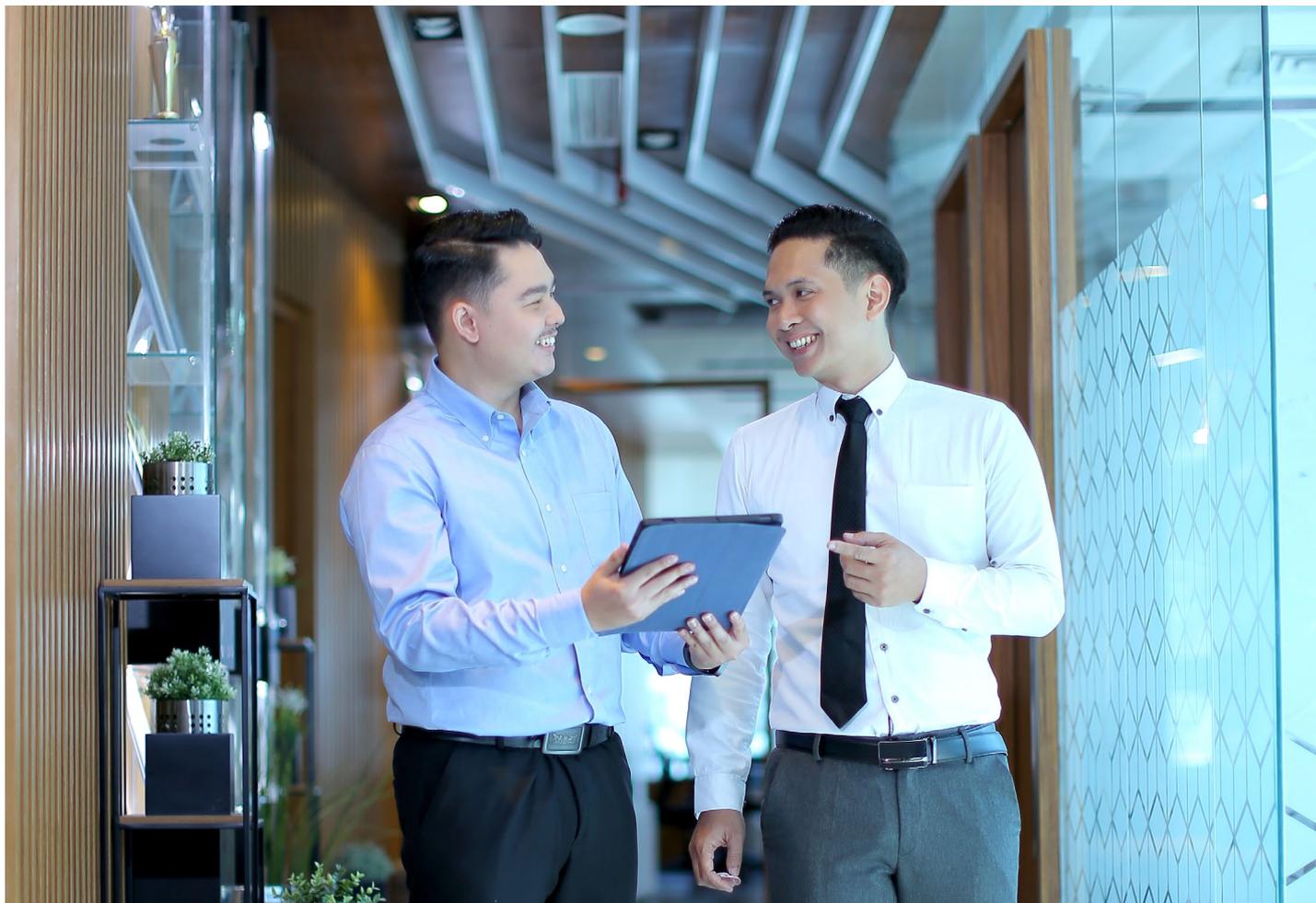
Terkait proses bisnis yang lebih detail, misalnya ketika kita bicara soal bagaimana mendapatkan pelanggan. Di situ ada proses bisnisnya. “Nanti teman-teman cek apakah sudah benar prosesnya. Jawabannya harus sama,” cetusnya.

Contoh kedua, misalnya untuk proses bisnis *request to payment* akan dicek proses bisnisnya dari awal sampai akhir. Apakah sudah sama atau belum. Ketika sudah sama artinya proses bisnis kita sudah efektif.

Dan ini sejalan dengan salah satu tujuan utama filosofi *Kaizen* yaitu pekerjaan yang terstandarisasi. Sehingga kualitas yang dihasilkan perusahaan juga meningkat.

Perbaikan proses bisnis ini juga tidak tergantung pada satu orang. Karena perbaikan dapat datang dari karyawan mana pun kapan saja. Idenya adalah bahwa setiap orang memiliki kepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan semua orang harus berusaha, setiap saat, untuk membantu membuat model bisnis lebih baik.

Dengan model bisnis yang lebih baik, maka dihasilkan tiga hal utama. Yakni, penghapusan pemborosan atau efisiensi ekonomi, tata kelola yang baik, dan standarisasi. Idealnya, *Kaizen* sudah tertanam dalam budaya perusahaan sehingga pada akhirnya menjadi hal yang wajar bagi karyawan.





Simpanan Sebelum Berpulang, Agar Keluarga Tenang

Belum lama ini publik dihebohkan kasus penurunan jenazah bayi laki-laki di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Tugu Beji, Sintang, Kalimantan Barat, oleh sopir ambulans RSUD Ade Muhammad Djoen Sintang. Dengan alasan keluarga jenazah menolak membayar selisih bahan bakar minyak (BBM) sebesar Rp 400.000.

Keluarga enggan mengeluarkan biaya tambahan karena sudah membayar di rumah sakit Rp 650.000. Di SPBU, sopir menggunakan BBM Dexlite, sementara di aturan rumah sakit biaya yang tercover untuk kendaraan ambulans yang menggunakan BBM Peralite.

Melihat kejadian tersebut, rasanya menjadi penting jika saat meninggal dunia nanti kita tidak merepotkan orang yang kita tinggalkan. Karena itulah PT Perta Life Insurance (PertaLife) menawarkan produk asuransi Bantuan Pengangkutan Jenazah (BPJ).

Program BPJ adalah asuransi yang bertujuan memberikan santunan kematian jika peserta meninggal dunia. "Dengan santunan tersebut, keluarga peserta atau pasangan yang ditinggalkan bisa membayar akomodasi ambulans dan pengurusan pengangkutan jenazah," papar Tim Strategic & Product Development PertaLife.

Sedangkan jika peserta mengundurkan diri dari perusahaan, asuransi BPJ manfaat nilai tunai. Program asuransi BPJ ini dikhususkan untuk karyawan dan pensiunan PT Pertamina.

Program asuransi BPJ ini memang sebagai bentuk sinergi antara PertaLife dan Pertamina, dengan tujuan memberikan perlindungan asuransi jiwa seumur hidup kepada pekerja aktif, pensiunan, serta pasangan mereka.

Sama seperti produk asuransi lain, untuk menjadi peserta asuransi BPJ peserta tentu harus membayar premi. Premi

dihitung berdasarkan usia dan jumlah total premi yang kemudian dibagi rata di antara seluruh peserta, atau berdasarkan rata-rata tarif.

Dengan demikian, besaran premi akan sama untuk semua peserta yang didaftarkan pada saat itu yaitu sebesar Rp 4,67 juta. Sedangkan untuk nilai pertanggungannya, peserta akan mendapatkan uang pertanggungan sebesar Rp 10 juta.

Sedangkan untuk persyaratan umur peserta, minimal 18 tahun.

Untuk mengajukan klaim ada beberapa persyaratan yang harus disiapkan. Yakni, mengisi formulir klaim, fotokopi Kartu Keluarga (KK) tertanggung yang meninggal dunia, akta kematian/surat kematian dari instansi yang berwenang, fotokopi KK ahli waris/penerima manfaat, fotokopi KTP tertanggung yang meninggal dunia. Selain itu persyaratan lainnya adalah fotokopi KTP ahli waris/penerima manfaat, surat keterangan ahli waris, dan fotokopi halaman depan buku rekening ahli waris/penerima manfaat yang masih berlaku.

Lantaran sangat cukup membantu dan meringankan keluarga yang ditinggalkan, asuransi BPJ ini mendapatkan respon yang sangat baik. Terbukti dengan adanya permintaan penambahan uang pertanggungan dari pihak Pertamina serta penambahan peserta baru dari Pertamina.

Sinergi PertaLife dan Pertamina memang memberikan banyak keuntungan bagi keduanya. Bagi PertaLife, Pertamina menjadi pasar yang menjanjikan untuk produk-produk PertaLife, mulai dari asuransi sampai dana pensiun. Pertamina sendiri adalah salah satu pemegang saham PertaLife bersama PT Timah.



Joko Suwaryo
Appointed Actuary
PertaLife Insurance

Implikasi Penerapan PSAK 117

Tahun 2025 merupakan tahun dimulainya penerapan PSAK 117 yang menggantikan PSAK 62 yaitu PSAK yang mengatur tentang Kontrak Asuransi. Penerapan standard yang baru ini perlu dilakukan persiapan secara matang.

Pembelajaran yang terus menerus untuk dapat menguasai standard baru menjadi sesuatu yang harus dilakukan oleh tim implementasi, dan pada saatnya dilakukan sosialisasi dan pelatihan kepada seluruh fungsi yang ada di perusahaan.

Beberapa implikasi dari penerapan PSAK 117 ini adalah adanya perubahan pengakuan pendapatan, pengakuan keuntungan, pemisahan antara hasil asuransi dan hasil investasi, serta masih banyak perubahan lainnya. Tentunya dengan adanya perubahan tersebut akan berdampak pada proses bisnis, indikator kesehatan keuangan, dan *performance management*.

Fungsi pemasaran dan operasional perlu mempertimbangkan standard baru ini dalam melakukan kegiatannya. Fokus penggarapan pasar yang memiliki potensi keuntungan dan efisiensi pengelolaan bisnis menjadi penting.

Produksi yang di awal proses penutupan sudah memiliki potensi kerugian (*onerous*) akan diakui langsung sebagai kerugian (*loss component*) dalam laporan laba rugi.

Sedangkan dari sisi biaya operasional, pengeluaran yang terkait dengan upaya mendapatkan bisnis baru (*acquisition cost*) dan pengeluaran terkait pemeliharaan kontrak asuransi (*maintenance cost*) harus diupayakan seefisien mungkin melalui proses bisnis yg efektif, peningkatan produktivitas dan dukungan penerapan IT yang optimal.

PertaLife Insurance Kelola Asuransi Kesehatan Pekerja Dan Keluarga PT Indonesia Epson Industry



Direktur Utama PertaLife Insurance, Hanindio W. Hadi dan President Director Indonesia Epsion Industry (IEI), Emile Indrakusumah Pattiwael, foto bersama saat acara Penandatanganan Kerja Sama pengelolaan asuransi kesehatan untuk pekerja dan keluarga IEI.

Jakarta – PT PertaLife Insurance (PertaLife Insurance) menjalin sinergi dengan PT Indonesia Epsion Industry (IEI) untuk pengelolaan asuransi kesehatan bagi seluruh pekerja dan keluarganya. Perjanjian kerja sama tersebut berlangsung di kantor IEI di Kawasan EJP Industrial Park, Cikarang pada Senin (19/8).

Kerja sama itu nantinya akan mencakup penyediaan berbagai layanan asuransi kesehatan yang komprehensif, termasuk rawat inap, rawat jalan, pemeriksaan kesehatan berkala, dan berbagai manfaat tambahan lainnya termasuk akses ke jaringan rumah sakit dan klinik mitra di seluruh Indonesia. Sehingga pekerja IEI dapat memperoleh layanan kesehatan yang cepat dan berkualitas serta memberikan ketenangan bagi karyawan selama bekerja.

Direktur Utama PertaLife Insurance, Hanindio W. Hadi berterima kasih atas kepercayaan dari IEI kepada PertaLife Insurance karena bisa bersinergi dengan IEI, sebagai salah satu perusahaan manufaktur elektronik besar bukan hanya lingkup nasional tapi juga multinasional. “Kami akan menjaga amanah yang telah diberikan melalui layanan kesehatan terbaik bagi pekerja dan keluarga IEI,” ujarnya.

Hanindio menjelaskan bahwa karyawan adalah aset terbesar sebuah perusahaan. Dan PertaLife Insurance berkomitmen untuk memberikan perlindungan terbaik melalui fasilitas dan provider yang tersebar di seluruh Indonesia.

Dia mengatakan, PertaLife Insurance akan terus menjalankan komitmen yang telah disepakati melalui *4 Lines of Defense* yang dimiliki oleh PertaLife Insurance. Yaitu dari sisi manajemen saat ini semua direksi dan komisaris utama yang berstatus sebagai pekerja Pertamina aktif, 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 bentuk Komite Pengawas sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan Perusahaan.

Dengan *Combine Of Defence* tersebut akan menjadi jaminan pelayanan terbaik yang akan PertaLife Insurance berikan.

President Director IEI, Emile Indrakusumah Pattiwael mengatakan bahwa kesehatan dan kesejahteraan pekerja selalu menjadi prioritas utama di IEI. Melalui kerja sama dengan PertaLife Insurance, dia berharap IEI dapat memberikan rasa aman dan perlindungan kesehatan yang lebih baik bagi seluruh pekerja dan keluarga, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang.

Dengan reputasi yang baik, dia yakin PertaLife Insurance akan memberikan layanan yang terbaik kepada seluruh Pekerja IEI. “Semoga kerja sama ini bukan hanya jangka pendek namun untuk jangka panjang yang saling menguntungkan kedua belah pihak,” ujar Emile. **PLI**

Meriahkan HUT ke-79 RI,

Perwira PertaLife Semangat Ikut Berbagai Lomba



JAKARTA - Kemeriahan HUT ke-79 Kemerdekaan RI dirasakan seluruh lapisan masyarakat Indonesia, termasuk para Perwira PertaLife yang penuh semangat mengikuti lomba yang diselenggarakan di kantor PertaLife Insurance pada Senin, 19 Agustus 2024. Kegiatan yang diselenggarakan oleh Satuan Kerja Human Capital tersebut diisi dengan perlombaan seperti catur, Makan Donat dengan mata tertutup, Kursi Panas, Memasukkan Pensil, dan Lomba Estafet Gelas. Hadir dalam event tersebut seluruh jajaran Direksi PertaLife Insurance yang memberiksan semangat kepada seluruh Perwira PertaLife yang mengikuti lomba.



“Kegiatan ini menjadi ajang untuk meningkatkan sinergi antar Perwira walaupun dari kelompoknya dari berbagai satuan kerja” kata Sigit Panilih.



■ *“Tetap jaga sportifitas dan kekompakan, kalah menang hati tetap senang” Kata Oka Fitrio.*



■ *Peserta Nampak serius mengikuti pertandingan catur*



Warung Sate Sederhana, Sate Tongseng Kambingnya Juara



<https://food.detik.com/warung-makan/d-6255252/sate-keroncong-sate-kambing-juicy-yang-lemaknya-lumer-nikmat>



■ Sate Keroncong

Alamat: Jalan Matraman Raya No. 224,
Jatinegara, Jakarta Timur

Bagi penikmat kuliner kambing, sate dan tongseng kambing adalah menu wajib yang tidak boleh dilewatkan. Ibarat pasangan, makan sate kambing tidak lengkap kalau tidak ditemani tongseng.

Di Jakarta kita bisa menemui banyak warung sate tongseng. Mulai dari warung pinggir jalan sampai hotel bintang lima. Tapi tidak semua istimewa. Nah, kalau mau menyicipi sate dan tongseng kambing yang lezat, Anda mesti datang ke salah satu warung sate legendaris di Jakarta. Namanya Warung Sate Sederhana.

Meski legendaris karena sudah ada sejak tahun 1959, Anda jangan membayangkan bakal menikmati sate dan tongseng di ruangan yang luas di bangunan rumah makan yang besar seperti rumah makan-rumah makan legendaris lain. Karena sesuai namanya, warung sate tongseng ini sangat sederhana.

Lokasinya ada di Gang Lele Jl. Matraman Raya No.224, Bali Mester, Jatinegara, Jakarta Timur. Dekat dengan Kantor Polres Jakarta Timur dan SD Negeri Balimester 01.

Walau hanya menempati bangunan lama yang luasnya hanya sekitar 30 meter persegi, sate tongseng di Warung Sate Sederhana tetap juara bagi para penikmat kuliner kambing.

Sate kambing di sini berukuran besar dengan kuah kecap melimpah yang ditaburi irisan cabe merah dan rawit, bawang merah, tomat serta merica. Melihat sate disajikan, dijamin selera makan Anda bakal langsung memanggil untu segera menyantap.

Saat daging sate mulai digigit dan dikunyah, Anda bakal merasakan tekstur daging kambing yang medium, tidak alot tapi tidak terlalu empuk, dengan sedikit “perlawanan” dari serat daging. Rasanya? Luar biasa lezat karena sebelum dibakar sate direndam dalam bumbu marinasi penuh rempah rahasia turun temurun sebanyak dua kali.

Mulyono, pemilik Warung Sate Sederhana mengungkapkan, untuk mendapatkan tekstur daging kambing yang medium ini, kambing yang diolah bukan kambing muda. Melainkan kambing Jawa ukuran besar dan agak tua. “Biar agak empuk dan tidak bau prengus, kami punya teknik memasak sendiri,” ujar generasi kedua dari pemilik warung sate tongseng khas Klaten ini.

Selain sate kambing, Anda tidak boleh melewatkan menu istimewa lain yakni tongseng kambing. Sama dengan tongseng kambing di tempat lain, tongseng di sini berisikan potongan daging kambing, lalu ditumis bersama cacahan bawang putih dan bawang merah baru disiram kuah gulai kambing, disusul campuran sayuran seperti kol, tomat, dan daun bawang. Lalu dimasak hingga daging empuk.

Yang membuat tongseng di sini istimewa adalah rasanya yang sedap. “Rahasiannya dari bumbu rempahnya dan dimasak dengan tungku arang,” kata Prasetyo, generasi kedua lainnya.

Selain sate dan tongseng, menu lain yang Anda bisa nikmati adalah gulai kambing. Khusus gulai, isinya sedikit berbeda karena ada tulang di dalamnya.

Untuk harga sate, tongseng, dan gulai kambing di Warung Sate Sederhana relatif lebih mahal dibandingkan di tempat lain. Tapi kalau dibandingkan kualitas rasa dan porsi, harga masih terjangkau. Seporsi sate kambing isi 10 tusuk yang potongan dagingnya besar-besar harganya Rp 75.000. Untuk tongseng yang porsinya sangat banyak dan bisa untuk makan dua orang, harganya Rp 50.000 seporisi sama dengan harga seporisi gulai kambing.

Tapi, buat pelanggan setia, harga rasanya nggak jadi halangan untuk menikmati sate tongseng kambing di sini. “Buat saya harga sih sebanding dengan rasanya yang terjaga sejak puluhan tahun. Rasa sate dan tongsengnya masih yang paling enak buat saya,” kata Andi, salah seorang pelanggan dari generasi kedua, yang sudah makan tongseng di Warung Sate Sederhana sejak masih kecil ini.

Dia mengaku sudah mengenal kuliner tongseng sejak masih

SD saat diajak orang tuanya. Persisnya saat tinggal di Kebon Pala, yang dekat dengan Pasar Jatinegara. “Sejak saat itu jadi penggemar tongseng,” ujarnya sambil tertawa.

Sayangnya, karena tempatnya yang terbatas lantaran hanya ada empat meja, Warung Sate Sederhana selalu penuh di jam tertentu seperti saat makan siang. “Dari tahun 1980-an ya sudah antri begini kalau pas makan siang,” cetus Andi.

Yang berbeda antara Warung Sate Sederhana tahun 1980-an dengan sekarang adalah hiburan musik keroncong. Karena, sejak awal tahun 2000, pecinta sate tongseng di sini mendapat hiburan dari pemusik keroncong yang duduk persis di depan warung. “Makanya, belakangan warung ini dikenal juga dengan nama Warung Sate Keroncong,” kata Mulyono.

Warung yang menghabiskan tiga ekor kambing dalam sehari ini, buka dari jam setengah 10 pagi sampai jam setengah 6 sore.

