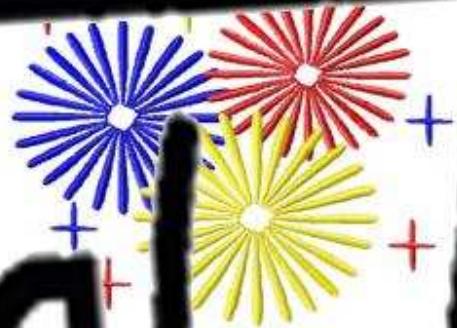




Journal

Januari 2012



AGUNG PODOMORO LEARNING & RECRUITMENT CENTER

Managing High Challenge

Syukuran kantor APL

STAR RACE

Be Proactive

APIP

The Law of Labor

9 Langkah Intropksi Diri

Work Driven Purpose

Content

THE HAPPENING

Managing High Challenge
Syukuran Kantor APL

OUR ROUTINITY

Be Proactive
The Law of Labor
APIP

SHOCKING MOMENT

STAR RACE

Surat Keputusan Presiden Direktur (Chairman)
Agung Podomoro Group tentang Tata Tertib
dan Penegakan Disiplin Karyawan
di Agung Podomoro Group - *Attached*

MUST READ

9 langkah intropesi untuk mengubah perilaku buruk
Work Driven Purpose

CERTAINLY THERE

Training Schedule of Januari 2012
Traintionary



The happening

During the session...

SEBELAS AZAS KEPEMIMPINAN TNI

TAQWA, IALAH BERIMAN KEPADA TUHAN YANG MASA ESA DAN TAAT KEPADA-NYA.
ING NGARSA SUNG TULADA, YAITU MEMBERI SURI TAULADAN DI HADAPAN ANAK BUAH.
ING MADYA MANGUN KARSA, YAITU IKUT BERGIAT SERTA MENGGUGAH SEMANGAT DI TENGAH-TENGAH ANAK BUAH.
TUT WURI HANDAYANI, YAITU MEMPENGARUHI DAN MEMBERI DORONGAN DARI BELAKANG KEPADA ANAK BUAH.
WASPADA PURBA WISESA, YAITU SELALU WASPADA MENGAWASI SERTA SANGGUH DAN BERANI MEMBERI KOREKSI TERHADAP ANAK BUAH.
AMBEG PARAMA ARTA, YAITU DAPAT MEMILIH DENGAN TEPAT MANA YANG HARUS DIDAHULUKAN.
PRASAJA, YAITU TINGKAH LAKU YANG SEDERHANA DAN TIDAK BERLEBIH-LEBIH.
SATYA, YAITU SIKAP LOYAL DAN TIMBAL BALIK DARI ATASAN TERHADAP BAWAHAN, DAN BAWAHAN TERHADAP ATASAN DAN KESAMPING.
GEMI NASTI, YAITU KESADARAN DAN KEMAMPUAN UNTUK MEMBATASI PENGGUNAAN DAN PENGELUARAN SEGALA SESUATU KEPADA YANG BENAR-BENAR DIPERLUKAN.
BELAKA, YAITU KEMAUAN, KERELAAN DAN KEBERANIAN UNTUK MEMPERTANGGUNG JAWABKAN TINDAKAN-TINDAKANNYA.
LEGAWA, YAITU KEMAUAN, KERELAAN DAN KEIHLASAN UNTUK PADA SAATNYA MENYERAHKAN TANGGUNG JAWAB DAN KEDUDUKAN KEPADA GENERASI BERIKUTNYA.



Rabu, 30 November & Kamis, 1 Desember 2011,

Ada yang berbeda dari aktivitas keseharian di APLRC, karena untuk pertama kalinya APLRC dipenuhi oleh para General Manager dari berbagai unit usaha APG/APL, keseluruhannya berjumlah 27 karyawan.

Antusiasme nampak jelas di wajah para General Manager ini karena mereka akan mengikuti pelatihan yang dibawakan oleh Bp Letjen. (Purn) Sofian Effendi (mantan Gubernur LEMHANNAS) dan Bp Koeshartanto (Corporate VP Human Resources). Pelatihan yang dibagi menjadi 2 gelombang ini selain dibawakan oleh praktisi yang kawakan di bidangnya juga mengangkat topik yang sangat menarik yaitu Managing High Challenge (salah satu topik dari serangkaian pelatihan Agung Podomoro Leadership Series).

Kombinasi dari lecturing dan discussion merupakan metode yang digunakan dalam pelatihan ini, sehingga suasana pelatihan menjadi santai dan nyaman namun tetap inspiratif. Pada sesi pertama, dengan gaya humor khasnya, Bp Sofian membagikan pengalamannya ketika memimpin Kopassus di Dilli atau ketika menjadi Panglima di Sulawesi. Selain itu, beliau juga menginspirasi peserta dengan 11 praktek kepemimpinan TNI agar menjadi pemimpin yang paripurna.

Pada sesi kedua, Bp Koeshartanto memulai pelatihan dengan memberikan kuesioner tentang leadership kepada peserta, apakah peserta telah memiliki praktek yang CHALLENGING, INSPIRING, ENABLING, MODELING, dan ENCOURAGING. Beliau juga mendalamkan pemahaman mengenai leadership dalam high challenge environment sehingga pelatihannya yang berlangsung selama 5 jam ini tidak terasa.

Quote of the day : “CHANGING FROM KNOWING TO DOING”

The power of influence merupakan poin pembicaraan yang diminati oleh para peserta, termasuk di dalamnya bagaimana mendapatkan power of influence untuk menjadi leader dan bagaimana menggabungkannya dalam bingkai good manager dan good leader.

Peserta mengharapkan pelatihan ini diselenggarakan lagi dan juga diselenggarakan secara berkesimambungan.

Menimbang reaksi yang positif dari peserta, pelatihan serupa juga akan dilakukan untuk level manajerial lainnya, yaitu Manager s/d CEO, sehingga SDM di APG/APL tidak hanya mampu untuk menghasilkan produk-produk yang inovatif namun juga semakin siap dalam menghadapi perubahan baik yang terjadi di intern maupun ekstern APG/APL

Acara Syukuran Kantor APL

Better coordination under one roof,

Inilah harapan yang diberikan oleh pihak manajemen Agung Podomoro ketika memutuskan untuk menyatukan direktorat Head Office yang tadinya tersebar di 5 lokasi yang berbeda ke dalam satu gedung.

Sebenarnya proses perpindahan ini sudah berlangsung sejak bulan Agustus 2011, namun atas pertimbangan belum terselesainya proses fitting out maka acara syukuran kantor baru belum juga dilaksanakan.

Senin, 12 Desember 2011 tepat pukul 11.30 WIB di Lt. 46 APL Tower, dilakukan acara potong tumpeng dan doa bersama sebagai ucapan syukur perpindahan kantor Head Office dari Sunter, MGR, GNR, dan Senayan City ke APL Tower Lt. 43-46. Acara ini yang berlangsung sederhana namun hikmat ini dihadiri oleh Bp Trihatma K. Haliman beserta ibu serta dihadiri oleh board of directors of Agung Podomoro.

Bp Trihatma K. Haliman dalam pidatonya menyampaikan rasa senang dan bangga akan icon baru Head Office ini. "Jika saya ingin melihat Green Bay, saya hanya perlu melihat ke arah jendela" ucap Bp Trihatma K. Haliman diiringi tertawa khasnya. Seiring doa dan harapan agar masa depan Agung Podomoro yang lebih baik, Bp Trihatma K. Haliman berharap bahwa bersatunya kantor Head Office bukan saja dapat mempermudah koordinasi namun juga semakin membuat Agung Podomoro semakin solid.

Dalam kesempatan ini, Agung Podomoro secara khusus memberikan penghargaan kepada Susana (atlet Wushu peraih medali emas di Olimpiade Beijing & Sea Games). Perlu diketahui bahwa terhitung sejak 2 November 2011, Susana telah bergabung dengan keluarga Agung Podomoro sebagai Legal Officer di Head Office. Tak lupa dalam acara ini, Susana berkesempatan untuk menampilkan bakat serta kemampuan yang dimiliki di depan tamu undangan.

Acara ini kemudian dilanjutkan dengan workshop mengenai kode etik Agung Podomoro. Kode etik yang dipresentasikan bukanlah barang baru karena sudah diresmikan sejak tahun 2008. Hanya saja, hingga saat ini kode etik tersebut belum diterapkan, sehingga H.R. Directorate merasa perlu untuk mensosialisasikan kembali kode etik tersebut. Tak lupa Bp Trihatma K. Haliman berpesan agar kode etik ini tidak hanya diterapkan oleh seluruh karyawan Agung Podomoro namun juga diresapi dan menjadi ciri khas yang membedakan serta menjadi nilai unggul karyawan Agung Podomoro.









BE PROACTIVE

Mendukung siapa saja yang haus akan ilmu pengetahuan dan mau berbagi pengetahuan. Inilah semangat dari Agung Podomoro Learning Center (APLC) yang mengusung slogan “The House of Knowledge”.

Rabu, 14 Desember 2011 dan bekerjasama dengan mahasiswa Magister Psikologi Universitas Indonesia, APLC menyelenggarakan pelatihan bertopik Be Proactive. Pelatihan yang dilaksanakan dengan berbagai games tanpa melupakan unsur teori dan motivasi ini diikuti oleh 20 peserta dari 6 unit usaha Agung Podomoro.

Kedepannya APLC mengundang kepada seluruh pihak baik intern maupun ekstern Agung Podomoro untuk terus membagi ilmu pengetahuan kepada sesama dan pintu APLC akan terbuka selebar-lebarnya bagi Anda.





THE LAW OF LABOR



Selasa, 13 Desember 2011

Dianggap baik sekali oleh
peserta

Diikuti oleh 17 karyawan dari
14 unit usaha



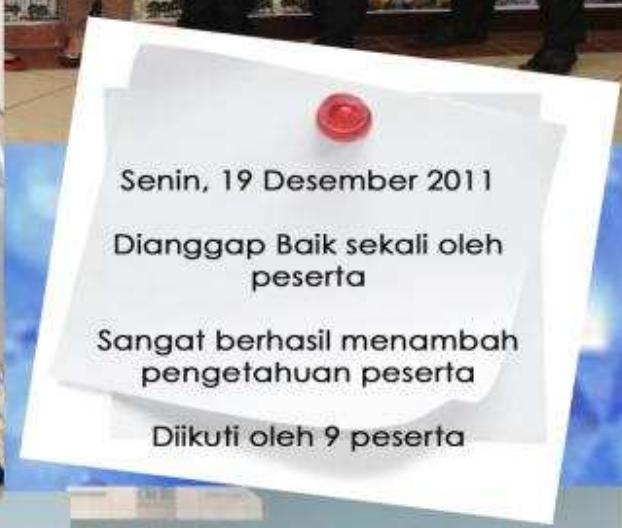
AGUNG PODOMORO LAND

LEARNING CENTER

The House of Knowledge



Agung Podomoro Introduction Program



AGUNG
PODOMORO
GROUP

STAR RACE

Perjalanan untuk menjadi Employee of The Year (ETY) Agung Podomoro Group bukanlah hal yang mudah.

Rangkaian kegiatan dimulai dari pemilihan ETY di masing-masing proyek Agung Podomoro Group sejak bulan Agustus 2011. Dalam kegiatan ini para Finalis ETY harus bersaing dengan rekan sesama proyeknya. Pemenang ETY dari masing-masing proyek kemudian akan diadu dengan pemenang ETY dari proyek lain untuk kemudian dinobatkan menjadi ETY Agung Podomoro Group.

Guna semakin menguatkan karakter **STAR (Success, Tough, Achiever, dan Role model)** para finalis ETY Agung Podomoro Group, pada tanggal 16 Desember 2011 diadakan pelatihan yang bertemakan STAR RACE.

Bertempat di Agung Podomoro Learning & Recruitment Center, ke 28 finalis dari 12 proyek Agung Podomoro diajarkan nilai-nilai STAR melalui serangkaian permainan yang harus diselesaikan secara berkelompok.

Adapun pos permainan yang harus dilewati adalah:

1. Bentuk pola
2. Labirin bola
3. Tunjukkan gayamu
4. APG Theme Dance
5. Tiup dan bagi balon
6. Mendarat di bulan
7. Peta APG
8. Products of APG
9. My goal setting

Melalui permainan ini diharapkan peserta semakin memahami pentingnya kerjasama tim, termotivasi untuk menjadi yang terbaik, tetap semangat meski dalam kesulitan, dan tercipta bibit STAR dalam diri setiap peserta.

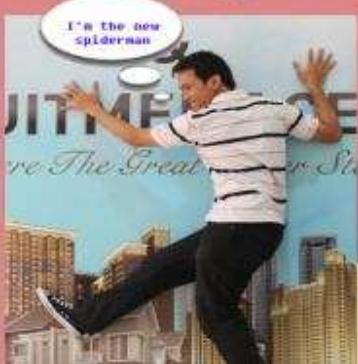
Dikarenakan terdapat 2 kelompok yang menyelesaikan tugas secara bersamaan, maka diadakan lomba tambahan yaitu pengumpulan kulit kuaci terbanyak.

Kelompok yang keluar sebagai pemenang adalah kelompok yang menamakan dirinya The Winning Team dengan beranggotakan 5 karyawan (Hendrix Sebastian - Senayan City, Reinaldo Septimaselli - Kalibata City, Asnedi - Kalibata City, Sally Sulaeman - Festival Citylink, dan Kwartikasari - Blok B Tanah Abang) ini berhak atas uang tunai sebesar Rp. 1.000.000,-

Untuk selanjutnya, finals akan mengikuti tahap penyisihan awal sebelum akhirnya melalui tahap Grand Final.

Berikut adalah foto-foto selama kegiatan berlangsung. Komentar yang terdaat dalam foto hanya ditujukan untuk hiburan semata...









9 langkah introspeksi untuk mengubah perilaku buruk

1. Bikin daftar kebiasaan tak sehat

Contohnya, kebiasaan marah-marah, datang terlambat ke kantor, lebih senang duduk manis nonton televisi sambil ngemil daripada jalan pagi, dan lain-lain.

2. Pilih dan fokus pada satu perubahan

Mencoba mengubah lebih dari satu perilaku tak sehat dapat membuat Anda kewalahan. Fokus pada satu perubahan akan meningkatkan kemungkinan Anda untuk sukses mengubah diri.

3. Pertimbangkan cara mengembangkan kebiasaan sehat

Cari tahu apa penyebab masalah? Adakah berkaitan dengan stres yang sering melanda?

4. Pikirkan cara realistik mengubah perilaku jadi sehat

Mengunci pintu kulkas tentu bukan cara bijaksana menghindari kebiasaan ngemil. Pilih cara yang realistik seperti membawa kotak makan siang yang banyak sayur dan buah serta rencanakan berolahraga seusai kerja.



5. Pikirkan cara alternatif untuk menghindari halangan
Contohnya, ubah jadwal olahraga jadi pagi hari jika tengah hari Anda tak bisa menghindari rapat atau pertemuan dengan klien.

6. Tetapkan tanggal untuk mencapai tujuan
Tetapkan tanggal yang realistik sehingga Anda dapat mencapainya dengan nyaman dan tak tergesa-gesa. Anda mungkin butuh waktu beberapa hari untuk mengubah diri, berminggu-minggu, atau bahkan berbulan-bulan.

7. Evaluasi kesuksesan Anda
Ketika tujuan tak tercapai, apa yang didapat dari perubahan gaya hidup itu? Adakah strategi alternatif sehingga tujuan bisa tercapai lebih baik?

8. Jadikan kebiasaan baru ini permanen
Jangan biarkan kesibukan kerja menyebabkan Anda melewati waktu makan siang. Ini akan membuat Anda kembali ke kebiasaan ngemil sepanjang hari.

9. Setelah berhasil mengubah satu, ulangi untuk kebiasaan buruk yang lain
Kebiasaan tak sehat lain juga bisa diubah dengan langkah-langkah sama.

STRIKE4 CHANGE

Work Driven Purpose



Pernahkah Anda bertanya tentang harapan & tujuan dari pekerjaan yang Anda jalankan saat ini?

Ada tiga kebutuhan yang mendasari seseorang bekerja:

- Achievement
- Power
- Affiliation

Tahukah tiga dasar kebutuhan tersebut?

1. **Achievement** (kebutuhan akan berprestasi), untuk mencapai prestasi tertinggi, pengakuan dan umpan balik atas prestasinya tersebut.

Karyawan dengan *need for achievement* biasanya selalu ingin menghadapi tantangan baru dan mencari tingkat kebebasan yang tinggi. Perusahaan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan ini adalah perusahaan yang mampu memberikan tugas yang realistik dan menantang, serta memberikan pengakuan atas tugas dan prestasi yang telah dicapai.



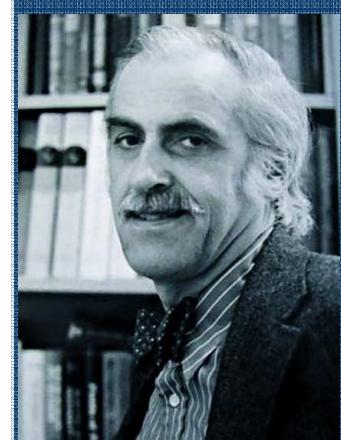
Tokoh yang mementingkan Power.

2. **Power** (kebutuhan akan kekuasaan), untuk dapat mempengaruhi lingkungannya, peningkatan status dan prestige pribadi.

Need for power terbagi atas dua jenis yaitu pribadi dan sosial. Karyawan dengan kebutuhan kekuasaan pribadi biasanya mencari posisi lebih tinggi agar bisa mengatur orang lain dan mengarahkan kemana perusahaannya akan bergerak. Sedangkan karyawan dengan kebutuhan kekuasaan sosial akan menggunakan kekuasaannya tersebut untuk kepentingan sosial.

Perusahaan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan ini adalah perusahaan yang mampu memberikan kesempatan untuk memimpin dan menerapkan ide yang dimiliki.

Menurut:



David McClelland



3. **Affiliation** (kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat), untuk berinteraksi atau menciptakan hubungan antar pribadi yang erat dengan lingkungan sosialnya.

Need for affiliation muncul karena seseorang merasa ingin disukai dan diterima oleh sesamanya. Seseorang dengan **need for affiliation** yang kuat dapat melakukan apa saja agar disukai oleh orang lain, dan terkadang hal ini dapat mengurangi objektifitas dari orang tersebut. Perusahaan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan ini adalah perusahaan yang mementingkan kebersamaan dan kekeluargaan antar karyawan, serta memiliki peraturan dan sistem prosedur yang jelas.

Jika ditinjau dari sudut pandang perusahaan, saat ini sudah banyak perusahaan yang menganggap karyawan sebagai asset perusahaan yang berharga. Oleh karena itu, berbagai sistem dan prosedur disusun sedemikian rupa guna mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang unggul. Mulai dari sistem rekrutmen yang ketat, pelatihan dan pengembangan yang tepat, sampai sistem renumerasi dan kompensasi yang menggiurkan. Namun, tidak semua karyawan dapat dianggap sebagai asset yang berharga bagi perusahaan, hal ini tentunya didasari oleh produktivitas, loyalitas, serta kontribusi karyawan tersebut kepada perusahaan.



Secara umum, karyawan dapat dibagi menjadi empat kategori dari karyawan yang terburuk hingga terbaik (dikutip dari www.itprojectsforyou.com), yaitu:

Kebutuhan yang berbeda menyebabkan perilaku dalam perusahaan yang berbeda-beda pula. Tak jarang seseorang berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain guna memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui kebutuhan apa yang mendasari anda bekerja sehingga anda termotivasi untuk bekerja.

Selain tiga kebutuhan di atas, masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan di suatu perusahaan. Survei yang dilakukan PT. Watson Wyatt Indonesia (dikutip dari www.portalhr.com), hanya 35% karyawan Indonesia yang ingin bertahan di perusahaan kendati pekerjaan di perusahaan lain itu hampir sama saja dalam hal gaji, jabatan, dan scope pekerjaan. Faktor peluang karir yang lebih baik (44%) sebagai alasan utama seseorang memutuskan untuk pindah kerja, diikuti oleh paket kompensasi yang lebih baik (40%), perusahaan tersebut memiliki prospek sukses lebih baik di masa depan (25%), menyediakan peluang training dan pengembangan diri yang lebih baik (23%), dan memberikan peluang lebih baik untuk mendayagunakan keahlian (23%).

Lalu perusahaan seperti apa yang diinginkan oleh karyawan? Bob Nelson dalam artikel "The Ten Ironies of Motivation" (dikutip dari www.humanresources.about.com) mengatakan bahwa "More than anything else, employees want to be valued for a job well done by those they hold in high esteem." Jadi, apapun alasannya, karyawan sebenarnya menginginkan kontrol atas pekerjaan sendiri, menjadi bagian dari perusahaan, memiliki kesempatan untuk terus tumbuh dan berkembang, serta memiliki pemimpin yang dapat memberikan target kerja. Oleh karena itu, kunci keberhasilan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya adalah mendengarkan apa yang diinginkan dan dibutuhkan karyawan. Sehingga karyawan dapat termotivasi untuk bekerja demi perkembangan dan kesuksesan perusahaannya.

Slacker, yaitu karyawan yang perlu disuruh dan diawasi secara terus menerus selama bekerja. Karyawan dengan kategori ini tidak bisa diandalkan, kurang bertanggung jawab, dan cenderung gagal memenuhi target kerja.

Mediocre, yaitu karyawan yang mampu bekerja sesuai target dan mampu bekerja secara tim. Karyawan dengan kategori ini akan lebih menunjukkan potensi yang dimiliki jika melakukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keterampilannya. Jika pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan minat dan keterampilannya, maka karyawan ini dapat menjadi slacker.

Team player, yaitu karyawan yang diperlukan untuk menunjang kesuksesan suatu proyek. Karyawan dengan kategori ini cenderung efisien dalam mengerjakan tugas dan dapat memberikan ide-ide yang berkaitan dengan pemecahan masalah. Karyawan dengan tipe ini juga dapat bekerja dengan berbagai peran atau lingkungan kerja yang berbeda-beda.

Organizational asset, karyawan ini bekerja & terfokus pada penggerakan proyek secara keseluruhan, bukan hanya pada tugas pribadinya. Karyawan dengan kategori ini juga akan terus berpikir dan bekerja demi kemajuan perusahaan, serta mampu memimpin orang lain sesuai visi & misi perusahaan.



Karyawan dengan kategori **team player** dan **organizational asset** merupakan karyawan yang perlu dipertahankan oleh perusahaan. Karyawan dengan kategori ini lebih berpotensi untuk memiliki produktivitas yang tinggi, cenderung loyal, serta mampu berkontribusi secara maksimal bagi perusahaan.

Terakhir, hubungan yang ideal antara karyawan dan perusahaan hendaknya menganut prinsip simbiosis mutualisme karena perusahaan membutuhkan tenaga dan karyawan menjual tenaga. Dengan menganut prinsip ini, keharmonisan hubungan karyawan-perusahaan perlu dijaga oleh kedua belah pihak.

Jika ditinjau dari sisi perusahaan, perusahaan hendaknya menyediakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan. Sedangkan dari sisi karyawan, hendaknya memberikan keuntungan yang lebih bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki "nilai lebih" dan tidak perhitungan dalam bekerja akan dipertahankan atau bahkan diperebutkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, kutipan yang perlu kita semua renungkan adalah :

"Don't ask what your country can do for you. Ask instead what you can do for your country".



Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jumat	Sabtu	Minggu
 LEARNING CENTER <i>The Home of Knowledge</i>						1 
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13 Grand Final Employee of The Year 2011	14	15
16 Goal Setting (Officer)	17	18 APIP (Pelaksana – SPV)	19	20	21	22
23	24	25 Coaching at Work (Supervisor)	26	27 Be Proactive (Supervisor)	28	29
30 Work Ethic (Manager HO)	31					

elevate yourself to the next level with our training program

We're delightfully invite you to

GRAND FINAL

EMPLOYEE OF THE YEAR 2011

Friday, January 13th 2012

3 pm till end

@ The Hall

Senayan City, 8th floor

Jl. Asia Afrika Lot 19, Jakarta

Be There to win

Doorprizes &

THE BEST SUPPORTER AWARD





Be PROACTIVE

Seringkali kita merasa bahwa kita merupakan "korban" dari pekerjaan yang kita hadapi. Disadari atau tidak, pemikiran ini dapat menghambat Anda untuk mencapai kesuksesan ketika bekerja.

Bersikap Proaktif dapat dijadikan salah satu **Kunci Keberhasilan** bagi karir **Anda!**

Individu yang proaktif merupakan individu yang selalu memiliki tujuan, bergerak maju, dan berorientasi ke masa depan, serta secara internal memunculkan perilakunya sendiri

Ketika Anda bersikap **Proaktif** niscaya pekerjaan akan terasa **Menyenangkan** dan Anda dapat mengarahkan diri Anda untuk mencapai **kesuksesan !!!**

Manfaat dari pelatihan ini :

- ∞ Aspek-aspek yang mempengaruhi sikap proaktif
- ∞ Inti dari bersikap proaktif
- ∞ Pentingnya bersikap proaktif
- ∞ Kunci dari bersikap proaktif



-----TANDAI KALENDER ANDA-----

Hari/Tanggal : **Jumat, 27 Januari 2012**

Waktu: 09.00 – 14.00 WIB

Tempat:

Agung Podomoro Learning & Recruitment Center

Apt. Mediterania Garden Residences 1
Tower Dahlia Lt. 2, Podomoro City

*Registrasi Rp. **70.000,-/ peserta**

**Khusus Supervisor seluruh Departemen

Stagnasi serta motivasi dan prestasi kerja yang rendah dapat disebabkan karena kurang terfokusnya tujuan hidup seseorang.

Tidak terfokusnya tujuan hidup membuat Anda bagaikan berjalan tanpa arah.



Dengan menentukan tujuan hidup, Anda dapat memusatkan energi untuk mencapai tujuan tersebut termasuk cara ataupun alat yang dibutuhkan

Pelatihan ini ditujukan untuk

- Membantu karyawan mengetahui apa yang ingin diraih*
- Meningkatkan kerjasama untuk mencapai tujuan bersama*
- Menyelarasakan antara tujuan pribadi dengan tujuan departemen/perusahaan.*
- Mendukung dalam pengembangan professional kerja.*
- Menentukan sumber daya yang dibutuhkan guna mencapai tujuan*

Peserta : Officer all department

Investasi : Rp. 70.000,-/peserta

Waktu & Tempat Penyelenggaraan:

Senin, 16 Januari 2012

Pkl. 09.00 – 14.00 WIB

Agung Podomoro Learning Center

(Tower D, Lt. 2, Apartment Mediterania Garden Residences 1, Tanjung Duren – Jakarta Barat)



Tak kenal maka tak sayang, mungkin ini peribahasa yang tepat untuk nenggambarkan perasaan karyawan yang baru bergabung dengan perusahaan kita.

Sebagai karyawan baru, banyak pertanyaan yang muncul dibenaknya. Tidak hanya terkait dengan deskripsi pekerjaannya namun juga sehubungan dengan perusahaan tempatnya bekerja.

AGUNG PODOMORO INTRODUCTION PROGRAM

Pelatihan ini akan membahas tentang Agung Podomoro secara keseluruhan

Manfaat pelatihan:

- ★ Memahami sejarah Agung Podomoro
- ★ Memahami visi, misi, dan budaya kerja Agung Podomoro
- ★ Mengerti proyek-proyek Agung Podomoro, termasuk garis besar struktur organisasi didalamnya
- ★ Memahami sistem dan prosedur HRD, termasuk peraturan perusahaan yang berlaku

Pelatihan ini akan dilaksanakan pada:

Rabu, 18 Januari 2012, Pkl. 09.00 - 12.00 WIB

Agung Podomoro Learning Center
(Tower D, Lt. 2, Apartment Mediterania Garden Residences 1, Tanjung Duren)

Peserta : Pelaksana - Supervisor

Investasi : Rp. 35.000,-/peserta

Jangan biarkan karyawan baru Anda bekerja tanpa mengikuti pelatihan ini !!!

COACHING AT WORK

Peter Drucker pernah mengatakan: “**pemimpin di masa lalu tahu bagaimana menyuruh, pemimpin di masa depan perlu tahu bagaimana caranya bertanya.**”

Temukan seni bertanya anda dalam salah satu program kami, “Coaching At Work” yang berdasarkan Model GROW akan melatih kita untuk mengetahui bagaimana caranya berkomunikasi dan bagaimana sebaiknya kita memberi coaching kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Coaching Model GROW merupakan salah satu model coaching yang banyak digunakan karena kesederhanaan dan keampuhannya di dalam memandu kita mengarahkan percakapan yang terarah untuk mencapai target kerja baik individu maupun suatu kelompok.

Hanya dengan mengikuti pelatihan selama 4 jam ini



Anda akan mendapatkan:

- Apakah anda melakukan coaching, apa bedanya dilakukan atau tidak?
- Apa yang dimaksud dengan coaching di tempat kerja?
- Sebuah Model GROW dalam memberikan Coaching
- Struktur dan Proses menerapkan Coaching dengan Model GROW.
- Praktek dan Latihan setiap tahapan termasuk pertanyaannya

Anda diharapkan dapat:

- Membedakan perlunya coaching dan manfaat melakukan coaching
- Memahami esensi dari coaching
- Menjelaskan beberapa pendekatan dalam memberikan Coaching
- Menggunakan pertanyaan yang tepat untuk mengarahkan proses Coaching
- Membuat pertanyaan yang tepat sesuai dengan tahapan Coaching
- Menerapkan Model Grow dalam proses coaching terstruktur



Peserta : Supervisor seluruh Departemen (max 20 orang)

Investasi : Rp. 75.000,-/peserta

Waktu & Tempat Penyelenggaraan:

Rabu, 25 Januari 2012, Pkl. **09.00 – 14.00 WIB**

Agung Podomoro Learning Center

(Tower D, Lt. 2, Apartment Mediterania Garden Residences 1, Tanjung Duren – Jakarta Barat)

Wishing you a very

HAPPY
NEW
YEAR!

