

## ABSTRAK

*Learning Center (LC)* atau *dojo*, merupakan sebuah area yang berfungsi sebagai pusat pelatihan, baik bagi calon karyawan (siswa LC) maupun karyawan perusahaan sendiri. PT. Inti Ganda Perdana KIM sejak tahun 2017 telah berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi karyawannya, hal ini dibuktikan dengan dimulainya *project dojo*. *Dojo* tersebut diproyeksikan terutama bagi siswa LC atau calon karyawan, dimana bagi calon karyawan yang belum memiliki bekal dikhawatirkan akan menghambat proses produksi dan menyebabkan *line stop* ketika langsung diterjunkan pada *plant* tanpa persiapan. Sedangkan untuk karyawan, LC merupakan sarana berupa penyegaran kembali (*refreshment*), peningkatan skill (*level up*) atau bagi karyawan yang ingin pindah posisi, perlu untuk mendapatkan *basic skill*-nya di LC. Penelitian dilakukan pada proses *painting housing rear axle* dengan metode *profile matching* dan *Training Needs Analysis (TNA)*. Metode *profile matching* digunakan terhadap 10 orang operator *painting* dan 5 orang siswa LC periode Juli 2018. Metode ini diperlukan untuk mencari *gap* yang terjadi antara kemampuan yang dibutuhkan perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki operator dan siswa LC. Data hasil pengolahan tersebut kemudian dilakukan analisis menggunakan TNA untuk mencari penyebab kesenjangan kemampuan. Hasil dari temuan TNA adalah dari 64 kemampuan yang dibutuhkan perusahaan pada *painting*, terdapat 36 kemampuan yang tak terpenuhi oleh operator atau sebesar 56%. Sedangkan bagi siswa LC, terdapat 59 kemampuan yang tak terpenuhi atau sebesar 92%. Hasil temuan ini kemudian menjadi dasar pembuatan model TNA bagi operator dan siswa LC. Model tersebut diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan sebagai landasan pembuatan silabus pelatihan guna mempersiapkan siswa LC sebagai kader *painting* dan dasar program peningkatan kemampuan bagi operator.

Kata Kunci: *Dojo, Painting, Profile Matching, Training Needs Analysis, Gap*