

Perancangan Program Pelatihan Operator Jahit Upper dan Inersole Pada Line B7-B8 Menggunakan Metode ADDIE di Pt Pou Yuen Indonesia

1st Mochamad Daffa Praditia Rachmat
Fakultas Rekayasa Industri
Universitas Telkom
Bandung, Indonesia
daffapraditia@student.telkomuniversity.ac.id

2nd Atya Nur Aisha
Fakultas Rekayasa Industri
Universitas Telkom
Bandung, Indonesia
atyanuraisha@telkomuniversity.ac.id

3rd Litasari Widyastuti Suwarsono
Fakultas Rekayasa Industri
Universitas Telkom
Bandung, Indonesia
litasari@telkomuniversity.ac.id

Abstrak— PT. Pou Yuen Indonesia adalah salah satu anak perusahaan dari Pou Chen Group yang memproduksi berbagai jenis macam sepatu olahraga, sepatu kasual dan sandal dari salah satu merek ternama yaitu Nike. PT. Pou Yuen Indonesia dalam setiap bulannya hampir mengalami tidak tercapainya target produksi, hal tersebut sering terjadi pada line B7 dan B8. Akar penyebab terjadi permasalahan tersebut dikarenakan adanya perbedaan kemampuan antar karyawan dalam proses menjahit, dalam pembuatan sepatu dan sandal proses penjahitan merupakan salah satu bagian yang sangat penting. Sejauh ini perusahaan belum menerapkan pengembangan pelatihan karyawan. Berdasarkan dari permasalahan tersebut, perolehan data yang di dapat maka dari itu penelitian ini berfokus kepada pelatihan karyawan pada proses jahit pada line B7 dan B8 di PT. Pou Yuen Indonesia untuk meningkatkan kemampuan mereka agar dapat tercapainya target di setiap bulannya, dengan cara membuat. Framework perancangan pelatihan pada penelitian ini menggunakan ADDIE (Analyze, Design, Develop, Implement, Evaluate) yang merupakan kerangka standar yang biasa dilakukan dalam merancang program pelatihan dan telah digunakan bertahun-tahun serta telah digunakan oleh berbagai perusahaan. Framework ADDIE digunakan dalam merancang pelatihan seperti apa yang akan dilakukan, kemudian digunakan untuk menganalisis kemampuan, apa yang dibutuhkan dan kebutuhan pelatihan yang sebelumnya tidak pernah dilakukan

Kata kunci— Kemampuan, Pelatihan, ADDIE

I. PENDAHULUAN

PT Pou Yuen Indonesia adalah salah satu anak perusahaan dari Pou Chen Group yang merupakan pabrik yang memproduksi sepatu olahraga, sepatu kasual dan sandal dari salah satu merek ternama yaitu Nike, PT Pou Yuen Indonesia juga telah memasarkan berbagai model sepatu dan sandal Nike baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Karena permintaan sepatu yang terus meningkat PT. Pou Yuen Indonesia terus melakukan produksi sepatu dengan jumlah yang sangat banyak. PT Pou Yuen Indonesia setiap

bulannya hampir mengalami tidak tercapainya target produksi pada lini produksi, akan tetapi tidak tercapainya target produksi yang sering terjadi pada line B7-B8 jika dibandingkan dengan line lainnya. Berikut ini merupakan data produksi yang dialami pada line B7-B8 pada tahun 2023:

TABEL 1
Data Produksi

Data Produksi PT Pou Yuen Indonesia Tahun 2023			
Bulan	Target	Aktual	Balance
Januari	28160	28166	6
Februari	28160	28100	-60
Maret	28160	28000	-160
April	28160	27950	-210
Mei	28160	28010	-150
Juni	28160	28080	-80
Juli	28160	28000	-160
Agustus	28160	27990	-170
September	28160	28000	-160
Oktober	28160	27900	-260
Desember	28160	28012	-148
Jumlah Produksi 2023	309760	308208	-1552

Pada tahun 2023 line B7-B8 memproduksi jenis sepatu Nike 1436gs MID, pada setiap bulan produksi pada line B7-B8 mengalami target produksi tidak tercapai. Produksi yang telah ditargetkan pada tahun 2023 sebanyak 309760, akan tetapi aktual yang terjadi dilapangan hanya bisa memproduksi sebanyak 308208, yang artinya pada tahun 2023 target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai sebanyak 1552.

Untuk jumlah karyawan yang ada pada line 7B-8B memiliki jumlah dengan total 272 karyawan, sedangkan untuk jumlah karyawan yang ditentukan dari line B1-B6 berjumlah 250 orang, hal ini berarti pada line B7-B8 memiliki

jumlah orang yang lebih banyak dibandingkan dengan *line* lainnya. Berikut ini merupakan perbandingan pembagian kerja karyawan antara *line* B1-B6 dengan B7-B8.

TABEL 2
Jumlah karyawan pada setiap proses pada line B7-B8

Proses	Line B1-B6	Line B7-B8
	Jumlah orang	Jumlah orang
CUTTING 3	8	8
INERSOLE	8	8
SOKLINER	8	8
PRESS LABEL	2	2
SWING KOMPUTER	45	45
PRESS FOXING	0	15
PEMASANGAN TALI SEPATU	6	6
PROSES STOKFITING OUTLISOLE	43	50
PB LASTE	2	2
JAHIT UPPER DAN INERSOLE	58	58
BUFFING	12	12
PROSES LEM	16	16
PEMASANGAN UPPER DAN OUTSOLE	16	16
FINISHING	16	16
CHEKER	4	4
PACKING	4	4
SCANER	2	2
Jumlah Karyawan	250	272

Dapar dilihat dari tabel 1.2 ini perbedaan jumlah karyawan pada line B7-B8 sebesar 22 orang jika dibandingkan dengan line B1-B6, perbedaan terjadi pada proses *press foxing*, pada line B1-B6 tidak ada proses *press foxing*, kemudian pada proses *stoking outsole* jumlah pegawai pada line B7-B6 lebih banyak jika dibandingkan pada line B1-B6 dengan jumlah perbedaan sebanyak 7 orang, hal ini dikarenakan pada *line* B7-B8 memproduksi sepatu Nike dengan model *Court Borough* yang memiliki tingkat kerumitan lebih jika dibandingkan dengan model sepatu lain. Akan tetapi dengan jumlah pekerja yang cukup banyak tidak menjamin hasil produksi setiap bulannya dapat memenuhi target, kenyataan yang terjadi di lapangan hampir setiap bulannya pada *line* B7-B8 mengalami tidak tercapainya target pada hasil produksinya. Hal ini dikarenakan karyawan pada *line* 7B dan 8B banyak karyawan baru. Berikut ini adalah data profil dari para pekerja yang berada pada *line* B7B8.

TABEL 3
Data Karakteristik Karyawan

No	Data Karakteristik Karyawan	Jumlah	
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	88
		Perempuan	184
2	Jenjang Pendidikan	SLTP	78
		SLTA	192

TABEL 4
Data Masa Kerja Sampai Desember 2024

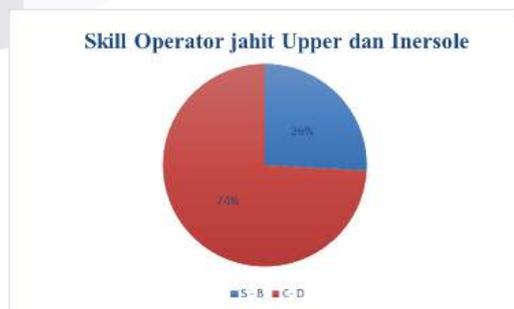
Masa kerja karyawan sampai pada Desember 2023	Jumlah
26 Bulan	51
25 Bulan	81
22 Bulan	138
20 Bulan	2
Total	272

Pada tabel 3 dan tabel 4 dapat dilihat masa kerja karyawan sampai pada bulan desember 2023 pada line B7-B8 masa kerja karyawan memiliki masa kerja yang terbilang cukup lama akan tetapi pada tahun 2023 masih banyak target produksi yang tidak tercapai, hal ini dikarenakan masih banyak para karyawan yang belum memiliki pengalaman pada saat proses pembuatan sepatu, dalam pembuatan sepatu proses yang merupakan penting adalah proses jahit upper dan inersole.

Tabel 5 Data Pengalaman Karyawan Jahit Upper dan Inersole

Proses	Memiliki pengalaman menjahit	Tidak memiliki pengalaman menjahit	Jumlah Karyawan
Jahit Upper dan Inersole	22	36	58

jika di lihat dari tabel data pengalaman karyawan jahit upper dan inersole jumlah para karyawan pada proses Jahit *Upper* dan *Inersole* masih banyak dari para karyawan yang tidak memiliki pengalaman menjahit, dan masih banyak sering terjadi tidak terpenuhinya target, target untuk untuk produksi dalam seharusnya pada *Jahir Upper* dan *Inersole* di targetkan menyelesaikan produk sebanyak 180 pcs perjam, jika karyawan memiliki pengalaman menjahit maka bisa memproduksi hingga 192 pcs perhari, sedangkan jika belum memiliki pengalaman hanya bisa memproduksi hanya bisa memenuhi target per hari berjumlah 132 hingga 144 pcs per harinya. Sedangkan Untuk proses Jahit *Upper* untuk target perjamnya berjumlah 160 perjamnya, untuk karyawan yang memiliki pengalaman menjahit maka bisa menyelesaikan hingga 168 pcs perjamnya sedangkan untuk karyawan yang belum memiliki pengalaman menjahit hanya bisa memproduksi 100 hingga 120 pcs perjamnya.



GAMBAR 1

Diagram skill operator jahit upper dan inersole

Pada diagram skill operator jahit Upper dan Inersole dapat dilihat Skill operator C dan D memiliki presentasi yang cukup banyak jika dibandingkan dengan skill operator S – B. Untuk

standar yang ditetapkan pada PT. Pou Yuen Indonesia operator jahit memiliki standar minimal yaitu pada rank skill operator B akan tetapi jika dilihat dari diagram diatas masih banyak operator yang memiliki skill dibawah B yang mencapai 74% operator yang tidak sesuai dengan standar dari PT Pou Yuen Indonesia.

II. KAJIAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peran manusia dalam suatu organisasi perusahaan, yang mencakup pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang dalam dunia kerja maupun yang berusaha sendiri.

B. Ruang Lingkup Manajemen Sumberdaya Manusia

1. Menurut Serdamayanti berkaitan mengenai ruang lingkup manajemen sumber daya manusia berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas Pengembangan, ke dalam beberapa bagian di antaranya berikut ini:

a. Pre Service training (Pelatihan Pra Tugas)

Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan bekerja, atau bersifat pembekalan, agar mereka dapat mengerjakan dari tugas yang diberikan.

b. In Service Training (Pelatihan dalam Tugas)

Pelatihan dalam tugas yang diberikan atau dilakukan kepada karyawan yang bertugas dalam suatu perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut dalam menjalankan tugas.

c. Post Service Training (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)

Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi masa

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Template Pengembangan sumber daya manusia menurut Harrish and Desimone (1992; 2), didefinisikan sebagai suatu perangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para karyawan dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa pada yang akan mendatang. Menurut Soekidjo Notoatmodjo perencanaan pendidikan dengan pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil optimum. Hasil dapat berupa Jasa, benda ataupun uang. Sedangkan SP. Hasibuan (2000) mengatakan bahwa pengembangan adalah upaya meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, Konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan Latihan.

D. Model ASSURE

Model ASSURE adalah salah satu petunjuk dan perencanaan yang bisa membantu untuk bagaimana cara mengidentifikasi, merencanakan menentukan tujuan, memilih metode dan bahan serta evaluasi. Berikut ini merupakan penjelasan dari model ASSURE adalah sebagai berikut:

1. Analyze learner characteristic

Langkah pertama adalah mengidentifikasi karakteristik peserta pelatihan atau suatu organisasi pembelajar gardner (1999) mengemukakan 3 jenis gaya belajar seseorang yaitu: visual, auditory, dan kinestetik.

2. State objective

Merumuskan tujuan pembelajaran yang sekhhusus mungkin tujuan ini dijabarkan dalam silabus, buku teks, kurikulum atau dikembangkan sendiri oleh pengajar.

3. Select methods, media and materials

Rencana untuk penggunaan media dan teknologi, pertama-tama tentu menuntut pemilihan yang sistematis.

4. Utilize media and material

Pembelajaran dari pelatih atau pengajar yang lebih memungkinkan peserta untuk memanfaatkan materi baik secara mandiri atau kelompok kecil daripada mendengarkan presentasi pengajar secara langsung.

5. Require leaner participation

Mengembangkan peran dari peserta atau partisipan, yang bertujuan untuk menarik daya tarik para peserta atau partisipan untuk ikut berpartisipasi dalam proses ini.

6. Evaluate and revise

Evaluasi dan revisi menjadi komponen penting untuk Pengembangan kualitas dari pada peserta. Pertama menilai hasil pembelajaran pernyataan tentang tujuan yang akan membantu mengembangkan kriteria guna mengevaluasi untuk kerja peserta baik individu maupun kelompok.

III. METODE

Pada penelitian ini metode yang digukan menggunakan ADDIE, terdapat beberapa tahap yang perlu dilakukan yaitu terdiri dari 4 tahap.

Pertama yaitu tahap pengumpulan data yang dimulai dengan melakukan identifikasi masalah, setelah mengetahui permasalahan yaitu dibutuhkannya pelatihan.

Kedua yaitu tahap perancangan yang telah ditentukan pada penelitian ini menggunakan metode ADDIE, kemudian menentukan tujuan intruksional pelatihan yang akan diberikan dan melakukan identifikasi sumber daya yang dibutuhkan.

Ketiga yaitu tahap verifikasi dan validasi, pada tahap ini dilakukan pemeriksaan mengenai hasil rancangan yang telah dibuat oleh pihak profesional dibidangnya.

Keempat yaitu kesimpulan dan saran, pada tahap ini dilakukan penrikan kesimpulan dari hasil yang telah dibuat serta melakukan saran bagi perusaham dam bagi peneliti selanjutnya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analyze

Pada kompetensi ini operator jahit *upper* dan *inersole* diadaptasi berdasarkan SKKNI 2016 katefori Industri Pengolahan Golongan Pokok Industri Kulit, Barang dari Kulit dan Alas Kaki Bidang Industri Alas Kaki yang telah sesuai dengan kebutuhan dari Perusahaan.

Untuk standar operator jahit *upper* dan *inersole* PT. Pou Yuen Indonesia menetapkan standar pada skill level B, akan tetapi masih banyak operator yang masih berada dibawah standar tersebut.

TABEL 6

Standar Operator Jahit Upper dan Inersole

No	Skill	Skill Level Operator				
		S	A	B	C	D
1	Jahit sambung	√				
2	Jahit jarum 1 tong	√				
3	Triming	√	√			
4	Pouching	√	√			
5	Jahit Eyestay	√	√	√		
6	Screan	√	√	√	√	
7	Skipping	√	√	√	√	√
8	Buffing	√	√	√	×	×
9	Sambung Eyestay	√	√	√	√	×
10	Sprayy Lam	√	√	√	√	√
11	Tempel Label	√	√	√	√	√
12	Cutting	√	√	√	√	√

Pada gambar diatas tanda √ merupakan bahwa skill yang dimiliki telah sesuai dengan skill yang dimiliki, sedangkan tanda × menunjukkan skill yang dimiliki tidak sesuai dengan aktual dilapangan, pada skill level C dan D masih banyak kemampuan mereka yang tidak sesuai dengan skill dimiliki hal ini dikarenakan mereka tidak langsung diawasi oleh pihak pengawas perusahaan saat melakukan test skill level yang mereka miliki. Pada skill level C dan D masih banyak yang belum menguasai proses buffing dan sambung eyestay.

Pada produksi ini dikelompokkan berdasarkan rata-rata produksi perbulan dari setiap skill level operator jahit.

TABEL 7
Rata – Rata Pengelompokan Skill Level Operator Jahit Target Produksi Perbulan

Skill Level	Target Produksi Perbulan				
	Target Perorang	Jumlah Orang	Total Target	Aktual	Selisih
S	20684	5	103420	103408	12
A	20684	3	111460	111448	12
	12352	7			
B	20684	3	62052	61912	140
C	20684	1	205964	202889	3075
	12352	15			
D	20684	3	334558	334558	11590
	12352	23			

Berdasarkan data produksi tersebut diketahui selisih paling banyak terjadi pada operator skill level C dan D yaitu sebesar 2075 dan 11590.

Pada setiap tingkatan memiliki kemampuan skill yang berbeda-beda dimulai dari skill level S dan pang paling bawah D, berikut ini merupakan spesifikasi skill operator.

Tabel 8
Spesifikasi Skill Operator Jahit

No	Skill Level Operator Jahit	Skill yang Dimiliki
1	S	Jahit sambung, Jahit jarum 1 tong, Triming, Pouching, Jahit Eyestay, Screan, Skipping, Buffing, Sambung Eyestay, Sprayy Lam, Tempel Label, Cutting. (All proses sewing)
2	A	Triming, Pouching, Jahit Eyestay, Screan, Skipping, Buffing, Sambung Eyestay, Sprayy Lam, Tempel Label, Cutting. (All proses sewing)
3	B	Jahit Eyestay, Screan, Skipping, Buffing, Sambung Eyestay, Sprayy Lam, Tempel Label, Cutting. (All proses sewing)
4	C	Screan, Skipping, Buffing, Sambung Eyestay, Sprayy Lam, Tempel Label, Cutting. (All proses sewing)
5	D	Skipping, Buffing, Sambung Eyestay, Sprayy Lam, Tempel Label, Cutting. (All proses sewing)

Berdasarkan dari hasil identifikasi standarisasi operator jahit dan data produksi perbulan dari setiap skill level operator jahit dapat diketahui pada operator jahit C dan D mendapatkan selisih target produksi yang paling banyak tidak sesuai dengan aktual yang terjadi dilapangan daripada skill level lain dan masih ada operator jahit yang belum bisa melakukan beberapa proses yang sesuai standar yang telah ditetapkan menurut setiap grade yang telah ditentukan.

B. Design

Penyusunan tujuan intuksional pada tahap design ini bertujuan untuk sebagai berikut:

1. Meningkatkan skill *buffing* pada operator jahit C dan meningkatkan skill *buffing* dan sambung *eyestay* pada operator jahit D agar target produksi dari setiap grade dapat tercapai.
2. Operator jahit C dan D memiliki skill yang telah ditetapkan sesuai grade mereka masing-masing.

Setelan melakukan penuyusan tujuan intruksional dilakukan tahap Pengembangan materi dan media pembelajaran merupakan tahapan yang dilakukan untuk memberikan penyampaian materi kepada peserta yang mengikuti pelatihan yang berdasarkan literatur dan keahlian. Adapun pengembangan materi yang diberikan sebagaimana berikut.

TABEL 9
Pengembangan Materi

Materi Utama	Pengembangan Materi	Metode Pelatihan	Pengembangan Media
Pengoperasian mesin <i>buffing</i>	Cara melakukan mengoperasikan mesin pada proses penipisan komponen yang terbuat dari kulit Cara melakukan mengoperasikan mesin pada proses merapihkan bagian bawah atau pinggir komponen yang terbuat dari kulit	<i>On The Job Training</i>	Modul pembelajaran mengenai proses penipisan sepatu sesuai size yang akan digunakan dan yang telah ditetapkan oleh perusahaan
Pengoperasian mesin komputer sambung <i>eyestay</i>	Cara melakukan pengoperasian mesin komputer jahit <i>eyestay</i> dan penyesuaian posisi penempelan material	<i>On The Job Training</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Proses penempelan mold harus tepat dibawah jarum jahit ➢ Pada proses penjahitan penempelan bahan harus sesuai dengan standar yaitu berjarak 2 cm dari jalan tepi pinggir

Langkah selanjutnya masuk pada tahap strategi pengujian yaitu Teknik penyampaian pengujian yang diberikan kepada peserta operator jahit menggunakan metode *on the job training* diantaranya pelatihan intruksional pekerjaan. Kategori pelatihan tersebut dipilih berdasarkan spesifikasi rancangan serta materi pelatihan yang akan diberikan. Adapun merupakan strategi pengujian sebagai berikut.

Tabel 10
Strategi Pengujian

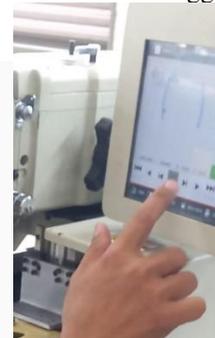
Ujian	Metode Ujian	Teknis Pelaksanaan
Melakukan proses <i>buffing</i>	Tes praktik	Tes praktek dilakukan dengan bagaimana cara operator jahit dalam melakukan proses <i>buffing</i> pada saat jam operasional kerja yang telah sesuai dengan standar ditetapkan oleh Perusahaan, proses pelatihan ini dilaksanakan selama 1 minggu, proses pelatihan ini akan dilakukan selama 4 jam dalam sehari.
Melakukan proses sambung <i>eyestay</i>	Tes praktik	Tes praktek dilakukan dengan bagaimana cara operator jahit dalam melakukan proses sambung <i>eyestay</i> pada saat jam operasional kerja yang telah sesuai dengan standar ditetapkan oleh Perusahaan, proses pelatihan ini dilaksanakan selama 1 minggu, proses pelatihan ini akan dilakukan selama 4 jam dalam sehari.

C. Develop

Pada tahap *develop* ini dilakukan pengembangan materi apakah telah sesuai dengan yang sesuai dirancang pada tahap design, kemudian dijelaskan bagaimana teknis pelaksanaan dilapangan.

Pengembangan materi *buffing* dan sambung *eyestay*:

1. *Buffing*
 - a. Menyalakan mesin
Operator menyalakan mesin *Buffing*
 - b. Menyiapkan bahan material
Menyiapkan material yang akan digunakan
 - c. Melakukan proses penipisan
Pada proses penipisan operator jahit harus melakukan proses penipisan secara perlahan agar pada proses hasil *buffing* sesuai dengan lubang *perft*, kemudian diajarkan pada proses jahit *buffing* size yang digunakan harus sesuai dengan setiap masing-masing size berbeda, seperti pada size 2-4 harus menggunakan size yaitu 8 mm, untuk size 5-7 harus menggunakan size 10 mm.
2. Sambung *Eyestay*
 - a. Menyalakan mesin.
Operator menyalakan power on pada mesin
 - b. Melakukan proses seting komputer,
Pada proses melakukan mesin disini operator diajarkan melakukan penyetingan komputer sesuai dengan size yang akan digunakan mulai dari size 2 hingga size 7.



GAMBAR 2
Proses Setting Komputer

- c. Menempelkan Mold.
Pada proses penempelan pada mold, operator belajar melakukan bagaimana cara memosisikan mold harus tepat berada dibawah jarum jahit saat penempelan pada komputer yang baik dan benar agar posisi mold tidak berubah pada saat proses penjahitan.



GAMBAR 3
Proses Pemasangan Mold

- d. Tempelkan bahan sesuai dengan pola yang sudah ada.

Pada penempelan bahan pada pola disini operator diajarkan bagaimana cara saat penempelan yang sesuai dengan standar yaitu berjarak 2 cm dari jalan tepi pinggir bahan material. Berikut ini merupakan penempelan bahan dengan mold yang telah sesuai.



GAMBAR 4
Penempelan Bahan Dengan Pola

e. Proses menjahit.

Pada proses menjahit operator diharuskan memperhatikan pola jahitan agar sesuai dengan pola yang telah ditetapkan, jika pola jahitan mengalami pergeseran operator menggunakan stik kayu untuk memindahkan pola jahitan agar sesuai dengan pola yang telah ditetapkan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian diperoleh didapati bahwa pada line B7-B8 untuk operator buffing dan innersole dibutuhkan dibutuhkan pelatihan pegawai dikarenakan kemampuan skill operator yang masih kurang terampil dalam pengerjaan proses tersebut. Solusi yang dipilih untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah dengan merancang program pelatihan bagi operator jahit *upper* dan *inersole*. Program pelatihan yang dirancang menggunakan *framework* ADDIE, memuat metode pelatihan *on the job training* yaitu instuksional pekerjaan, materi mengenai proses melakukan *buffing* yang benar dan proses melakukan penempatan posisi yang benar antara mold dan juga bahan yang akan digunakan pada proses sambung *eyestay*.

REFERENSI

- [1] Achmad, Heri, & Suharno & Suryani, Nunuk. "PENERAPAN MODEL ASSURE DENGAN MENGGUNAKAN MEDIA POWER POINT DALAM PEMBELAJARAN BAHASA INGGRIS SEBAGAI USAHA PENINGKATAN MOTIVASI DAN PRESTASI BELAJAR SISWA KELAS X MANSUKOHARJO TAHUN PELAJARAN 2012/2013". *Jurnal Teknologi Pendidikan dan Pembelajaran*, Vol 2 No. 1 (2014).
- [2] Adaara. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA". *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, volume 9 No. 2 (2019).
- [3] Ahyakudin, Najib ainun, Haryadi. "Peran Pelatihan Dengan Metode *On The Job Training* dan Metode *Apprenticeship* Untuk Meningkatkan Kinerja

- Karyawan Pada Perusahaan Labbaik Chicken Kota Semarang". *STIAR ISTISHADI*, Vol 3 No. 2 (2019).
- [4] Basari, Hasan dan Rusdiana. *Manajemen Pendidikan & Kepelatihan*. Bandung: CV PUSTIKA SETIA, 2015.
- [5] Bunayya. "MENCERMATI PERBEDAAN MODEL ASSURE DAN ADDIE DALAM METEOROLOGI PENGEMBANGAN PEMBELAJARAN PAI". *Jurnal PGMI Al-Ittihadiyah Labuhanbatu Utara*, Vol II no. 4 (2021).
- [6] Cahyadi, Rahmat Arofah Hari. 2019. Pengembangan Bahan Ajar Berbasis ADDIE Model. *HALAQA: ISLAMIC EDUCATION JOURNAL*, 36.
- [7] Hidayat Fitria, Nizar Muhamad. "MODEL ADDIE (ANALYSIS, DESIGN, DEVELOPMENT, IMPLEMENTATION AND EVALUATION) DALAM PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM". *Jurnal Inovasi Pendidikan Agama Islam*, Vol 1 No. 1 (2021).
- [8] Pemerintah Indonesia. 2016. KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 112 TAHUN 2016, TENTANG PENERAPAN STANDAR KOMPETENSI KERJA NASIONAL INDONESIA KATEGORI INDUSTRI PENGOLAHAN GOLONGAN POKOK KULIT, BARANG DARI KULIT DAN ALAS KAKI BIDANG INDUSTRI ALASKAKI. MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA. Jakarta.
- [9] Purnamasari. "METODE ADDIE PADA PENGEMBANGAN MEDIA INTERAKTIF *ADOBE FLASH* MATA PELAJARAN TIK". *Jurnal Pena SD*, Vol 5 No 1.
- [10] Yudiana, Surgihartini. "ADDIE SEBAGAI MODEL PEMBELAJARAN PENGEMBANGAN MEDIA INSTRUKSIONAL EDUKATIF (MIE) MATA KULIAH KURIKULUM DAN PENGAJARAN". *Jurnal pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Vol 15 No. 2 (2018).