



Nomor Registrasi :

SKKNI

STANDAR KOMPETENSI KERJA NASIONAL INDONESIA

**MANDOR PEKERJAAN PERKERASAN ASPAL
(*FOREMAN OF ASPHALT PAVEMENT*)**



DEPARTEMEN PEKERJAAN UMUM

Tahun 2007

KATA PENGANTAR

Dalam rangka penyiapan tenaga profesional di bidang jasa konstruksi pada suatu Jabatan Kerja tertentu, baik untuk pemenuhan kebutuhan nasional di dalam negeri maupun untuk kepentingan penempatan ke luar negeri diperlukan adanya perangkat standar yang dapat mengukur dan menyaring tenaga kerja yang memenuhi kebutuhan pasar sesuai dengan kompetensinya.

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) merupakan suatu hal yang sangat penting dan dibutuhkan sebagai tolok ukur untuk menentukan kompetensi tenaga kerja sesuai dengan jabatan kerja yang dimilikinya.

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) untuk tenaga kerja jasa konstruksi disusun berdasarkan analisis kompetensi setiap jabatan kerja yang melibatkan para pelaku pelaksana langsung dilapangan dan ahlinya dari jabatan kerja yang bersangkutan.

Selanjutnya finalisasi konsep SKKNI tersebut dilaksanakan dalam suatu Konvensi Nasional yang melibatkan para Pakar dan Nara Sumber yang berkaitan dengan Jabatan Kerja tersebut.

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) untuk **Mandor Pekerjaan Perkerasan Aspal** pada Pekerjaan sub bidang Jalan dan Jembatan ini disusun dengan mengacu pada format dan ketentuan yang diatur dengan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep. 227 / MEN / 2003, tanggal 31 Oktober 2003 tentang cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia dan perubahannya No. KEP. 69/MEN/V/2004, tanggal 4 Mei 2004 untuk dapat digunakan sebagai acuan dalam pembinaan dan penetapan persyaratan pada Jabatan tersebut dan berlaku secara nasional. Diharapkan dengan adanya Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) tersebut dapat meningkatkan mutu tenaga kerja Indonesia dan mutu hasil pekerjaan di lapangan. Disisi lain standar kompetensi kerja ini tetap masih memerlukan penyempurnaan sejalan dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan Industri Jasa Konstruksi, sehingga setiap masukan untuk penyempurnaan sangat diperlukan. Akhirnya kepada semua pihak yang telah berperan serta dalam penyusunan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) ini, kami ucapkan terima kasih.

Jakarta,

Departemen Pekerjaan Umum

Kepala Badan Pembinaan Konstruksi dan Sumber Daya Manusia

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
A. PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang	
2. Studi Penyusunan Standar Kompetensi	
2.1 Studi Literatur	
2.2 Penyusunan Standar Kompetensi setiap Jabatan Kerja	
3. Penyusunan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia)	
3.1 Dasar Hukum dan Referensi	
3.2 Pengkodean Jabatan Kerja Sub Bidang Jalan dan Jembatan.....	
3.3 Posisi Jabatan Kerja	
3.4 Kegiatan Analisis Kompetensi	
3.5 Perumusan dan Konsensus	
B. JABATAN KERJA	
1. Nama Jabatan Kerja	
2. Nomor Kode	
3. Uraian Jabatan Kerja	
4. Syarat Jabatan Kerja	
C. KOMPETENSI KERJA	
D. URAIAN UNIT-UNIT KOMPETENSI	
E. PENUTUP.....	

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Undang-undang No. 18 Tahun 1999, tentang : Jasa Konstruksi beserta peraturan pelaksanaannya tersurat dan tersirat bahwa tenaga kerja yang melaksanakan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan konstruksi harus memiliki sertifikat keahlian dan atau keterampilan.

Keharusan memiliki “SERTIFIKASI KEAHLIAN DAN ATAU KETERAMPILAN” : mencerminkan adanya tuntutan kualitas tenaga kerja yang betul-betul dapat diandalkan. Kondisi tersebut memerlukan langkah nyata dalam mempersiapkan perangkat (standar baku) yang dibutuhkan untuk mengukur kualitas tenaga kerja jasa konstruksi.

Sesuai dengan Keputusan Dewan Pengurus Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional (LPJKN) No. 71/KPTS/D/VIII/2001 : pasal 2 ayat (1). Tujuan sertifikat adalah memberikan informasi objektif kepada para pengguna jasa bahwa kompetensi tenaga kerja yang bersangkutan memenuhi bakuan kompetensi yang ditetapkan untuk klasifikasi dan kualifikasinya, dan pasal 9 ; ayat (1) : Untuk setiap kualifikasi dalam suatu klasifikasi harus **dibuat bakuan kompetensinya secara jelas termasuk tata cara mengukur.**

Selain itu undang-undang nomor 13 tahun 2003, tentang : Ketenagakerjaan, terutama pasal 10 ayat (2). Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada **Standar Kompetensi Kerja.**

Dua Undang-undang tersebut diatas menyebut tentang “kompetensi” yaitu suatu ungkapan kualitas SDM yang terbentuk dengan menyatunya 3 ranah (domain) terdiri : Ranah Pengetahuan (domain kognitif), Ranah Keterampilan (domain psychomotorik), dan Ranah Sikap Perilaku (domain affektif), atau secara definitif pengertian kompetensi ialah penguasaan disiplin keilmuan dan pengetahuan serta keterampilan menerapkan metode dan teknik tertentu didukung sikap perilaku yang tepat, guna mencapai dan atau mewujudkan hasil tertentu secara mandiri dan atau berkelompok dalam penyelenggaraan tugas pekerjaan.

Jadi apabila seseorang atau berkelompok telah mempunyai kompetensi kemudian dikaitkan dengan tugas pekerjaan tertentu sesuai dengan kompetensinya, maka akan dapat menghasilkan atau mewujudkan sasaran dan tujuan tugas pekerjaan (X), yang seharusnya dapat terukur dengan indikator sebagai berikut : dalam kondisi (K) mampu dan mau melakukan (X) sebanyak (Y) dengan kualitas (Z) selesai dalam tempo (T).

Indikator ini penting untuk memastikan kualitas SDM secara jelas, lugas dan terukur, serta untuk mengukur produktivitas tenaga kerja dikaitkan dengan perhitungan biaya pekerjaan yang dapat menentukan daya saing.

2. Studi Penyusunan Standar Kompetensi

2.1 Studi Literatur

Kegiatan studi literatur mengacu sumber-sumber dari dalam negeri maupun luar negeri antara lain :

1. Malaysia, dengan model NOSS (National Occupational Skill Standard) atau SKPK (Standar Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan).
2. ILO (International Labor Organization) dengan MOSS (Model Occupational Skill Standard).
3. RMCS (Regional Model Competency Standard) dengan referensi utama dari ITABs (Industry Training Advisory Bodies) dan ANTA (Australia National Training Authority) Australia.
4. Indonesia, LPJKN (Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional) bekerja sama dengan Pusat Pembinaan Kompetensi dan Pelatihan Konstruksi. Badan Pembinaan Konstruksi dan Sumber Daya Manusia - Departemen Pekerjaan Umum dengan pola gabungan dari MOSS dan RMCS yang kemungkinan dapat dibakukan dengan MOCS (Model Occupational Competency Standards).

2.2 Penyusunan Standar Kompetensi Setiap Jabatan Kerja

Sesuai hasil studi literatur, konsep standar kompetensi mencakup semua aspek kinerja tugas/ pekerjaan untuk membangun wawasan yang tidak terbatas hanya kemampuan tugas secara sempit.

Empat komponen kompetensi utama yang perlu dikembangkan adalah :

1. Kemampuan dalam tugas (task skill)
2. Kemampuan mengelola tugas (task manajemen skill)
3. Kemampuan mengatasi suatu masalah dengan tepat (contingency management skill)
4. Kemampuan menyesuaikan dengan lingkungan kerja (job/ role environments skill)

Sementara itu tidak semua unit terdiri dari semua keempat komponen tersebut diatas dalam satu group unit, tetapi komponen kompetensi tersebut harus dicakup secara efektif.

Empat komponen kompetensi dapat muncul dalam kegiatan yang berbeda dari format standar, misalnya dapat berada dalam elemen kompetensi, kriteria unjuk kerja, dan batasan variabel.

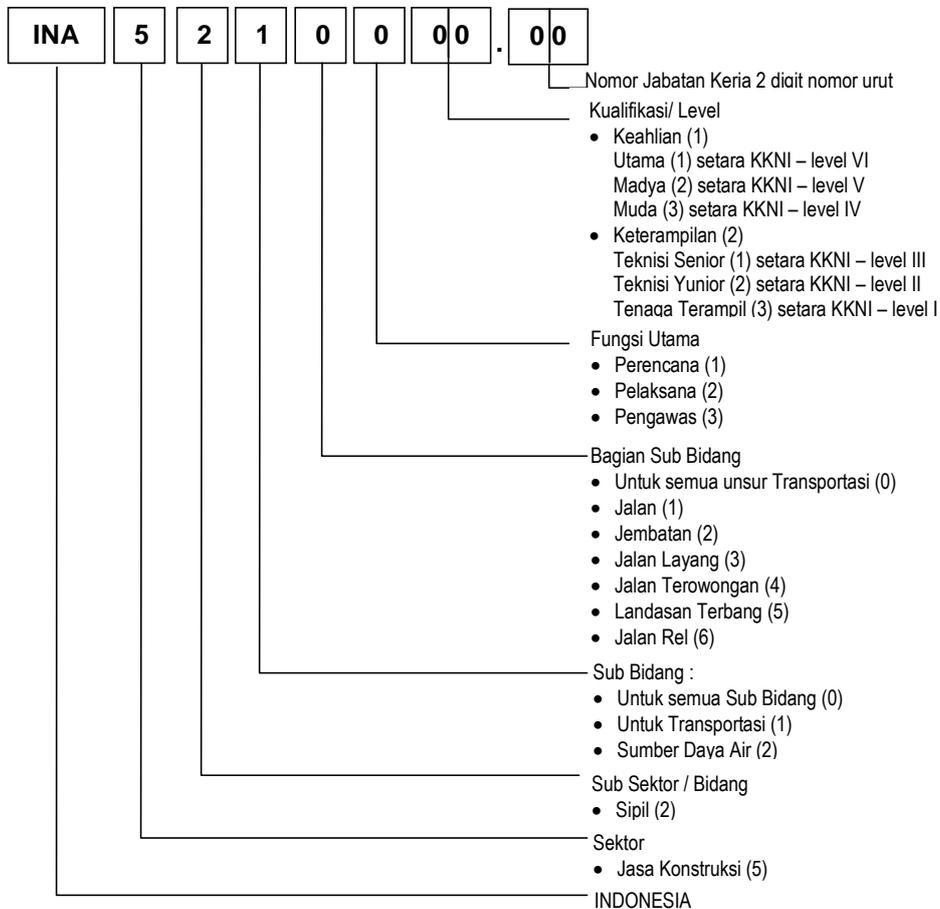
3. Penyusunan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia)

3.1 Dasar hukum dan referensi penyusunan SKKNI adalah :

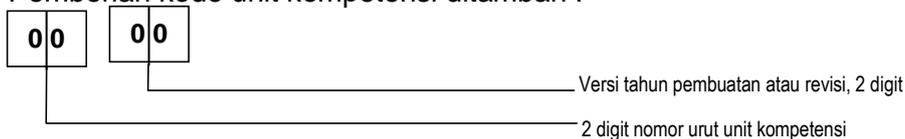
1. Undang-undang Nomor : 18, tahun 1999 tentang : Jasa Konstruksi beserta peraturan pelaksanaannya.
2. Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang : Ketenagakerjaan.
3. Keputusan Menteri NAKERTRANS.
 - a. No. Kep. 227/MEN/2003, tentang : Tata cara Penetapan Standard Kompetensi Kerja Nasional untuk format SKKNI.
 - b. No. Kep. 69/MEN/2004, tentang Perubahan Lampiran Kep.Men No. Kep. 277/MEN/2003 untuk uraian setiap unit kompetensi.
4. Kesesuaian CPC (Central Product Classification United Nation) – 1997, Katalog BPS : 1160 Buku : 2, Harmonized System (HS) dengan 9 digit untuk pengkodean dan acuan analisis detail struktur jasa konstruksi.
5. KJN (Kamus Jabatan Nasional) untuk pengkodean.

3.2 Pengkodean Jabatan Kerja

a. Pemberian Kode Jabatan Kerja Sub Bidang Transportasi

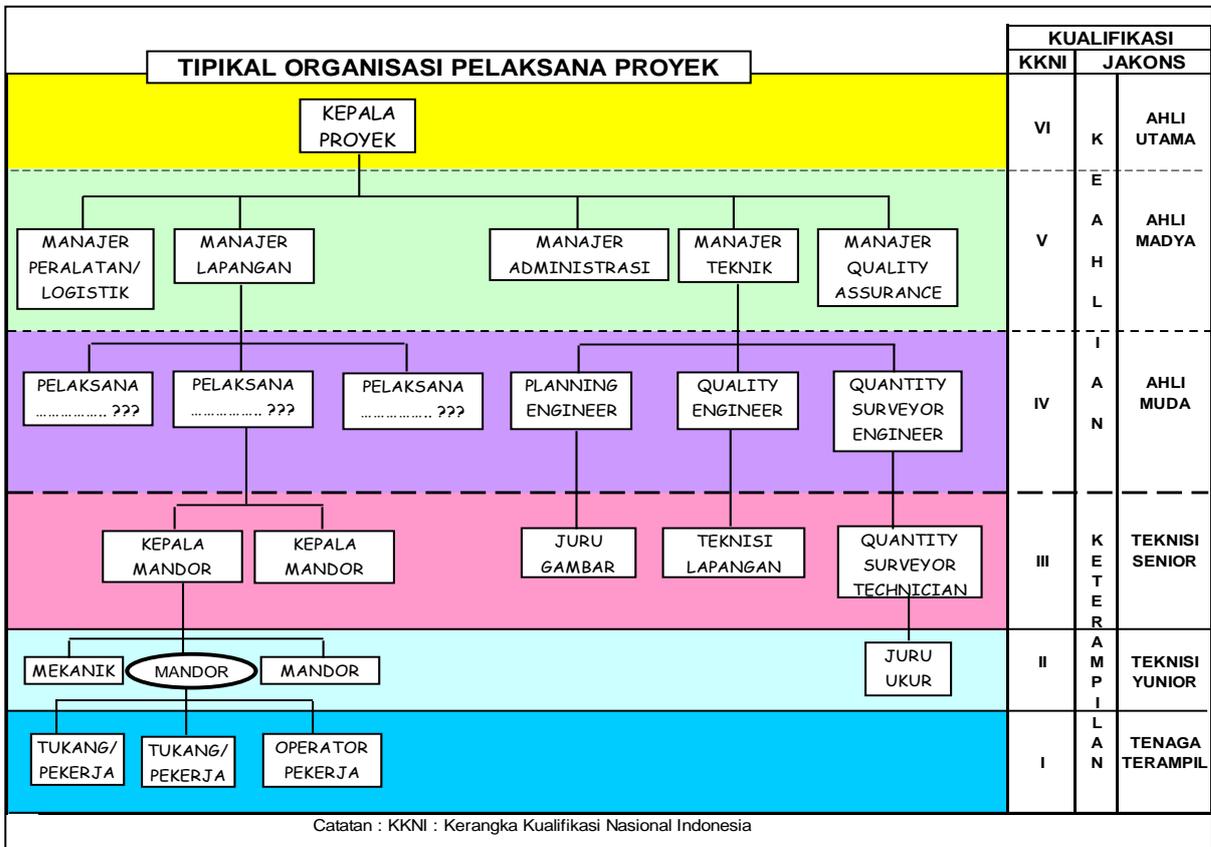


b. Pemberian kode unit kompetensi ditambah :



3.3 Posisi Jabatan Kerja

Analisis kompetensi merupakan langkah utama untuk penyusunan “**Standar Kompetensi Kerja**” bidang pekerjaan tertentu antara lain bidang pekerjaan **Mandor Pekerjaan Perkerasan Aspal** dipersiapkan untuk pegangan atau tolok ukur penilaian kapasitas kemampuan untuk menduduki jabatan kerja **Mandor Pekerjaan Perkerasan Aspal**. Jabatan kerja dimaksud harus jelas dan pasti posisinya dalam klasifikasi dan kualifikasinya, pada umumnya di lingkungan jasa konstruksi dapat digambarkan seperti tipikal struktur organisasi sebagai berikut :



3.4 Kegiatan Analisis Kompetensi

Analisis kompetensi jabatan kerja selain menggunakan metodologi penelitian literatur, dilakukan juga dengan metodologi : DACUM (Developing A Curriculum), melalui proses workshop (lokakarya) yang dihadiri ahlinya atau pelaku langsung di bidang substansi yang dianalisis.

3.4.1 Workshop Tahap I :

- Dilaksanakan pada tanggal 7 – 9 Mei 2007 di Bekasi.
- Dilaksanakan pada tanggal 14 – 16 Juni 2007 di Bandung.

3.4.2 Workshop Tahap II :

- Dilaksanakan pada tanggal 12 – 14 Juli 2007 di Bekasi.

Nama-nama pengarah, fasilitator dan nara sumber workshop sebagai berikut :

1. Pengarah :

- Prijo Sambodo, M.Eng : Pusbin KPK Dep. PU
- Drs. Krisna Nur Miradi, M.Eng : Pusbin KPK Dep. PU
- B. Abdurachman, M.Eng.Sc : PT. Virama Karya
- Roesnadi, M.Eng : PT. Virama Karya

2. Fasilitator / Curriculum Development :

- Ir. Thomas Sutrisno : PT. Virama Karya
- Drs. Sugiri : PT. Virama Karya

3. Nara Sumber :

- 1) Hadi Dharmawan Paguyuban Mandor Jasa Konstruksi (PMJK)
- 2) Maman Paguyuban Mandor Jasa Konstruksi (PMJK)
- 3) Sunardi PT. Marga Maju Mapan
- 4) Soegiharto PT. Marga Maju Mapan
- 5) Hadi Sumarto Pairan PT. Marga Maju Mapan
- 6) Danang Upaya PT. Hutama Karya
- 7) Nuryanto PT. Hutama Karya
- 8) Sarwanto PT. Nindya Karya
- 9) Dancing Herdianto CV. Sendiri
- 10) Suyanto CV. Marisan Jaya
- 11) Krishnamurti, ST PT. Hutama Karya
- 12) Muhamad PT. Waskita Karya
- 13) Vippi Hadiyanto PT. Waskita Karya
- 14) Ir. Sumadiman, MT Departemen Pekerjaan Umum
- 15) Budiono Departemen Pekerjaan Umum
- 16) Nurul Aliyah Departemen Pekerjaan Umum
- 17) Bambang Ibnu Setiyawan PT. Hutama Karya
- 18) Ayub Bakhlar Zein PT. Virama Karya
- 19) M. Sirojuddin PT. Virama Karya
- 20) Djarwo Suseno PT. Istaka Karya
- 21) Kusnomo Edy Priyanto Departemen Pekerjaan Umum
- 22) Agung Budiarto PT. Virama Karya
- 23) Wahyu Setianto, ST Departemen Pekerjaan Umum
- 24) Rimlas Sigalingging PT. Waskita Karya
- 25) Meity Ambarwaty, Dipl. Kim DPU DKI Jakarta
- 26) Indrasari, ST UNKRIS
- 27) Ir. Andang Mulyadi UNISMA
- 28) Rahmat Saepudin Paguyuban Mandor Jasa Konstruksi (PMJK)
- 29) Hambali Paguyuban Mandor Jasa Konstruksi (PMJK)

3.5 Perumusan dan Konsensus

Setelah dilakukan workshop (loka karya) dapat dihasilkan dan dirumuskan :

- Uraian jabatan
- Pekerjaan-pekerjaan
- Setiap pekerjaan diurai tugas-tugasnya
- Setiap tugas diurai langkah-langkah kerjanya
- Setiap langkah kerja dikaji kriteria-kinerjanya dan persyaratan kompetensi yaitu kebutuhan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku serta keselamatan kerja.

Rumusan hasil workshop tersebut sebagai acuan menyusun SKKNI pola HYBRID yaitu gabungan pola MOSS (Model Occupational Skill Standard) dan pola RMCS (Regional Model Competency Standard).

Transformasi hasil workshop dalam penyusunan SKKNI dirumuskan sebagai berikut :

- Pekerjaan sebagai : Unit Kompetensi
- Tugas sebagai : Elemen Kompetensi
- Langkah Kerja, dirumuskan menjadi Kriteria Unjuk Kerja.

Pembahasan dan konsensus SKKNI melalui Konvensi Nasional dilaksanakan :

- Pada tanggal :
- Pengarah, Presenter dan Tim Teknis Konvensi.
 - a. Pengarah :

b. Presenter :

c. Tim Teknis Konvensi :

B. JABATAN KERJA

1. Nama Jabatan : **Mandor Pekerjaan Perkerasan Aspal**
2. Nomor Kode : INA.5211.222.04
3. Uraian Jabatan : Menyiapkan, mengkoordinir dan memeriksa pelaksanaan perkerasan aspal pada pekerjaan konstruksi jalan raya.
4. Persyaratan jabatan kerja
 - a. Pendidikan minimal : SLTP atau sederajat.
 - b. Pengalaman Kerja : 3 (tiga) tahun secara efektif dibidang pelaksanaan pekerjaan konstruksi sipil sebagai mandor perkerasan aspal.
 - c. Kesehatan : Sehat fisik dan mental dinyatakan dengan surat keterangan dokter
 - d. Pelatihan/sertifikasi : Memiliki sertifikat kompetensi kerja bidang keterampilan mandor perkerasan aspal.

C. KOMPETENSI KERJA :

Kompetensi Kerja terdiri dari :

No.	Kode	Unit Kompetensi
I.	Kompetensi Umum	
1.	INA.5211.222.04.01.07	Menerapkan UUKJ, K3 dan Ketentuan Pengendalian Lingkungan Kerja.
II.	Kompetensi Inti	
1.	INA.5211.222.04.02.07	Menguasai rencana pelaksanaan pekerjaan aspal sesuai spesifikasi, gambar kerja, instruksi kerja (IK), jadwal kerja (schedule) proyek.
2.	INA.5211.222.04.03.07	Membuat jadwal pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal.
3.	INA.5211.222.04.04.07	Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal.
4.	INA.5211.222.04.05.07	Memeriksa, mengevaluasi dan melaporkan hasil pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal.
III.	Kompetensi Pilihan/ Khusus	
1.	INA.5211.222.04.06.07	Menguasai dan melaksanakan kontrak/ perjanjian kerja dengan pemberi kerja.

D. URAIAN UNIT-UNIT KOMPETENSI

Uraian unit-unit kompetensi tergambar sebagai berikut :

- KODE UNIT** : INA.5200.222.04.01.07
JUDUL UNIT : Menerapkan UUJK, K3 dan Ketentuan Pengendalian Lingkungan Kerja.
DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi ini berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menerapkan UUJK, K3 dan ketentuan pengendalian lingkungan kerja.

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA
1. Menerapkan ketentuan UUJK ditempat kerja.	1.1 Ketentuan UUJK mengenai peran masyarakat dipelajari dengan seksama. 1.2 Untuk menghindari terjadinya kegagalan konstruksi dan kegagalan bangunan, maka pelaksanaan pekerjaan ikut dijaga agar jangan sampai terjadi penyimpangan. 1.3 Sertifikat harus dimiliki sebagai syarat melaksanakan pekerjaan.
2. Menerapkan ketentuan K3 ditempat kerja.	2.1 Ketentuan K3 yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dipelajari dengan cermat. 2.2 Daftar simak potensi bahaya/ kecelakaan kerja diisi dan Alat Pelindung Diri (APD) dipakai dalam melaksanakan pekerjaan. 2.3 Apabila terjadi kecelakaan kerja harus dapat diatasi lebih dahulu dengan pertolongan pertama.
3. Menerapkan ketentuan pengendalian lingkungan kerja ditempat pekerjaan.	3.1 Ketentuan pengendalian lingkungan kerja dipelajari terkait dengan peran mandor perkerasan aspal. 3.2 Daftar simak potensi pencemaran lingkungan serta perlindungan kerja dibuat secara rinci. 3.3 Upaya Kelola Lingkungan dan Upaya Pemantauan Lingkungan disusun untuk dilaksanakan ditempat kerja.

BATASAN VARIABEL

1. Kompetensi ini sering diterapkan dalam satuan kerja berkelompok.
2. Unit ini berlaku untuk pelaksanaan sub bidang transportasi, bidang sipil sektor jasa konstruksi.

PANDUAN PENILAIAN

1. Untuk mendemonstrasikan kompetensi, diperlukan bukti ketrampilan dan pengetahuan di bidang :
 - 1.1 UUJK.
 - 1.2 Sistim Manajemen K3.
 - 1.3 Pengendalian Lingkungan Kerja.

2. Konteks penilaian :

Unit kompetensi ini dapat dinilai didalam atau diluar tempat kerja.

Penilaian harus mencakup peragaan teknik baik ditempat kerja maupun melalui simulasi.

Unit kompetensi ini harus didukung oleh serangkaian metoda untuk menilai pengetahuan dan keterampilan penunjang yang ditetapkan dalam Materi Uji Kompetensi (MUK).

3. Aspek penting penilaian.

Aspek yang harus diperhatikan :

3.1 Kemampuan menerapkan ketentuan UUK sesuai peran dan posisinya.

3.2 Kemampuan menerapkan ketentuan K3 sesuai peran dan posisinya.

3.3 Kemampuan menerapkan ketentuan pengendalian lingkungan kerja.

4. Kaitan dengan unit lain :

Unit ini mendukung kinerja efektif dalam serangkaian unit kompetensi Mandor Pekerjaan Perkerasan Aspal yaitu terkait dengan unit :

4.1 Menguasai rencana pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal sesuai spesifikasi, gambar rencana, instruksi kerja dan jadwal kerja proyek.

4.2 Menguasai dan melaksanakan kontrak/ perjanjian kerja dengan pemberi kerja.

KOMPETENSI KUNCI

NO.	KOMPETENSI KUNCI	TINGKAT KINERJA
1.	Mengumpulkan, mengorganisasikan dan menganalisis informasi	1
2.	Mengkomunikasikan ide dan informasi	2
3.	Merencanakan dan mengorganisasikan kegiatan	2
4.	Bekerjasama dengan orang lain dan dalam kelompok	2
5.	Menggunakan ide dan teknik matematika	1
6.	Memecahkan masalah	2
7.	Menggunakan teknologi	1

- KODE UNIT** : INA.5211.222.04.02.07
- JUDUL UNIT** : Menguasai rencana pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal sesuai spesifikasi, gambar rencana, instruksi kerja dan jadwal kerja.
- DESKRIPSI UNIT** : Unit ini berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menguasai rencana pelaksanaan pekerjaan aspal sesuai spesifikasi, gambar rencana, instruksi kerja dan jadwal kerja proyek.

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA
1. Mempelajari dan menguasai spesifikasi dan gambar kerja pada pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal.	1.1 Dokumen spesifikasi umum pada pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal dipelajari dan dikuasai dengan baik. 1.2 Dokumen spesifikasi teknis pada pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal dipelajari dan dikuasai dengan baik. 1.3 Gambar kerja pada pekerjaan perkerasan aspal dipelajari dan dikuasai dengan baik.
2. Mempelajari dan menguasai instruksi kerja.	2.1 Instruksi kerja dari pemberi kerja dipelajari dan dipahami. 2.2 Apabila instruksi kerja kurang jelas atau tidak sesuai dengan kondisi lapangan diklarifikasi kepada pemberi kerja. 2.3 Bila ada perubahan instruksi kerja diminta secara tertulis.
3. Mempelajari dan menguasai jadwal kerja proyek.	3.1 Lama waktu pelaksanaan pekerjaan dan peralatan yang dibutuhkan dipelajari dan dipahami dengan baik. 3.2 Urutan pekerjaan secara detail diidentifikasi 3.3 Kebutuhan tenaga kerja dan peralatan diidentifikasi.

BATASAN VARIABEL

1. Kompetensi ini sering diterapkan dalam satuan kerja berkelompok.
2. Unit ini berlaku untuk pelaksanaan sub bidang transportasi, bidang sipil sektor jasa konstruksi.

PANDUAN PENILAIAN

1. Untuk mendemonstrasikan kompetensi, diperlukan bukti ketrampilan dan pengetahuan di bidang :
 - 1.1 Spesifikasi
 - 1.2 Gambar rencana
 - 1.3 Instruksi kerja
 - 1.4 Jadwal kerja
2. Konteks penilaian :

Unit kompetensi ini dapat dinilai didalam atau diluar tempat kerja.

Penilaian harus mencakup peragaan teknik baik ditempat kerja maupun melalui simulasi.

Unit kompetensi ini harus didukung oleh serangkaian metoda untuk menilai pengetahuan dan keterampilan penunjang yang ditetapkan dalam Materi Uji Kompetensi (MUK).

3. Aspek penting penilaian
Aspek yang harus diperhatikan :
 - 3.1 Kemampuan untuk mempelajari dan menguasai spesifikasi pekerjaan perkerasan aspal.
 - 3.2 Kemampuan untuk mempelajari dan menguasai instruksi kerja pada pelaksanaan pekerjaan.
 - 3.3 Kemampuan untuk mempelajari dan menguasai jadwal kerja proyek.

4. Kaitan dengan unit lain :
Unit ini mendukung kinerja efektif dalam serangkaian unit kompetensi Mandor Pekerjaan Perkerasan Aspal yaitu terkait dengan unit :
 - 4.1 Menguasai rencana pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal sesuai spesifikasi, gambar rencana, instruksi kerja dan jadwal kerja proyek.
 - 4.2 Membuat jadwal kerja harian.
 - 4.3 Memeriksa, mengevaluasi dan melaporkan hasil pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal.

KOMPETENSI KUNCI

NO.	KOMPETENSI KUNCI	TINGKAT KINERJA
1.	Mengumpulkan, mengorganisasikan dan menganalisis informasi	2
2.	Mengkomunikasikan ide dan informasi	2
3.	Merencanakan dan mengorganisasikan kegiatan	2
4.	Bekerjasama dengan orang lain dan dalam kelompok	2
5.	Menggunakan ide dan teknik matematika	1
6.	Memecahkan masalah	2
7.	Menggunakan teknologi	1

KODE UNIT : INA.5211.222.04.03.07
JUDUL UNIT : Membuat jadwal pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal.
DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam membuat jadwal kerja harian.

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA
1. Membuat jadwal kerja harian dan mingguan.	1.1 Jadwal kerja harian dibuat sebagai pedoman pelaksanaan kerja harian. 1.2 Jadwal kebutuhan tenaga harian dibuat sebagai pedoman penggunaan jumlah dan kualifikasi tenaga kerja harian. 1.3 Jadwal kebutuhan material dan peralatan harian dibuat sebagai pedoman pemakaian volume material harian, serta jumlah dan jenis peralatan harian. 1.4 Jadwal kerja mingguan dibuat sebagai hasil rekapitulasi harian.
2. Mengetahui kebutuhan material perkerasan aspal yang dibutuhkan sesuai jadwal kerja.	2.1 Skope pekerjaan dari pemberi kerja dikuasai. 2.2 Lokasi pekerjaan penghamparan diketahui dari pemberi kerja. 2.3 Kapasitas peralatan diketahui dari pemberi kerja.
3. Menghitung kebutuhan tenaga kerja sesuai jadwal kerja.	3.1 Kebutuhan tenaga kerja diidentifikasi sesuai kualifikasi/tugasnya. 3.2 Mobilisasi tenaga kerja direncanakan sesuai dengan kebutuhan. 3.4 Produktivitas tenaga kerja dihitung.
4. Menghitung kebutuhan peralatan dan alat bantu sesuai jadwal kerja.	4.1 Lokasi penempatan peralatan penghamparan diketahui sesuai dengan jadwal kerja. 4.2 Peralatan yang akan digunakan dihitung jenisnya. 4.3 Alat bantu hampar dihitung jumlahnya sesuai dengan yang diperlukan.

BATASAN VARIABEL

1. Kompetensi ini sering diterapkan dalam satuan kerja berkelompok
2. Unit ini berlaku untuk pelaksanaan sub bidang transportasi, bidang sipil sektor jasa konstruksi.

PANDUAN PENILAIAN

1. Untuk mendemonstrasikan kompetensi, diperlukan bukti keterampilan dan pengetahuan di bidang :
 - 1.1 Jadwal kerja harian
 - 1.2 Jadwal kerja mingguan.
 - 1.3 Jadwal material.
 - 1.4 Jadwal tenaga kerja.
 - 1.5 Jadwal peralatan.

2. Konteks penilaian :

Unit kompetensi ini dapat dinilai didalam atau diluar tempat kerja.

Penilaian harus mencakup peragaan teknik baik ditempat kerja maupun melalui simulasi.

Unit kompetensi ini harus didukung oleh serangkaian metoda untuk menilai pengetahuan dan keterampilan penunjang yang ditetapkan dalam Materi Uji Kompetensi (MUK).

3. Aspek penting penilaian

Aspek yang harus diperhatikan :

3.1 Kemampuan membuat jadwal kerja harian dan mingguan.

3.2 Kemampuan mengetahui kebutuhan material perkerasan aspal yang dibutuhkan sesuai jadwal kerja.

3.3 Kemampuan menghitung kebutuhan tenaga kerja sesuai jadwal kerja.

3.4 Kemampuan menghitung kebutuhan peralatan sesuai jadwal kerja.

4. Kaitan dengan unit lain :

Unit ini mendukung kinerja efektif dalam serangkaian unit kompetensi Mandor Pekerjaan Perkerasan Aspal yaitu terkait dengan unit :

4.1 Mengetahui rencana pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal sesuai spesifikasi, gambar rencana, instruksi kerja dan jadwal kerja proyek.

4.2 Membuat jadwal kerja harian.

4.3 Memeriksa, mengevaluasi dan melaporkan hasil pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal.

KOMPETENSI KUNCI

NO.	KOMPETENSI KUNCI	TINGKAT KINERJA
1.	Mengumpulkan, mengorganisasikan dan menganalisis informasi	1
2.	Mengkomunikasikan ide dan informasi	2
3.	Merencanakan dan mengorganisasikan kegiatan	2
4.	Bekerjasama dengan orang lain dan dalam kelompok	2
5.	Menggunakan ide dan teknik matematika	2
6.	Memecahkan masalah	1
7.	Menggunakan teknologi	2

- KODE UNIT** : INA.5211.222.04.04.07
- JUDUL UNIT** : Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal.
- DESKRIPSI UNIT** : Unit ini berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku dalam mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan aspal.

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA
1. Meninjau dan identifikasi lokasi pelaksanaan pekerjaan.	1.1 Tempat pelaksanaan pekerjaan penghamparan ditinjau. 1.2 Lokasi akomodasi untuk tenaga kerja ditentukan agar sedekat mungkin dengan lokasi penghamparan. 1.3 Tempat penyimpanan peralatan/ alat bantu kerja ditentukan disekitar lokasi pekerjaan.
2. Menyiapkan dan mengajukan tenaga kerja dan peralatan/ alat bantu kerja yang diperlukan.	2.1 Jumlah dan kualifikasi tenaga kerja disiapkan sesuai kebutuhan. 2.2 Jumlah dan jenis peralatan/ alat bantu kerja diajukan kepada pemberi kerja untuk pengadaannya. 2.3 Demi kelancaran dan produktivitas kerja, alat disiapkan terlebih dahulu pada tempatnya sebelum pekerjaan dimulai.
3. Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan perbaikan, apabila diperlukan.	3.1 Pelaksanaan pekerjaan pembersihan dikoordinir dan diawasi sesuai ketentuan. 3.2 Pelaksanaan pekerjaan patching dikoordinir dan diawasi sesuai prosedur dan teknis pelaksanaan. 3.3 Pelaksanaan pekerjaan levelling dikoordinir dan diawasi sesuai prosedur dan teknis pelaksanaan.
4. Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan penghamparan perkerasan aspal.	4.1 Pelaksanaan pekerjaan pembersihan debu material sisa pekerjaan atau sampah diawasi dengan ketat. 4.2 Pelaksanaan pekerjaan penentuan batas lebar perkerasan dan kelurusan diawasi agar sesuai dengan gambar rencana. 4.3 Pelaksanaan pekerjaan prime coat dan tack coat diawasi pelaksanaannya sesuai ketentuan. 4.4 Pelaksanaan sambungan perkerasan aspal memanjang dan melintang diawasi agar sambungan rata. 4.5 Pekerjaan perataan, kemiringan, ketebalan dan jumlah lintasan/ passing lapisan perkerasan aspal diawasi sesuai ketentuan.

BATASAN VARIABEL

1. Kompetensi ini sering diterapkan dalam satuan kerja berkelompok
2. Unit ini berlaku untuk pelaksanaan sub bidang transportasi, bidang sipil sektor jasa konstruksi.

PANDUAN PENILAIAN

1. Untuk mendemonstrasikan kompetensi, diperlukan bukti ketrampilan dan pengetahuan di bidang :
 - 1.1 Prosedur dan teknik pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal.
 - 1.2 Peralatan/ alat bantu penghamparan.
 - 1.3 Material perkerasan aspal.
 - 1.4 Sumber daya manusia.
 - 1.5 Gambar rencana.
 - 1.6 Spesifikasi.
 - 1.7 Instruksi kerja.

2. Konteks penilaian :

Unit kompetensi ini dapat dinilai didalam atau diluar tempat kerja.
Penilaian harus mencakup peragaan teknik baik ditempat kerja maupun melalui simulasi.
Unit kompetensi ini harus didukung oleh serangkaian metoda untuk menilai pengetahuan dan keterampilan penunjang yang ditetapkan dalam Materi Uji Kompetensi (MUK).

3. Aspek penting penilaian
Aspek yang harus diperhatikan :
 - 3.1 Kemampuan untuk meninjau dan identifikasi lokasi pelaksanaan pekerjaan mengajukan dan menyiapkan tenaga kerja dan peralatan/ alat bantu yang diperlukan.
 - 3.2 Kemampuan untuk menyiapkan dan mengajukan tenaga kerja dan peralatan/ alat bantu kerja yang diperlukan.
 - 3.3 Kemampuan untuk mengkoordinir dan mengawasi pekerjaan perbaikan, apabila diperlukan.
 - 3.4 Kemampuan untuk mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan penghamparan perkerasan aspal.

4. Kaitan dengan unit lain :

Unit ini mendukung kinerja efektif dalam serangkaian unit kompetensi Mandor Pekerjaan Perkerasan Aspal, yaitu terkait dengan unit :

 - 4.1 Membuat jadual kerja harian.
 - 4.2 Memeriksa, mengevaluasi dan melaporkan hasil pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal.
 - 4.3 Menguasai rencana pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal sesuai spesifikasi, gambar rencana, instruksi kerja dan jadual kerja proyek.

KOMPETENSI KUNCI

NO.	KOMPETENSI KUNCI	TINGKAT KINERJA
1.	Mengumpulkan, mengorganisasikan dan menganalisis informasi	2
2.	Mengkomunikasikan ide dan informasi	2
3.	Merencanakan dan mengorganisasikan kegiatan	2
4.	Bekerjasama dengan orang lain dan dalam kelompok	2
5.	Menggunakan ide dan teknik matematika	1
6.	Memecahkan masalah	2
7.	Menggunakan teknologi	1

- KODE UNIT** : INA.5211.222.04.05.07
- JUDUL UNIT** : Memeriksa, mengevaluasi dan melaporkan hasil pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal.
- DESKRIPSI UNIT** : Unit kompetensi ini berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam memeriksa, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal.

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA
1. Memeriksa hasil pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal dan melaporkan kepada pemberi kerja.	1.1 Kelurusan dan hasil penghamparan secara visual diperiksa. 1.2 Kebisingan atas sisa material disekitar lokasi pekerjaan diperiksa dan diawasi. 1.3 Peralatan/ alat bantu untuk pelaksanaan pekerjaan dikumpulkan, dibersihkan dan disimpan untuk pekerjaan berikutnya.
2. Melaporkan volume hasil pelaksanaan pekerjaan kepada pemberi kerja.	2.1 Hasil penghamparan perkerasan aspal dihitung luasnya. 2.2 Hasil pekerjaan penghamparan harian dibuat laporan kepada pemberi kerja untuk mendapat persetujuannya. 2.3 Hasil kerja harian direkap secara periodik untuk proses tagihan kepada pemberi kerja.
3. Membuat evaluasi internal hasil pelaksanaan pekerjaan	3.1 Hasil pekerjaan dilapangan dibandingkan dengan rencana kerja harian. 3.2 Perbedaan diidentifikasi dan penyebab dicari penyelesaiannya. 3.3 Hasil pelaksanaan pekerjaan dievaluasi secara internal untuk perbaikan hasil pekerjaan berikutnya.

BATASAN VARIABEL

1. Kompetensi ini sering diterapkan dalam satuan kerja berkelompok
2. Unit ini berlaku untuk pelaksanaan sub bidang transportasi, bidang sipil sektor jasa konstruksi.

PANDUAN PENILAIAN

1. Untuk mendemonstrasikan kompetensi, diperlukan bukti ketrampilan dan pengetahuan di bidang :
 - 1.1 Kontrak kerja.
 - 1.2 Administrasi teknik
 - 1.3 Analisa perhitungan biaya
 - 1.4 Gambar rencana.
 - 1.5 Spesifikasi.
2. Konteks penilaian :

Unit kompetensi ini dapat dinilai didalam atau diluar tempat kerja.

Penilaian harus mencakup peragaan teknik baik ditempat kerja maupun melalui simulasi.

Unit kompetensi ini harus didukung oleh serangkaian metoda untuk menilai pengetahuan dan keterampilan penunjang yang ditetapkan dalam Materi Uji Kompetensi (MUK)

3. Aspek penting penilaian

Aspek yang harus diperhatikan :

 - 3.1 Kemampuan untuk memeriksa hasil pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal dan melaporkan kepada pemberi kerja.
 - 3.2 Kemampuan untuk melaporkan volume hasil pelaksanaan pekerjaan kepada pemberi kerja.
 - 3.3 Kemampuan untuk membuat evaluasi internal hasil pelaksanaan pekerjaan.

4. Kaitan dengan unit lain :

Unit ini mendukung kinerja efektif dalam serangkaian unit kompetensi Mandor Pekerjaan Perkerasan Aspal, yaitu terkait dengan unit :

 - 4.1 Menguasai rencana pekerjaan perkerasan aspal sesuai spesifikasi gambar rencana, instruksi kerja dan jadwal kerja proyek.
 - 4.2 Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal.
 - 4.3 Mengawasi dan melaksanakan kontrak kerja dengan pemberi kerja.

KOMPETENSI KUNCI

NO.	KOMPETENSI KUNCI	TINGKAT KINERJA
1.	Mengumpulkan, mengorganisasikan dan menganalisis informasi	2
2.	Mengkomunikasikan ide dan informasi	2
3.	Merencanakan dan mengorganisasikan kegiatan	1
4.	Bekerjasama dengan orang lain dan dalam kelompok	2
5.	Menggunakan ide dan teknik matematika	1
6.	Memecahkan masalah	2
7.	Menggunakan teknologi	1

- KODE UNIT** : INA.5211.222.04.06.07
- JUDUL UNIT** : Menguasai dan melaksanakan kontrak/ perjanjian kerja dengan pemberi kerja.
- DESKRIPSI UNIT** : Unit kompetensi ini berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, menguasai dan melaksanakan kontrak/ perjanjian kerja dengan pemberi kerja.

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA
<p>1. Melakukan penjajagan dan negosiasi untuk mendapatkan pekerjaan.</p> <p>2. Menguasai dan menyetujui isi pasal dalam kontrak/ perjanjian kerja.</p> <p>3. Melaksanakan kewajiban dan menggunakan hak sesuai ketentuan dalam kontrak secara benar.</p>	<p>1.1 Peluang untuk mendapat pekerjaan harus dicari.</p> <p>1.2 Negosiasi dilakukan dengan pemberi kerja, agar hak dan kewajiban jelas dan seimbang.</p> <p>1.3 Kesepakatan yang telah dicapai dicatat dan harus disetujui kedua belah pihak.</p> <p>2.1 Pasal-pasal dalam kontrak/ perjanjian kerja dipelajari dan dikuasai dengan baik.</p> <p>2.2 Konsultasi dengan para pihak yang lebih mengerti dilakukan supaya semua pasal dipahami benar maksud dan risikonya.</p> <p>2.3 Kontrak ditandatangani setelah ada persetujuan kedua belah pihak.</p> <p>2.4 Apabila terjadi perubahan ketentuan dibuat amandemen dan ditandatangani kedua belah pihak.</p> <p>3.1 Pekerjaan perkerasan aspal dilaksanakan sesuai dengan ketentuan kontrak kerja.</p> <p>3.2 Penagihan hasil pekerjaan dilakukan sesuai dengan ketentuan kontrak kerja.</p> <p>3.3 Proses administrasi dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah disetujui kedua belah pihak.</p>

BATASAN VARIABEL

1. Kompetensi ini sering diterapkan dalam satuan kerja berkelompok
2. Unit ini berlaku untuk pelaksanaan sub bidang transportasi, bidang sipil sektor jasa konstruksi.

PANDUAN PENILAIAN

1. Untuk mendemonstrasikan kompetensi, diperlukan bukti ketrampilan dan pengetahuan di bidang :
 - 1.1 Kontrak kerja.
 - 1.2 Analisa perhitungan biaya.
 - 1.3 Hubungan kerja.
 - 1.4 Manajemen.
 - 1.5 Keuangan/ pembukuan sederhana.
 - 1.6 Etos kerja.
2. Konteks penilaian :

Unit kompetensi ini dapat dinilai didalam atau diluar tempat kerja.

Penilaian harus mencakup peragaan teknik baik ditempat kerja maupun melalui simulasi.

Unit kompetensi ini harus didukung oleh serangkaian metoda untuk menilai pengetahuan dan keterampilan penunjang yang ditetapkan dalam Materi Uji Kompetensi (MUK)

3. Aspek penting penilaian

Aspek yang harus diperhatikan :

- 3.1 Kemampuan mendapatkan pekerjaan harus dicari.
- 3.2 Kemampuan melakukan negosiasi dengan pemberi kerja agar hak dan tanggung jawab jelas dan seimbang.
- 3.3 Kemampuan mencatat kesepakatan yang telah dicapai dan harus disetujui kedua belah pihak.

4. Kaitan dengan unit lain :

Unit ini mendukung kinerja efektif dalam serangkaian unit kompetensi Mandor Pekerjaan Perkerasan Aspal, yaitu terkait dengan unit :

- 4.1 Membuat jadwal kerja harian.
- 4.2 Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal.
- 4.3 Memeriksa, mengevaluasi dan melaporkan hasil pelaksanaan pekerjaan perkerasan aspal.

KOMPETENSI KUNCI

NO.	KOMPETENSI KUNCI	TINGKAT KINERJA
1.	Mengumpulkan, mengorganisasikan dan menganalisis informasi	2
2.	Mengkomunikasikan ide dan informasi	2
3.	Merencanakan dan mengorganisasikan kegiatan	2
4.	Bekerjasama dengan orang lain dan dalam kelompok	1
5.	Menggunakan ide dan teknik matematika	1
6.	Memecahkan masalah	2
7.	Menggunakan teknologi	1

E. PENUTUP

SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) disusun berdasarkan suatu proses yang telah dipolakan dengan urutan kegiatan yang logis dan jelas ketergantungan satu dengan lainnya, sehingga seluruh proses harus dilalui sebelum sampai kepada proses perumusannya.

Kegiatan dimulai dengan penetapan jabatan kerja yang kemudian dianalisis kompetensinya melalui studi literatur dan dimantapkan dalam suatu workshop (lokakarya) yang menghadirkan para pelaku langsung jabatan kerja yang dianalisis dan atau para ahli dibidangnya, dimana dari setiap jabatan kerja dapat dirumuskan :

- Uraian jabatan kerja.
- Pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dilakukan, kemudian setiap pekerjaan ditransformasikan sebagai unit kompetensi.
- Setiap pekerjaan dianalisis tugas-tugasnya, setiap tugas ditransformasikan sebagai elemen kompetensi.
- Setiap tugas dianalisis langkah-langkah kerjanya, kemudian dirumuskan sebagai KUK (Kriteria Unjuk Kerja).

Proses selanjutnya adalah penganalisisan setiap langkah kerja untuk menentukan kriteria kinerjanya (performance criteria) yang menjadi tolok ukur penilaian bahwa perumusan langkah kerja telah dilakukan dengan benar, dan dilakukan pengkajian persyaratan kompetensinya yang dituangkan dalam persyaratan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk melakukan setiap langkah kerja.

Berdasarkan hasil analisis kompetensi setiap jabatan kerja inilah SKKNI dapat disusun dengan pola HYBRID yaitu gabungan antara pola MOSS (Model Occupational Skill Standar) dan RMCS (Regional Model Competency Standard) yang dapat dibakukan dengan MOCS (Model Occupational Competency Standard) yang bentuknya seperti SKKNI ini.