

PERENCANAAN SDM

1. Kondisi SDM saat ini

Kondisi SDM di Lapas Kelas I Surabaya jumlah SDM 167 pegawai dengan presentase petugas pengamanan 57% dan petugas administrasi 47%. Melihat presentase tersebut maka perlu dilakukan penambahan terhadap petugas pengamanan guna pencegahan gangguan keamanan dan ketertiban di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya

2. Kebutuhan SDM yang akan datang

Pengusulan kebutuhan SDM mengacu pada Analisis Jabatan dan analisis beban kerja di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya sesuai dengan Perka BKN Nomor 10 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan ASN

3. Perkiraan permintaan SDM

Berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya, permintaan SDM yang diajukan sejumlah 61 pegawai.

4. Strategi dan Implementasi pencarian (rekrutmen)

Pada rekrutmen SDM Lapas Kelas I Surabaya dilakukan secara terpusat melalui Kementerian Hukum dan HAM

faktor yang dipertimbangkan:

1. Pertumbuhan finansial
2. Perubahan kondisi Lembaga
3. Teknologi

Faktor yang dipertimbangkan terkait pertumbuhan finansial, perubahan kondisi lembaga, dan teknologi dari setiap tahun mengalami dinamika perubahan, Lapas Kelas I Surabaya terus beradaptasi melalui berbagai kegiatan guna tercapainya target kinerja dengan pemanfaatan teknologi sebagai percepatan.

PENGADAAN SDM

1. Skill yang dibutuhkan

- Menjunjung tinggi integritas dalam setiap tugas
- Sehat jasmani dan rohani
- Mampu mengoperasikan perangkat teknologi
- Mempunyai keterampilan sesuai dengan formasi yang dibutuhkan

2. Rekrutmen

Rekrutmen dilakukan secara terpusat oleh Kementerian Hukum dan HAM berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

3. Seleksi
Seleksi dilakukan secara transparan dan akuntabel seluruh peserta yang mengikuti proses pendaftaran sebagai PNS dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM dapat mengetahui setiap rangkaian hasil seleksi dengan mudah melalui laman website yang telah disediakan.
4. Penempatan
Penempatan hasil rekrutmen PNS dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM telah ditetapkan diawal rekrutmen dalam hal ini Sekretarian Jenderal Kementerian Hukum dan HAM RI telah menentukan jabatan, kualifikasi Pendidikan dan jumlah alokasi kebutuhan disetiap Unit Kerja pada Kementerian Hukum dan HAM RI.

PEMBINAAN SDM

1. Pendidikan dan Pelatihan
 - a. Perencanaan Karir Pegawai
Dilaksanakan melalui usulan promosi yang telah lolos tahapan assessment
 - b. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan
Dilaksanakan secara isidentil, triwulan serta tahunan melalui dokumen Sasaran Kinerja Pegawai
 - c. Catatan tentang hasil kinerja
Tertuang dalam penilaian Sasaran Kinerja Pegawai yang memuat capaian hasil kinerja pegawai yang bersangkutan dan umpan balik dari atasan
 - d. Berbagai laporan tentang keluhan
Segala bentuk laporan keluhan ditindaklanjuti oleh atasan masing-masing secara berjenjang
 - e. Keselamatan kerja
Sarana prasarana berupa senjata api, pakaian tanggap darurat (huru-hara) dipenuhi untuk petugas penagmanan
2. Mutasi
 - a. Diperuntukkan bagi pegawai yang telah memenuhi kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dan lulus seleksi jabatan
 - b. Dilaksanakan secara isidentil sesuai kebutuhan alokasi SDM di suatu bidang tugas

PENILAIAN KINERJA

Terdapat penilaian yang sudah ditetapkan oleh Kemenpan RB yang memuat indikator-indikator yang harus dipenuhi sebagai ASN pada umumnya dan sebagai ASN di unit organisasi berdasarkan PERMENPAN RB Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

KOMPENSASI SDM

1. Imbalan Intrinsik
 - a. Reward bagi pegawai yang kriterianya terpenuhi sebagaimana dipersyaratkan di unit kerja organisasi dan melalui rapat Assesment Internal
 - b. Outbond Pegawai
2. Imbalan Ekstrinsik
 - a. Gaji, Uang Makan, Tunjangan Kinerja, Tunjangan Hari Tua, dan Dana Pensiun

MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA

- a. Arahkan, bimbingan, serta petunjuk dari pimpinan untuk peningkatan motivasi kerja pegawai
- b. Pemenuhan secara prasaratan penunjang kinerja pegawai
- c. Penempatan SDM berdasarkan latar belakang Pendidikan. Keahlian, dan karakteristik SDM yang bersangkutan

PEMBERDAYAAN SDM

1. Memotivasi dan mendorong SDM untuk melanjutkan jenjang pendidikannya dengan seizin pimpinan unit organisasi dan pimpinan wilayah.
2. Merencanakan dan mengusulkan kebutuhan diklat pegawai baik fasilitatif maupun substantif
3. Melaksanakan in house training dengan narasumber pegawai unir organisasi yang berkompeten maupun narasumber dari pihak ke tiga.