

1. Sistem penilaian kinerja

Sistem penilaian kinerja bagi petugas pemasyarakatan yang dilakukan selama ini belum dilakukan secara sistematis dan terukur. Satu-satunya alat ukur penilaian kinerja bagi petugas Pemasyarakatan adalah Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3). Alat ukur tersebut dirasakan belum menyentuh spesifikasi tugas dan fungsi pemasyarakatan yang sangat kompleks sehingga diharapkan kegiatan penyusunan sistem penilaian kinerja dapat menciptakan sistem penilaian kinerja bagi petugas pemasyarakatan yang lebih objektif, terukur, akuntabel, adil, partisipatif dan transparan

2. Assessmen kompetensi

Kegiatan penyusunan kompetensi berdasarkan kebutuhan pada masing-masing jabatan sedikit banyak sudah dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pemasyarakatan. Namun demikian harus diakui bahwa penyusunan kompetensi jabatan tersebut belum dilakukan secara profesional dan menyentuh seluruh struktur jabatan terutama ditingkat Kanwil dan UPT Pemasyarakatan.

Dapat dikatakan standar kompetensi yang dimiliki oleh pemasyarakatan masih sederhana sehingga praktis berpengaruh pada hasil rekrutmen pegawai Pemasyarakatan dan pola pengembangan kualitas SDM Pegawai Pemasyarakatan. Menyadari kelemahan yang ada maka Direktorat Jenderal Pemasyarakatan memandang kegiatan ini menjadi sangat penting untuk menunjang peningkatan kualitas Sumber daya manusia dan kualitas kinerja pemasyarakatan kedepan

3. Data Base

Saat ini pengelolaan data berbasis teknologi meskipun masih terbatas telah dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pemasyarakatan. Karena fungsi data base sebagai penunjang kelancaran tugas pemasyarakatan maka cakupan pengelolaan data berbasis teknologi juga menjadi perhatian terutama yang berhubungan dengan sistem administrasi pembinaan, pengembangan dan pengawasan pegawai pemasyarakatan oleh karena itu penguatan sistem data base ini menjadi kegiatan yang harus dilakukan oleh Direktorat Jenderal pemasyarakatan agar dapat mendukung manajemen sumber daya manusia di instansi pemasyarakatan