



PEDOMAN WAWANCARA

Tempat : Direktorat Jenderal Pemasyarakatan

Sasaran : 1. Direktur Jenderal Pemasyarakatan

2. Sekretaris Direktorat Jenderal Pemasyarakatan

3. Kepala Bagian Kepegawaian Direktorat Jenderal Pemasyarakatan

4. Pegawai lingkup Kepegawaian Direktorat Jenderal Pemasyarakatan

5. Kepala Lembaga Pemasyarakatan

6. Kepala Rumah Tahanan Negara

7. Kepala Balai Pemasyarakatan

8. Kepala Rumah Penyimpanan Barang Sitaan dan Rampasan Negara

9. Pegawai di jajaran Pemasyarakatan sebanyak 2 orang

Wawancara dilakukan secara konsisten dan terarah serta komprehensif yang terkait dengan :

I. PERENCANAAN KARIR TERDIRI :

1. Apakah pegawai di jajaran pemasyarakatan sudah memiliki perencanaan karir menghadapi masa mendatang?
2. Apakah Pelaksanaan perencanaan karir bagi setiap individu yang bekerja pada Direktorat Jenderal Pemasyarakatan telah berjalan dengan baik?
3. Untuk meniti karir, apakah seorang pegawai harus memiliki produktifitas kinerja yang tinggi, melalui jalur dan jenjang yang benar berdasarkan peraturan perundang-undangan, juklak dan juknis yang berlaku?

4. Apakah seorang pegawai diberi kesempatan untuk mengetahui peluang promosi (kepangkatan dan jabatan), rotasi dan pendidikan secara transparan (terbuka)?

II. MANAJEMEN KARIR TERDIRI :

1. Apakah proses manajemen karir sejatinya dimulai dari mulai proses rekrutmen dan seleksi, penempatan pegawai, penilaian dan evaluasi, serta pelatihan dan pengembangan pegawai?
2. Dalam pola perencanaan dan pengembangan karir pegawai bersifat vertikal, horizontal dan diagonal, dimana pola karir tersebut telah dijalankan dalam rangka manajemen karir pegawai, siapakah yang bertanggungjawab dalam hal tersebut?
3. Apakah pengangkatan seorang pegawai kedalam suatu jabatan didasarkan pada obyektifitas yang jelas dan sesuai dengan kriteria, persyaratan dan aturan yang ada?
4. Apakah seorang pegawai yang telah mendapat pendidikan/latihan/kursus akan mendapat prioritas apabila ada kesempatan promosi?
5. Tentunya dalam manajemen karir tidak terlepas dari berbagai macam kendala yang dihadapi. Kendala apa yang kadang terjadi dalam proses perencanaan dan pengembangan karir ini ?
6. Apakah mutasi dan promosi seorang pegawai didasarkan atas penghargaan atas prestasi kerja bukan atas pertimbangan kemanusiaan?

III. PENGEMBANGAN KARIR TERDIRI :

1. Apakah pelaksanaan sistem pengembangan karir yang berlaku sekarang telah memberi kesempatan yang sama bagi setiap pegawai?
2. Apakah pendidikan/latihan baik yang bersifat penjenjangan maupun teknis yang selama ini dapat membantu pegawai dalam menganalisis masalah, menyerap ilmu baru dan mampu menangani pekerjaan yang diberikan?
3. Apakah kebijakan organisasi Direktorat Jenderal Pemasaryakatan masih perlu menambah pelatihan-pelatihan yang berorientasi pada lingkungan

organisasi, garis tugas, wewenang, misi dan visi organisasi dalam rangka pengembangan karir Pegawai?

4. Bagaimana kewajiban organisasi Direktorat Jenderal Pemasarakatan untuk mewujudkan sasaran dan harapan prestasi bagi setiap pegawai?
5. Pimpinan organisasi Direktoral Jenderal Pemasarakatan senantiasa memberikan komunikasi, perintah, bantuan dan dukungan pengembangan karir bagi setiap pegawai. Bagaimana pendapat saudara?
6. Pengawasan melekat pimpinan dan penegakan peraturan disiplin pegawai perlu ditegakkan dalam rangka pengendalian perilaku pegawai?
7. Sistem pengembangan karir pada unit kerja Direktorat Jenderal Pemasarakatan telah mencerminkan adanya kesesuaian kebutuhan dan kepentingan organisasi terhadap peluang karir yang diberikan kepada Pegawai?
8. Bagaimana strategi untuk perencanaan dan pengembangan karir Pegawai Direktorat Jenderal Pemasarakatan ?
9. Komentar dan saran yang ingin dikemukakan dalam rangka penyempurnaan program pengembangan karir di masa mendatang?

