

## ABSTRAK

Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Pembentukan karakteristik Pegawai Negeri Sipil tersebut tidak lepas dari adanya sistem manajemen pemerintahan. Sistem manajemen yang dibutuhkan dalam penataan Pegawai Negeri sipil adalah menempatkan orang yang tepat dalam posisi terbaik agar dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Pada perkembangan dunia saat ini dimana segala hal terkoneksi melalui teknologi informasi .Tuntutan mengenai penggunaan teknologi informasi juga direspon positif oleh pemerintah,Untuk itu Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI juga melakukan pelayanan intern terhadap Pegawai Negeri Sipil dengan menggunakan sistem aplikasi kepegawaian yang dikenal dengan SIMPEG yaitu sistem manajemen pegawai dalam rangka pengembangan dan pengawasan pegawai yang berbasis teknologi informasi (IT) dalam rangka mewujudkan Good Government di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah.Metode penelitiannya menggunakan metode pendekatan yang bersifat yuridis empiris.

Dalam penelitian tentang sistem kepegawaian dalam rangka pengembangan atau pengawasan pegawai berbasis Teknologi Informasi (IT) di Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah yaitu bagaimana pelaksanaan pengembangan dan pengawasan pegawai melalui sistem kepegawaian berbasis Teknologi Informasi (IT) kemudian apa saja hambatan dan upaya Kanwil Kemenkumham Jawa Tengah dalam pengembangan aplikasi kepegawaian lalu bagaimana kriteria terbaik untuk penggunaan dan pengembangan sistem kepegawaian berbasis IT terhadap pengawasan Pegawai Kanwil Kemenkumham Jawa Tengah

Setiap pegawai memiliki kehendak yang besar untuk meningkatkan kompetensi sendiri, baik dalam pendidikan dan pelatihan yang diadakan organisasi maupun di masyarakat. Pembuatan SKP dan penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara rutin setiap hari oleh masing – masing pegawai dengan pengawasan langsung dari atasan melalui SIMPEG sehingga dapat terukur dalam pekerjaan dan pembuatan laporan dapat tepat waktu.Dan pemberian Tunjangan kinerja merupakan reward bagi pegawai yang telah melaksanakan tugasnya dengan maksimal, sehingga pemberian tunjangan kinerja diharapkan menjadi menjadi salah satu faktor pemicu pegawai untuk bekerja dengan maksimal sesuai dengan kompetensi pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi.

Kata Kunci :Aplikasi Sistem Kepegawaian, Teknologi Informasi(IT), *Good Government*

## ABSTRACT

*To realize national goals, employees of the State Civil Apparatus (ASN) are needed. The formation of the characteristics of the Civil Servant is inseparable from the existence of a government management system. The management system needed in structuring civil servants is to place the right people in the best positions in order to carry out their duties to the maximum. In today's world development where everything is connected through information technology. Demands regarding the use of information technology have also been responded positively by the government. For this reason, the Ministry of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia also conducts internal services for Civil Servants using the civil service application system known as SIMPEG namely employee management systems in the context of developing and supervising employees based on information technology (IT) in order to realize Good Government in the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights in Central Java. The research method uses an empirical juridical approach.*

*In research on the staffing system in the context of developing or supervising employees based on Information Technology (IT) in the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights in Central Java namely how the implementation of employee development and supervision through the Information Technology-based (IT) staffing system, then what are the obstacles and efforts of the Java Kemenkumham Regional Office In the midst of developing staffing applications, what is the best criterion for the use and development of IT-based staffing systems for the supervision of the Central Java Kemenkumham Staff*

*Each employee has a great will to improve their own competence, both in education and training organized by the organization and in the community. Making SKP and assessing work performance routinely every day by each employee with direct supervision from superiors through SIMPEG so that it can be measured in work and making reports on time. And the performance allowance is a reward for employees who have carried out their duties to the maximum so that the performance allowance is expected to be one of the factors triggering employees to work optimally in accordance with the work competencies expected by the organization.*

*Keywords: Staffing System Application, Information Technology (IT), Good Government*