

# IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DALAM MANAJEMEN PEGAWAI DI KOTA AMBON PROVINSI MALUKU

Oleh

S. Ridwan Para<sup>1</sup>,

Rossy Lambelanova<sup>2</sup>, Etin Indrayani<sup>3</sup>

Pemerintah Kota Ambon

<sup>1)</sup> Program Magister Terapan Studi Pemerintahan Daerah Institut Pemerintahan Dalam Negeri  
ridhowolley21@gmail.com

<sup>2, 3)</sup> Institut Pemerintahan Dalam Negeri

---

## ABSTRACT

*This study aims to find out and analyze the policy implementation process of the implementation of the Personnel Management Information System (Simpeg) in employee management in Ambon City Government, then to find out the constraints that exist in it, and to find out what solutions are needed to overcome these obstacles, in order to improve functions management of regional government employees. The research design used in this study is descriptive research design with a qualitative approach, with the use of primary data and secondary data obtained through the process of interviews, observation, and documentation of data sources such as person, palace and paper.*

*The results of this study indicate that the process of implementing Simpeg policy in Ambon City Government has not gone well. This is because according to the theory of policy implementation by Merilee S. Grindle, there are still some obstacles found, namely the resources involved, as well as compliance and responsiveness. Therefore, in order to improve the quality of employee management, several solutions that can be implemented are the procurement of facilities and infrastructure and direct monitoring from the leaders so that the Simpeg policy implementation process can run well.*

**Keywords:** policy implementation, employee management information system, employee management

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis proses implementasi kebijakan penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) dalam manajemen pegawai di Pemerintah Kota Ambon, kemudian untuk mengetahui kendala yang ada di dalamnya, serta untuk mengetahui solusi apa yang dibutuhkan untuk mengatasi kendala tersebut, dalam rangka peningkatan fungsi manajemen pegawai pemerintahan daerah. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dengan penggunaan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui proses wawancara, observasi, dan dokumentasi dari sumber data berupa person, palace dan paper.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses implementasi kebijakan Simpeg di Pemerintah Kota Ambon belum berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan menurut teori

implementasi kebijakan Merilee S. Grindle, masih ada beberapa kendala yang ditemukan, yakni pada sumber daya yang dilibatkan, serta kepatuhan dan daya tanggap. Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan kualitas manajemen pegawai, beberapa solusi yang dapat dilaksanakan adalah pengadaan sarana dan prasarana serta perlu pemantauan langsung dari para pimpinan agar proses implementasi kebijakan Simpeg ini dapat berjalan dengan baik.

**Kata kunci:** implementasi kebijakan, sistem informasi manajemen kepegawaian, manajemen pegawai

## PENDAHULUAN

**G**lobalisasi adalah sebuah fenomena di mana seluruh negara di dunia secara langsung maupun tidak langsung, mengharapkan terjadinya interaksi dalam masyarakat yang jauh lebih efektif dan efisien dibandingkan dengan waktu sebelumnya. Dalam proses ini, interaksi dan komunikasi antarnegara-negara di dunia akan jauh lebih intens dibandingkan dengan apa yang selama ini terjadi (Indrajit, 2006).

Dalam lampiran Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, dijelaskan bahwa Maksud pembangunan dan pengembangan Simpeg Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah adalah:

- a. Keseragaman sistem pengumpulan dan pengolahan data kepegawaian dengan cara pengolahan data tersebar (*distributed data processing*).
- b. Terbentuknya *database* (basis data) kepegawaian sebagai patokan dalam perencanaan dan pelaksanaan pendayagunaan aparatur negara di pusat maupun daerah.

Tujuan Simpeg berdasarkan Lampiran Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah adalah terciptanya *database* kepegawaian di Departemen Dalam Negeri dan seluruh pemerintah daerah yang dapat mengumpulkan, mengolah, menyimpan,

menemukan kembali serta mendistribusikan data pegawai. Sasaran Simpeg Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah adalah:

- a. Penyeragaman pengolahan data pegawai di Departemen Dalam Negeri, dan seluruh pemerintah daerah berdasarkan pedoman yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri.
- b. Terciptanya mekanisme pendistribusian data yang bertahap, dimulai dari kabupaten/kota, provinsi hingga Departemen Dalam Negeri agar diperoleh data yang cepat, tepat dan akurat.
- c. Terwujudnya Simpeg yang sesuai dengan perkembangan teknologi, serta terbentuknya jaringan komunikasi data mulai dari kabupaten/kota, provinsi dan Departemen Dalam Negeri.

Penerapan Kebijakan Simpeg di Pemerintah Kota Ambon memiliki beberapa permasalahan sebagai berikut.

1. Lambatnya penyesuaian dari manajemen pegawai manual ke manajemen berbasis teknologi informasi dan komunikasi (TIK).
2. Belum optimalnya penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), di mana sebagian besar sistem manajemen pegawai masih menggunakan sistem manual.
3. Terbatasnya sumber daya aparatur dikarenakan kurangnya penguasaan teknologi dan informasi (TIK) dalam mendukung penerapan Simpeg, serta sarana dan prasarana yang kurang memadai.

4. Belum ter-upgrade-nya data kepegawaian.
5. Belum tersinkronnya aplikasi Simpeg Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah (Simkeuda) dan aplikasi E-Kinerja.

### Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana implementasi kebijakan penerapan Simpeg dalam manajemen pegawai di lingkup Pemerintah Kota Ambon?
2. Apa saja yang menjadi kendala implementasi kebijakan penerapan Simpeg dalam manajemen pegawai di lingkup Pemerintah Kota Ambon?
3. Bagaimana solusi untuk mengatasi kendala implementasi kebijakan penerapan Simpeg dalam manajemen pegawai yang dilakukan oleh BKPSDM Pemerintah Kota Ambon?

### Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh dan mengkaji data tentang penerapan Simpeg yang telah ada, kemudian diketahui kendala-kendala berdasarkan fakta empiris dari penerapan Simpeg dan strategi-strategi yang akan diimplementasikan pada penerapan Simpeg dalam manajemen pegawai di lingkup Pemerintah Kota Ambon.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi kebijakan penerapan Simpeg dalam manajemen pegawai di lingkup Pemerintah Kota Ambon.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala implementasi kebijakan penerapan Simpeg dalam manajemen

pegawai di lingkup Pemerintah Kota Ambon.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis solusi dalam mengatasi kendala implementasi kebijakan penerapan Simpeg dalam manajemen pegawai yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Ambon?

## KAJIAN PUSTAKA

### Implementasi

Wahab (2012: 133) menyatakan bahwa implementasi sering dianggap sebagai bentuk pengoperasionalisasian atau penyelenggaraan aktivitas yang telah ditetapkan berdasarkan undang-undang dan menjadi kesepakatan bersama di antara beragam undang-undang dan menjadi kesepakatan bersama di antara beragam pemangku kepentingan.

### Implementasi Kebijakan

Teori implementasi yang dikemukakan oleh Grindle (1980: 11) menyatakan bahwa *"implementation as a political and administrative process"*. Keberhasilan implementasi kebijakan publik ditentukan oleh tingkat implementasi kebijakan itu sendiri, yang terdiri dari:

1. Isi Kebijakan;
  - a. Kepentingan yang terpengaruh
  - b. Jenis Manfaat
  - c. Derajat perubahan yang ingin dicapai
  - d. Letak pengambilan keputusan
  - e. Pelaksana program
  - f. Sumber daya yang digunakan
2. Lingkungan implementasi:
  - a. Kekuasaan, kepentingan, dan strategi dari aktor yang terlibat
  - b. Karakteristik lembaga dan rezim
  - c. Tingkat kepatuhan dan respons dari pelaksana

3. Sistem

Menurut McLeod dalam Darmawan (2013: 4), sistem adalah sekelompok elemen-elemen yang terintegrasi dengan tujuan yang sama untuk mencapai tujuan.

4. Informasi

Menurut Jogiyanto (1990), informasi dapat didefinisikan sebagai hasil dari pengelolaan data dalam suatu bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi penerimanya yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian (*event*) yang nyata (*fact*) yang digunakan untuk pengambilan keputusan.

5. Sistem Informasi

Eko Nugroho (2008) mendefinisikan sistem informasi sebagai integrasi antara orang, data, alat dan prosedur yang bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan.

6. Manajemen

George R. Terry dalam Hasibuan (2005: 2-3) menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

7. Manajemen Pemerintahan

Menurut Nawawi dalam Hamid (2018: 36), secara normatif dari sisi yang lebih teknis, tujuan utama dibentuknya pemerintahan adalah untuk menjaga suatu sistem ketertiban di mana masyarakat bisa menjalani kehidupannya secara wajar.

8. Manajemen Pegawai

Handoko dalam Rachmawati (2008: 3) menyatakan bahwa manajemen SDM merupakan suatu proses peren-

canaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk mendalami dan menjajaki serta menjelaskan implementasi kebijakan penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) dalam manajemen pegawai di pemerintah Kota Ambon.

### **Teknik Pengumpulan Data**

1. Observasi

Nasution dalam Sugiyono (2014: 226) menyatakan bahwa "observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi".

2. Wawancara

Esterberg dalam Sugiyono (2014: 231) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

3. Dokumentasi

Menurut Riduwan (2004: 43) dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter dan data yang relevan dengan penelitian.

4. Validasi Data

Sugiyono (2016: 241) mengatakan bahwa triangulasi adalah teknik

pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Uji keabsahan data atau validasi data pada penelitian kualitatif dengan menggunakan triangulasi akan lebih meningkatkan kekuatan data apabila dibandingkan dengan satu pendekatan.

### **Instrumen Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data ini disusun melalui alat bantu yang disebut instrumen penelitian. Instrumen penelitian menurut Arikunto (2010: 149) adalah alat yang digunakan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini digunakan metode wawancara, maka instrumennya adalah pedoman wawancara, sehingga penulis melakukan wawancara serta pencatatan terhadap data yang diperlukan terkait implementasi kebijakan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (Simpeg) dalam manajemen pegawai di pemerintah Kota Ambon.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan data dokumentasi, observasi dan wawancara dengan beberapa informan penelitian, dapat penulis jelaskan bahwa adanya kebijakan penerapan Simpeg yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Ambon merupakan kebijakan yang apresiatif dari Wali Kota Ambon dengan upaya untuk meningkatkan kualitas manajemen aparatur sipil negara (ASN), serta dapat memberikan kemudahan dalam pengelolaan data ASN.

Semua tindakan yang ada tersebut bermuara pada kebijakan yang termuat pada Instruksi Wali kota Ambon No. 2 Tahun 2019, tentang Pembangunan, Pengembangan Dan Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian *Online* Lingkup Pemerintah Kota Ambon.

BKPSDM Kota Ambon selaku lembaga teknis daerah mempunyai peran yang sangat penting dalam pelaksanaan Simpeg ini dengan tugas-tugas berupa penyiapan data dan sistem informasi kepegawaian, pengelolaan sistem pengembangan karier, pengelolaan pengadaan aparatur sipil negara (ASN) serta penyiapan bahan kebijakan promosi PNS. di samping itu, peran dari Admin Simpeg di tiap-tiap satuan kerja perangkat daerah (SKPD) sangat penting, mengingat merekalah yang menjadi sumber masuknya data ASN di SKPD lingkup pemerintah Kota Ambon.

Manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kebijakan penerapan Simpeg ini adalah pengelolaan kebijakan ini menjadi patokan dalam pengelolaan Simpeg, sehingga Pemerintah Kota Ambon khususnya BKPSDM menjadi lebih terarah dalam meningkatkan kualitas mutu dan pelayanan proses manajemen kepegawaian.

Dengan adanya kebijakan ini, tiap-tiap instansi diharapkan dapat menjadikannya sebagai acuan dan pedoman dalam mengelola Simpeg, mulai dari BKPSDM Kota Ambon sebagai penanggung jawab, hingga ke seluruh admin SKPD sebagai pengumpul data sehingga seluruh proses administrasi pegawai yang dibutuhkan ASN lingkup pemerintah Kota Ambon dapat berjalan dengan baik. kebijakan penerapan Simpeg di lingkup Pemerintah kota Ambon ini didasarkan atas pentingnya manfaat dari Simpeg serta adanya tuntutan dalam manajemen pegawai pada era modern.

Berdasarkan wawancara dengan para informan di atas dan pengamatan langsung di lapangan, tergambar bahwa dalam proses implementasi kebijakan penerapan Simpeg di lingkup Pemerintah Kota Ambon terdapat beberapa program-program yang telah dilaksanakan meliputi, launching e-Simpeg, sosialisasi bagi admin Simpeg seluruh SKPD lingkup Pemerintah Kota Ambon, pemantapan fasilitas internet di seluruh

SKPD lingkup Pemerintah Kota Ambon, penyiapan dan pemutakhiran data berbagai jenis layanan kepegawaian.

Faktor yang menjadi kendala dalam implementasi Kebijakan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) di Pemerintah Kota Ambon adalah sebagai berikut.

- a. Lambatnya penyesuaian dari manajemen pegawai manual ke manajemen berbasis teknologi informasi dan komunikasi (TIK).
- b. Belum optimalnya penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), di mana sebagian besar sistem manajemen pegawai masih menggunakan sistem manual.
- c. Terbatasnya sumber daya aparatur dikarenakan kurangnya penguasaan teknologi dan informasi (TIK) dalam mendukung penerapan Simpeg, serta sarana dan prasarana yang kurang memadai.
- d. Belum ter-upgrade-nya data kepegawaian, dikarenakan para admin Simpeg di SKPD lambat dalam menginput data pegawai yang dibutuhkan.
- e. Belum tersinkronnya aplikasi Simpeg Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah (Simkeuda) dan aplikasi E-Kinerja.

Solusi untuk mengatasi kendala dalam Implementasi Kebijakan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) di Pemerintah Kota Ambon, adalah sebagai berikut.

- a. Harus ada dorongan langsung dari pimpinan terkait, dalam hal ini Kepala BKPSDM Kota Ambon, sebagai SKPD penanggung jawab pelaksanaan Simpeg. Selain itu, seluruh pimpinan SKPD juga harus selalu melakukan pemantauan kepada admin Simpeg di SKPD masing-masing, sehingga penyesuaian ke manajemen berbasis teknologi informasi

dan komunikasi (TIK) dapat segera dilaksanakan seluruhnya.

- b. Seluruh pelaksana dapat segera memanfaatkan fasilitas yang telah ada. Pada SKPD di lingkup Pemerintah Kota Ambon yang masih belum memiliki atau kurang dalam fasilitas terkait pengelolaan Simpeg, agar segera dilaporkan sehingga segera dilakukan pengadaan.
- c. Diperlukannya pelatihan-pelatihan bagi para admin Simpeg SKPD di lingkup Pemerintah Kota Ambon, selain itu bagi setiap SKPD agar menunjuk admin Simpeg SKPD yang memang telah menguasai teknologi dan informasi (TIK). Terkait sarana dan prasarana yang kurang memadai, solusinya adalah dengan segera melakukan penambahan sarana dan prasarana berupa penambahan unit komputer dan jaringan internet.
- d. Perlunya pengawasan langsung dari pimpinan SKPD, sehingga apa yang menjadi tanggung jawabnya para admin Simpeg SKPD dapat selalu dilaksanakan.
- e. Perlu adanya kesepakatan bersama antara BKPSDM, Badan Keuangan dan Pengelolaan Aset, serta bagian Organisasi dan Tata laksana, sehingga dapat mengambil langkah-langkah terkait sinkronisasi beberapa aplikasi tersebut.

## SIMPULAN

Simpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah, implementasi kebijakan penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) di Pemerintah Kota Ambon berdasarkan variabel isi kebijakan (*content of policy*), dan konteks implementasi (*context of implementation*) menurut Merilee S. Grindle (1980) belum berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari masih adanya

beberapa permasalahan dan kekurangan dalam proses penerapan Simpeg di Lingkup Pemerintah Kota Ambon.

Permasalahan tersebut meliputi sub dimensi pelaksana program (*program implementor*), yaitu BKPSDM sebagai pelaksana program Simpeg masih belum bisa melaksanakan beberapa program penunjang Simpeg seperti *upgrade* data pegawai, menghubungkan alat *finger print* dengan aplikasi Simpeg, serta menghubungkan Simpeg dengan aplikasi Simkeuda dan e-Kinerja.

Masalah selanjutnya terdapat pada sub dimensi dukungan sumber daya (*recources committed*) meliputi kurangnya petugas admin Simpeg, belum meratanya fasilitas penunjang Simpeg hingga ke desa/kelurahan serta kecilnya kapasitas server Simpeg yang mengakibatkan lambatnya proses pengolahan data pegawai. Masalah selanjutnya terletak pada sub dimensi tingkat kepatuhan dan respons dari pelaksana (*compliance and responsive*), yaitu lambatnya respons dari para admin Simpeg di SKPD lingkup Pemerintah Kota Ambon dalam meng-*upload* data pegawai.

## SARAN

Berdasarkan simpulan dan uraian pembahasan yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti kemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Seluruh SKPD agar segera melakukan pengadaan sarana dan prasarana dalam mendukung kebijakan penerapan Simpeg, baik itu pengadaan SDM sebagai admin Simpeg, maupun pengadaan fasilitas berupa unit komputer, jaringan internet serta kapasitas akses server aplikasi Simpeg, agar proses penyesuaian manajemen kepegawaian dengan Simpeg dapat berjalan secepatnya.
2. Para pimpinan SKPD harus selalu melakukan pemantauan dan koordinasi

dengan admin Simpeg SKPD agar dapat mendorong percepatan pengelolaan data Simpeg, serta dapat selalu mengetahui masalah maupun kekurangan yang dialami oleh admin Simpeg SKPD. Selain itu perlu dilakukan sinkronisasi antara aplikasi Simpeg, Simkeuda dan E-Kinerja guna terciptanya percepatan proses implementasi kebijakan penerapan Simpeg.

3. Pemerintah Kota Ambon melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM agar lebih sering melaksanakan pelatihan berbasis Teknologi dan Informasi (TIK), terutama bagi para admin Simpeg SKPD. Selain itu, perlu dilaksanakan sosialisasi tentang kebijakan penerapan Simpeg bagi seluruh ASN di lingkup pemerintah Kota Ambon, sehingga proses penerapan Simpeg dapat berjalan dengan baik.
4. Segala bentuk kekurangan yang ada dalam kebijakan penerapan Simpeg ini agar ke depannya dapat menjadi perhatian bagi pembuat kebijakan dalam membuat kebijakan yang baru di kemudian waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan, Deni. 2013. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Grindle, Merilee S. 1980. *Politics and policy Implementation in The Third World*. New Jersey: Princeton University Press
- Hamid, Hendrawati, 2018. *Manajemen Pemerintahan Daerah*. Penulisan Buku Literatur IPDN Tahun 2018
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrajit, Richardus Eko. 2006. *Electronic Government. Konsep Pelayanan Publik Berbasis Internet dan Teknologi Informasi*. Jakarta: Aptikom.

Jogiyanto, HM. 1990. *Analisis & Disain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Nugroho, Eko. 2008. *Sistem Informasi Manajemen Konsep, Aplikasi dan Perkembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset.

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Ridwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wahab, Solichin Abdul. 2012. *Analisis Kebijakan*. Jakarta: Bumi Aksara.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Instruksi Wali kota Ambon No. 2 Tahun 2019, tentang Pembangunan, Pengembangan Dan Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Online Lingkup Pemerintah Kota Ambon