



PEMERINTAH KOTA SEMARANG
SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Pemuda No. 148, Kelurahan Sekayu, Kecamatan Semarang Tengah, Semarang 50132
Telepon (024) 3586680, Posel bkpp.semarangkota@gmail.com

- Yth. 1. Inspektur Kota Semarang;
2. Para Asisten Sekda;
3. Para Staf Ahli Wali Kota;
4. Sekretaris DPRD;
5. Kepala Dinas/Badan;
6. Kepala Satpol PP;
7. Kepala Pelaksana BPBD;
8. Direktur RSD KRMT Wongsonegoro;
9. Kepala Bagian Setda;
10. Para Camat.

SURAT EDARAN

NOMOR : B/002/800.1.4/II/2025

TENTANG

**PEMBOBOTAN MANAJEMAN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SEMARANG**

1. Latar Belakang

- Dalam rangka mewujudkan implementasi Manajemen Talenta guna mendukung peningkatan kualitas SDM dan sistem merit Pemerintah Kota Semarang menggunakan aplikasi manajemen talenta berbasis *artificial intelligence* dengan nama Mata Si-Intel untuk sistem manajemen karir ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan;
- Untuk efektivitas dan identifikasi SDM melalui Mata Si-intel maka perlu adanya Surat Edaran tentang pembobotan manajemen talenta bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang.

2. Maksud dan Tujuan

- Mengidentifikasi potensi dan kinerja PNS
Melalui pembobotan Manajemen talenta pada aplikasi Mata Si-Intel akan bisa mengidentifikasi PNS dengan kinerja tinggi dan potensial besar untuk bisa ditempatkan pada jabatan target dan strategis;
- Mendukung pengembangan karir
Hasil dari manajemen talenta akan digunakan untuk mendukung pengembangan karier yang tepat bagi setiap PNS;
- Meningkatkan pelayanan publik
Dengan menempatkan talenta terbaik pada jabatan target dan strategis maka diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dalam mendukung percepatan perkembangan Pemerintah Kota Semarang.



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) BSSN. (# 1 #)



3. Dasar Hukum

- a. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
- d. Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 89 Tahun 2021 tentang Pedoman Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang.

4. Isi Surat Edaran

a. Umum

- 1) Manajemen talenta berbasis *artificial intelligence* (Mata Si-Intel) meletakkan individu-individu PNS dalam 9 (sembilan) kotak peta talenta (*talent pool*) dengan metode pemetaan PNS menggunakan :
 1. Sumbu X (potensi);
 2. Sumbu Y (kinerja).
- 2) Kriteria Pembobotan nilai kinerja sebagai sumbu X dan nilai potensi sebagai sumbu Y terdiri dari beberapa variabel penilaian yang akan digunakan untuk mengidentifikasi PNS pada kotak peta talenta (*talent box*) sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada.

b. Pembobotan Manajemen Talenta

Pembobotan Manajemen talenta berbasis *artificial intelligence* (Mata Si-Intel) bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kota Semarang adalah sebagai berikut :

1) Sumbu X (potensi)

1. Kualifikasi dengan pembobotan sebanyak 30% terdiri dari :

- a. Pendidikan (15%) berdasarkan pada pendidikan terakhir yang diperoleh PNS
 - a) D3 kebawah = 50
 - b) D3 = 70
 - c) D4/S1 atau yang setara = 80
 - d) S2 atau yang setara = 90
 - e) S3 = 100
- b. Riwayat Jabatan (5%)
 - a) Pejabat Pelaksana/Fungsional Trampil/Pertama (Akumulasi lama menduduki jabatan pelaksana/Fungsional)
 - 0 s.d. 4 tahun = 50
 - 4 s/d 8 tahun = 75
 - Lebih dari 8 tahun = 100
 - b) Pejabat pengawas/Eselon IV/Fungsional Muda (Akumulasi lama Menduduki Jabatan pengawas/pelaksana/eselon V/IV/Fungsional)
 - 0 s.d. 5 tahun = 50
 - 6 s/d 10 tahun = 75
 - Lebih dari 10 tahun = 100



- c. Pejabat Administrator/Eselon III/Fungsional Madya (menduduki Jabatan Administrator/Pengawas/eselon IV/Eselon III/Fungsional)
 - 0 s.d. 5 tahun = 50
 - 6 s/d 10 tahun = 75
 - Lebih dari 10 tahun = 100
- d. Pejabat JPT Pratama (Menduduki Jabatan JPT Pratama/Administrator/eselon II/III/Fungsional Madya)
 - 0 s.d. 5 tahun = 50
 - 6 s/d 10 tahun = 75
 - Lebih dari 10 tahun = 100
- e. Pengembangan Kompetensi berupa diklat, workshop, seminar, magang dan yang sejenis (10%)

Dihitung berdasarkan akumulasi pengembangan kompetensi yang diikuti dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir.

 - a) Diklat teknis/fungsional/manajerial atau yang sejenis (5%)
 - 0 s.d 10 JP = 50
 - 11 s.d. 20 JP = 60
 - diatas 20 JP = 80
 - Diatas 20 JP dan kompeten/BNSP = 100
 - b) Workshop/seminar/magang atau yang sejenis (5%)
 - Dibawah 5 JP = 60
 - s.d. 10 JP = 80
 - Diatas 10 JP = 100

2. Kompetensi dengan pembobotan sebanyak 70%, terdiri dari

- 1) *Computer Assisted Test (CAT) Potensi (20%)*

Uji potensi menggunakan metode *assesment* untuk mengukur/menilai potensi talenta meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri, kemampuan berpikir kritis dan strategis, *problem solving*, kecerdasan emosi, kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, motivasi dan komitmen talenta.
- 2) *Computer Assisted Test (CAT) Kompetensi (30%)*

Uji kompetensi yang mencakup pengukuran kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosio kultural yang dilakukan secara objektif menggunakan metode *assesment* dan digunakan untuk mendapatkan *JPM (Job Person Match)*
- 3) *Integritas dan Moralitas (20%)*

Uji integritas dan moralitas menggunakan alat ukur *MMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory)* untuk menilai kepribadian dan mengukur indeks kapasitas dasar, profil klinis dan indeks kapasitas mental termasuk integritas dan moralitas dengan pembobotan nilai sebagai berikut :

 - (0 - 0,4) = 40
 - (0,41 - 0,8) = 55
 - (0,81 - 1,2) = 70
 - (1,21 - 1,6) = 85
 - (1,61 - 2) = 100



2) Sumbu Y (Kinerja)

1. Kinerja dengan pembobotan sebanyak 70% terdiri dari :

a. SKP Tahunan (20%)

Menggunakan predikat kinerja SKP Tahunan terakhir PNS dengan pembobotan sebagai berikut :

- Diatas ekspektasi / Istimewa = 100
- Sesuai ekspektasi / Baik = 80
- Dibawah ekspektasi / Cukup = 50

b. Perilaku (35%)

Menggunakan penilaian e-perilaku 360 yaitu penilaian perilaku kerja oleh atasan, rekan kerja dan bawahan menggunakan *core value* ASN Berakhlak (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) dan dilaksanakan setiap semester (6 bulan sekali) menggunakan skoring rata-rata penilaian :

- Bintang 5 = 100
- Bintang 4 = 80
- Bintang 3 = 60
- Bintang 2 = 40
- Bintang 1 = 20

c. Inovasi (5%)

Penilaian inovasi pada manajemen talenta Pemerintah Kota Semarang dengan mempertimbangkan beberapa aspek yang mencakup :

- Originalitas;
- Inovasi tersebut sudah terbukti berhasil diimplementasikan;
- Memiliki Dampak positif dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi;
- Kontribusi pribadi dalam proses inovasi;
- Merupakan inovasi dalam jangka waktu 2 (dua) tahun terakhir.

dengan dilampiri data dukung yang diupload pada profil kepegawaian masing-masing PNS di aplikasi SIMPATIK ,sebagai berikut :

- a. Surat pernyataan oleh kepala perangkat daerah PNS yang bersangkutan (minimal eselon II);
- b. Surat keterangan telah didaftarkan dan diakui sebagai inovasi dari Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Semarang.

d. Penghargaan dan Prestasi (5%)

Penghargaan dan Prestasi (juara, perolehan karena hasil seleksi di luar penghargaan Satyalencana)

- 1 s.d. 3 = 60
- 4 s.d. 6 = 70
- 7 s.d. 9 = 80
- diatas 10 kali = 100



- e. Pengalaman Kepemimpinan Organisasi (5%)
Dihitung dari pengalaman menjadi anggota atau pengurus perkumpulan organisasi (Ormas, Organisasi Profesi, Organisasi Sosial, Organisasi keagamaan dan Organisasi lain), menjadi pengurus RT/RW yang dibuktikan dengan mengupload surat penunjukan oleh pejabat yang berwenang pada akun SISDM masing-masing.
- 1 organisasi = 50
 - 2 organisasi = 60
 - 3 organisasi = 80
 - 4 organisasi keatas = 100

2. Disiplin dengan pembobotan sebanyak 30% terdiri dari :

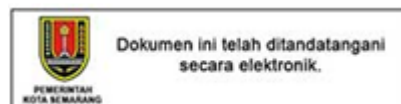
- a. Absen (20%)
Diperoleh dengan menghitung akumulasi keterlambatan dalam satu bulan berjalan.
- 0 = 100
 - 1 - 30 menit = 80
 - 31 menit – 1 jam = 70
 - 1 jam – 2 jam = 60
 - 2 jam keatas = 50
- b. Riwayat Hukuman Disiplin (10%)
Riwayat Hukuman Disiplin dalam waktu 5 tahun terakhir.
- Nihil = 100 point
 - Ringan = 90 point
 - Sedang = 80 point
 - Berat = 70 point

5. Lain-lain

Surat Edaran ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Demikian untuk menjadi perhatian dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 2 Januari 2025
a.n. Wali Kota Semarang
Pj. Sekretaris Daerah,



Mukhamad Khadhik

Tembusan :

1. Wali Kota Semarang;
2. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang (nomor 1 dan 2 sebagai laporan);
3. Pertinggal,

