



PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 17 TAHUN 2025
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KEMENTERIAN PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah wajib menyelenggarakan manajemen talenta Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari manajemen talenta Aparatur Sipil Negara yang berbasis sistem merit;
- b. bahwa manajemen talenta sebagaimana dimaksud dalam huruf a diperlukan untuk mendukung pola suksesi dan pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja untuk mengisi jabatan untuk pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi organisasi Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah;
- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2024 Nomor 225, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6994);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
 4. Peraturan Presiden Nomor 188 Tahun 2024 tentang Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 385);
 5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
 6. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1050);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KEMENTERIAN PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen pegawai negeri sipil di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan pendidikan dasar dan pendidikan menengah yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang pendidikan.
5. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan pendidikan dasar dan pendidikan menengah yang

merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang pendidikan.

6. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen PNS yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi fisik.
7. Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karier PNS yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan.
8. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
9. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong yang akan diisi oleh Talenta.
10. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
11. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
12. Kelompok Rencana Suksesi Kementerian adalah kelompok Talenta pada Kementerian yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target.
13. Suksesor adalah Talenta yang dicalonkan menjadi pengganti pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
14. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja Talenta agar siap dalam penempatan jabatan.
15. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
16. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) yang memungkinkan Talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam Jabatan Target yang diperkirakan dapat diperankan melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
17. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target pada waktu yang tepat.

18. Rumpun Jabatan adalah pengelompokan Jabatan yang memiliki kemiripan bidang atau jenis pekerjaan dan kebutuhan kompetensi yang sama.
19. Sistem Informasi Manajemen Talenta adalah sistem pelayanan terpadu yang memanfaatkan teknologi informasi guna mendukung implementasi Manajemen Talenta.

Pasal 2

Manajemen Talenta bertujuan untuk:

- a. memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit di Kementerian;
- b. meningkatkan profesionalisme jabatan, kompetensi dan Kinerja Talenta serta kepastian karier Talenta;
- c. mengembangkan PNS di Kementerian secara terpadu dan terencana dengan memperhatikan karakteristik, minat, dan potensi serta kebutuhan organisasi; dan
- d. mempersiapkan Talenta terbaik untuk mengisi posisi jabatan sesuai kebutuhan organisasi.

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta diselenggarakan dengan prinsip:
 - a. objektif;
 - b. terencana;
 - c. terbuka;
 - d. tepat waktu;
 - e. akuntabel;
 - f. bebas dari intervensi politik; dan
 - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, yaitu proses dalam Manajemen Talenta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, yaitu Manajemen Talenta mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, yaitu informasi Manajemen Talenta yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria, dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh PNS.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan Talenta dalam pengisian Jabatan Target.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, yaitu Manajemen Talenta PNS dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.

- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, yaitu Manajemen Talenta PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, yaitu Manajemen Talenta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 4

Manajemen Talenta di lingkungan Kementerian memiliki ruang lingkup, sebagai berikut:

- a. kelembagaan Manajemen Talenta;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta; dan
- c. Sistem Informasi Manajemen Talenta.

BAB II

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA

Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta Kementerian diselenggarakan oleh Komite Talenta.
- (2) Komite Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri.
- (3) Komite Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. ketua merangkap anggota yang dijabat oleh PyB; dan
 - b. anggota yang dijabat oleh pemimpin unit utama dan pejabat pimpinan tinggi madya selain pemimpin unit utama.

Pasal 6

Komite Talenta bertugas:

- a. menetapkan kotak Talenta pegawai untuk seluruh jenjang jabatan;
- b. melakukan identifikasi Jabatan Target;
- c. merekomendasikan pegawai yang memenuhi persyaratan untuk masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi Kementerian kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
- d. merekomendasikan rencana Penempatan Talenta PNS, rencana pengembangan Talenta PNS, dan rencana akuisisi Talenta kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
- e. merekomendasikan hasil evaluasi pelaksanaan Penempatan Talenta PNS, rencana pengembangan Talenta PNS, dan rencana akuisisi Talenta; dan
- f. memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian terkait rencana pengembangan karier PNS.

Pasal 7

- (1) Komite Talenta dalam menjalankan tugas dibantu oleh Sekretariat Komite Talenta.

- (2) Sekretariat Komite Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. ketua yang dijabat oleh kepala biro yang membidangi sumber daya manusia;
 - b. sekretaris; dan
 - c. anggota.
- (3) Sekretariat Komite Talenta bertugas melaksanakan pelayanan administratif dalam rangka mendukung pelaksanaan Manajemen Talenta.

BAB III PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA

Pasal 8

Penyelenggaraan Manajemen Talenta dilakukan melalui tahapan:

- a. akuisisi Talenta;
- b. pengembangan Talenta;
- c. Retensi Talenta;
- d. Penempatan Talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Bagian Kesatu Akuisisi Talenta

Pasal 9

- (1) Akuisisi Talenta merupakan strategi mendapatkan Talenta.
- (2) Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tahapan:
 - a. identifikasi dan penetapan Jabatan Target;
 - b. analisis kebutuhan Talenta;
 - c. strategi akuisisi Talenta; dan
 - d. identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta.

Pasal 10

- (1) Identifikasi Jabatan Target dilaksanakan oleh Komite Talenta.
- (2) Identifikasi dan penetapan Jabatan Target dilakukan untuk jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun.
- (3) Identifikasi dan penetapan Jabatan Target dilakukan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (4) Jabatan Target hasil identifikasi ditetapkan oleh Menteri.
- (5) Komite Talenta dapat melakukan identifikasi dan mengusulkan penetapan Jabatan Target kembali sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pasal 11

- (1) Analisis Kebutuhan Talenta merupakan penghitungan jumlah kebutuhan Talenta yang akan dikelola dalam Manajemen Talenta untuk memenuhi kebutuhan Jabatan Target.

- (2) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. standar kompetensi Jabatan Target; dan
 - b. persyaratan Jabatan Target.

Pasal 12

- (1) Strategi Akuisisi Talenta dilaksanakan dengan cara membangun Talenta internal Kementerian.
- (2) Dalam hal Talenta internal Kementerian tidak dapat dipenuhi, strategi akuisisi Talenta dilaksanakan dengan cara mutasi dan/atau penugasan antarinstansi.

Pasal 13

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta dilakukan paling sedikit melalui:
 - a. pemeringkatan Kinerja; dan
 - b. penentuan tingkatan Potensial.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta dilakukan menggunakan Kotak Manajemen Talenta sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta ditetapkan oleh Menteri.

Bagian Kedua Pengembangan Talenta

Pasal 14

- (1) Pengembangan Talenta merupakan strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta yang dilaksanakan melalui akselerasi karier, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (2) Pimpinan unit kerja wajib mengizinkan dan mendukung pengembangan kompetensi dan karier kepada Talenta sesuai dengan rekomendasi Komite Talenta.
- (3) Rekomendasi pengembangan Talenta tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Bagian Ketiga Retensi Talenta

Pasal 15

- (1) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c dilaksanakan melalui:
 - a. Rencana Suksesi;
 - b. mutasi jabatan;
 - c. pengayaan jabatan;
 - d. perluasan jabatan; dan/atau
 - e. penghargaan.
- (2) Retensi Talenta ditetapkan oleh ketua komite Talenta.

Pasal 16

- (1) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf a paling sedikit memuat:
 - a. nama Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi Kementerian;
 - b. urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target; dan
 - c. proyeksi posisi dan waktu penempatan.
- (2) Mutasi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf b dilakukan melalui perpindahan dan/atau penempatan yang dilakukan di dalam internal Kementerian.
- (3) Pengayaan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf c dilakukan melalui pemberian kewenangan peran dan tanggung jawab serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
- (4) Perluasan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf d dilakukan melalui pemberian kesempatan untuk mempelajari substansi di luar tugas dan fungsi yang saat ini diampu dalam lingkup jabatan yang sama.
- (5) Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf e merupakan pemberian penghargaan kepada Talenta PNS yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi Kementerian.
- (6) Pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan oleh Menteri.

Bagian Keempat
Penempatan Talenta

Pasal 17

- (1) Penempatan Talenta ditetapkan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada Rumpun Jabatan.
- (2) Rumpun Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan himpunan jabatan yang mempunyai tugas, fungsi, dan kompetensi yang berkaitan erat satu sama lain dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta memiliki kesamaan:
 - a. karakteristik pekerjaan yang sejenis dan kesamaan fungsi umum;
 - b. fungsi kerja dan kompetensi umum; dan
 - c. tugas dan spesialisasi kompetensi umum dan teknis.
- (3) Rumpun Jabatan Kementerian ditetapkan oleh PyB.
- (4) Penempatan Talenta di lingkungan Kementerian ditetapkan oleh Menteri selaku Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan rekomendasi Komite Talenta.

Bagian Kelima Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 18

- (1) Pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta dilaksanakan secara periodik oleh Komite Talenta.
- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memastikan:
 - a. kecocokan dan kesesuaian antara fakta, data, dan informasi dalam Sistem Informasi Manajemen Talenta; dan
 - b. kesesuaian Kinerja, kompetensi, dan potensi Suksesor yang masuk Kelompok Rencana Suksesi Kementerian.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk mengukur kemajuan yang dicapai, melakukan perencanaan, dan perbaikan serta memastikan tercapainya sasaran implementasi Manajemen Talenta Kementerian.
- (4) Ketua Komite Talenta melaporkan hasil pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Manajemen Talenta Kementerian kepada Menteri.

BAB IV SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 19

- (1) Kementerian menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen Talenta PNS yang diintegrasikan secara nasional dengan sistem informasi aparatur sipil negara.
- (2) Sistem informasi aparatur sipil negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh badan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.

BAB V KETENTUAN PENUTUP

Pasal 20

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.



Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 25 Agustus 2025

MENTERI PENDIDIKAN DASAR DAN
MENENGAH
REPUBLIK INDONESIA,

ABDUL MUTI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2025 NOMOR

LAMPIRAN I
PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN DASAR DAN
MENENGAH
NOMOR 17 TAHUN 2025
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KEMENTERIAN PENDIDIKAN DASAR DAN
MENENGAH

KOTAK MANAJEMEN TALENTA



Pemetaan Talenta di lingkungan Kementerian dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Talenta yang masuk ke dalam kotak 9, dapat ditempatkan langsung dalam Jabatan Target sesuai rekomendasi komite Talenta.
2. Jika Talenta dalam kotak 7, 8, dan 9 masih menunggu penempatan dalam Jabatan Target, dapat dilakukan pengembangan sekaligus sebagai tahapan retensi Talenta.
3. Talenta yang telah diklasifikasikan ke dalam kotak 7 dan 8 pada Kotak Manajemen Talenta akan diprioritaskan untuk pengembangan Talenta dalam rangka persiapan sebagai calon Suksesor.

MENTERI PENDIDIKAN DASAR DAN
MENENGAH
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ABDUL MU'TI

LAMPIRAN II
PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN DASAR DAN
MENENGAH
NOMOR 17 TAHUN 2025
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KEMENTERIAN PENDIDIKAN DASAR DAN
MENENGAH

REKOMENDASI PENGEMBANGAN TALENTA

Pengembangan Talenta dilakukan berdasarkan kebutuhan pencapaian tujuan strategis Kementerian dan preferensi/kebutuhan individu Talenta. Setiap kotak diberikan rekomendasi pengembangan yang berbeda sebagaimana bagan berikut.

K I N E R J A	KOTAK 4	KOTAK 7	KOTAK 9
	a. Bimbingan di tempat kerja (<i>on the job training</i>) b. Pendampingan (<i>Coaching</i>) dan pembimbingan (<i>Mentoring</i>) c. Berbagi Pengetahuan (<i>Knowledge Sharing</i>) d. <i>Belajar Mandiri</i> e. Pemelajaran elektronik (<i>e-Learning</i>) f. Mancakrida g. Pelatihan Sosial Kultural h. Rotasi jabatan i. Pengembangan kompetensi lainnya	a. Perluasan Pekerjaan (<i>Job Enlargement</i>) b. Penugasan (<i>Project Assignment</i>) c. Pendampingan (<i>Coaching</i>) dan pembimbingan (<i>Mentoring</i>) d. Tugas Belajar e. Patok Banding f. Detasering g. Mancakrida h. Pelatihan Sosial Kultural i. Pemelajaran elektronik (<i>e-Learning</i>) j. Pertukaran PNS k. Rotasi jabatan l. Pengembangan kompetensi Lainnya	a. Pendampingan (<i>Coaching</i>) dan pembimbingan (<i>Mentoring</i>) b. Pengayaan Pekerjaan (<i>Job Enrichment</i>) c. Perluasan Pekerjaan (<i>Job Enlargement</i>) d. Pelatihan Struktural Kepemimpinan e. Pelatihan Manajerial f. Sekolah Kader g. Detasering h. Mancakrida i. Pelatihan Sosial Kultural j. Pengembangan kompetensi lainnya
	KOTAK 2	KOTAK 5	KOTAK 8
	a. Pendampingan (<i>Coaching</i>) dan pembimbingan (<i>Mentoring</i>) b. Rotasi Jabatan c. Bimbingan Kinerja d. Pelatihan di tempat kerja e. Reposisi jabatan f. Pelatihan teknis g. Pemelajaran	a. Pendampingan (<i>Coaching</i>) dan pembimbingan (<i>Mentoring</i>) b. Bimbingan Kinerja c. Konseling Kinerja d. Pelatihan e. Perluasan pekerjaan f. Tantangan Tugas (<i>Challenge Task</i>) g. Lokakarya	a. Pengayaan pekerjaan b. Rotasi Jabatan c. Bimbingan Kerja d. Pelatihan e. Penugasan (<i>Project Assignment</i>) f. Pendampingan (<i>Coaching</i>) dan pembimbingan (<i>Mentoring</i>) g. Tugas Belajar

	elektronik (<i>e-Learning</i>) h. Mancakrida i. Pelatihan Sosial Kultural j. Pengembangan kompetensi lainnya yang dibutuhkan	(<i>Workshop</i>) h. Pemelajaran elektronik (<i>e-Learning</i>) i. Mancakrida j. Pelatihan Sosial Kultural k. <i>Job Shadowing (Onboarding)</i> l. Magang m. Rotasi jabatan n. Pengembangan kompetensi lainnya yang dibutuhkan	h. Patok Banding i. Detasering j. Mancakrida k. Pelatihan Sosial Kultural l. Komunitas Belajar m. Pengembangan kompetensi lainnya yang dibutuhkan
	KOTAK 1	KOTAK 3	KOTAK 6
	a. Pendampingan (<i>Coaching</i>) dan pembimbingan (<i>Mentoring</i>) b. Pendampingan pemberhentian c. Pelatihan Sosial Kultural	a. Pendampingan (<i>Coaching</i>) dan pembimbingan (<i>Mentoring</i>) b. Konseling Kinerja c. Bimbingan Kinerja d. Pelatihan e. Pelatihan di tempat kerja f. Rotasi jabatan g. Pengembangan kompetensi lainnya h. Pelatihan Teknis i. Konseling j. <i>Action-Based Learning</i> k. Mancakrida	a. Pendampingan (<i>Coaching</i>) dan pembimbingan (<i>Mentoring</i>) b. Perluasan pekerjaan c. Rotasi Jabatan d. Pelatihan di tempat kerja e. Konseling f. Belajar Mandiri g. Pemelajaran elektronik (<i>e-Learning</i>) h. <i>Mancakrida</i> i. Pelatihan Sosial Kultural j. pengembangan kompetensi lainnya Pelatihan Sosial Kultural
	POTENSIAL		

MENTERI PENDIDIKAN DASAR DAN
MENENGAH
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ABDUL MU'TI