

PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 26 TAHUN 2026
TENTANG
POLA KARIER 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 penyelenggaraan karier Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah memerlukan kebijakan pola karier Pegawai Negeri Sipil yang selaras dengan kebijakan manajemen talenta Pegawai Negeri Sipil dalam mewujudkan sistem merit dan nilai dasar aparatur sipil negara;

b. bahwa ketentuan mengenai pola karier Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 19 Tahun 2018 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sudah tidak sesuai dengan perkembangan hukum dan kebutuhan organisasi, sehingga perlu diganti;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah tentang Pola Karier 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 Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Presiden Nomor 188 Tahun 2024 tentang Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 385) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 6 Tahun 2026 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 188 Tahun 2024 tentang Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 13);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
7. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 17 Tahun 2025 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 629);
8. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2026 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 375);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KEMENTERIAN PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Karier PNS adalah perjalanan atau pengalaman jabatan seorang PNS sejak mulai diangkat dalam jabatan, dibina secara terus menerus sampai dengan batas usia pensiun.

3. Pola Karier PNS adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan.
4. Profil PNS adalah kumpulan data dan informasi mengenai kepegawaian dari setiap PNS Kementerian.
5. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
6. Jalur Karier PNS adalah lintasan posisi jabatan yang dapat dilalui PNS baik pada jenjang jabatan yang setara maupun jenjang jabatan yang lebih tinggi.
7. Rencana Pengembangan Karier PNS adalah proses manajemen yang menggambarkan pergerakan posisi atau jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdiannya di Instansi Pemerintah yang digambarkan dalam Pola Karier PNS.
8. Rotasi adalah penempatan dan/atau perpindahan PNS dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan dengan tingkat dan tanggung jawab jabatan yang setara.
9. Promosi adalah penempatan dan/atau perpindahan PNS dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan dengan tingkat dan tanggung jawab jabatan yang lebih tinggi.
10. Penilaian Kinerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai.
11. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
12. Manajemen Talenta PNS adalah sistem manajemen Karier PNS yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan potensi dan kinerja tertinggi melalui penilaian yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan organisasi.
13. Komite Talenta adalah komite yang dibentuk untuk mendukung penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS pada instansi pemerintah yang bertugas menetapkan predikat Talenta bagi PNS yang akan dan sedang menduduki jabatan PNS dan memberikan pertimbangan kepada pejabat pembina kepegawaian terkait rencana pengembangan Karier PNS.
14. 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.
15. Unit Kerja adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh pejabat manajerial.
16. Jabatan Manajerial adalah sekelompok jabatan yang memiliki fungsi memimpin unit organisasi dan memiliki pegawai yang berkedudukan langsung di bawahnya untuk mencapai tujuan organisasi.
17. Jabatan Nonmanajerial adalah sekelompok jabatan yang mengutamakan kompetensi yang bersifat teknis sesuai

bidangnya dan tidak memiliki tanggung jawab langsung dalam mengelola dan mengawasi kinerja pegawai.

18. Pejabat yang berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
19. Biro adalah unit kerja pada Kementerian yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana, penyiapan pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia, dan fasilitasi reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian.
20. Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan manajemen PNS di Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah.
21. Kementerian yang selanjutnya disebut Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan suburusan pemerintahan pendidikan dasar dan pendidikan menengah yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang pendidikan.

Pasal 2

Pola Karier PNS bertujuan untuk:

a. memberikan arah pengembangan Karier PNS di Kementerian;
b. menyelaraskan kompetensi PNS dengan kebutuhan organisasi di Kementerian; dan
c. dasar penempatan dan/atau pemindahan PNS berdasarkan Manajemen Talenta PNS di Kementerian.

Pasal 3

Pola Karier PNS dilaksanakan berdasarkan prinsip:

a. kepastian, yaitu Pola Karier PNS memberikan kepastian tentang arah alur Karier PNS yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
b. profesionalisme, yaitu Pola Karier PNS harus dapat mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS;
c. transparan, yaitu Pola Karier PNS harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
d. integritas, yaitu Karier PNS dapat meningkat jika mempunyai rekam jejak yang baik, konsisten antara ucapan dan tindakan serta memegang teguh nilai moral dan etika;
e. keadilan, yaitu memberikan kesempatan kepada PNS yang memenuhi Standar Kompetensi Jabatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi; dan
f. rasional, yaitu sesuai kebutuhan masing-masing Unit Kerja untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

Pasal 4

(1) Pola Karier PNS diperuntukkan untuk jenis jabatan yang diduduki PNS di Kementerian.
(2) Jenis jabatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
    a. Jabatan Manajerial; dan
    b. Jabatan Nonmanajerial.

Pasal 5

Jabatan Manajerial dan Jabatan Nonmanajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

Pola Karier PNS di Kementerian dilakukan melalui:
a. perencanaan pengembangan Karier PNS;
b. pengisian jabatan PNS; dan
c. evaluasi pelaksanaan jabatan PNS.

BAB II
PERENCANAAN PENGEMBANGAN KARIER
PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 7

Perencanaan pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a diselenggarakan melalui tahapan:
a. penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS Unit Kerja; dan
b. penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS Kementerian.

Pasal 8

(1) Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS Unit Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a dilaksanakan berdasarkan Manajemen Talenta PNS.
(2) Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS Unit Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setiap Unit Kerja di Kementerian.
(3) Pelaksanaan penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS Unit Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikoordinasikan oleh Sekretaris Jenderal melalui Biro.

Pasal 9

(1) Hasil penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS Unit Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ditetapkan oleh pimpinan Unit Kerja sesuai dengan:
    a. Profil PNS; dan
    b. kompetensi dan potensi PNS.
(2) Hasil penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS Unit Kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan Unit Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada PyB.

Pasal 10

(1) Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS Kementerian berdasarkan Rencana Pengembangan Karier PNS Unit Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9.
(2) Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan Sekretaris Jenderal melalui Biro.

Pasal 11

Hasil penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 diusulkan kepada Menteri untuk ditetapkan.

BAB III
PENGISIAN JABATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 12

(1) Pengisian jabatan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan pelaksanaan penempatan dan/atau pemindahan PNS dalam rangka pengembangan Karier PNS.
(2) Pengisian jabatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan Rencana Pengembangan Karier PNS.
(3) Pengisian jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan:
    a. Jalur Karier PNS; dan
    b. Standar Kompetensi Jabatan.

Pasal 13

Pengisian jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dilaksanakan melalui mekanisme:
a. Rotasi PNS; atau
b. Promosi PNS.

Bagian Kedua
Jalur Karier Pegawai Negeri Sipil

Paragraf 1
Umum

Pasal 14

(1) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (3) huruf a terdiri atas:
    a. Jalur Karier PNS horizontal;
    b. Jalur Karier PNS vertikal; dan
    c. Jalur Karier PNS diagonal.
(2) Perpindahan karier horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan antar Unit Kerja pada:
    a. unit Eselon I yang sama; atau
    b. unit Eselon I yang berbeda.

Paragraf 2
Jalur Karier Pegawai Negeri Sipil Horizontal

Pasal 15

(1) Jalur Karier PNS horizontal merupakan Jalur Karier PNS untuk penempatan dan/atau perpindahan PNS dari posisi jabatan ke posisi jabatan yang setara.
(2) Perpindahan Karier PNS horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk PNS dalam rangka pengembangan wawasan dan pengalaman kerja yang berbeda.

Pasal 16

Jalur Karier PNS horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dapat dilaksanakan:
a. dalam Jabatan Manajerial;
b. dalam Jabatan Nonmanajerial; dan
c. antarJabatan Manajerial dan Jabatan Nonmanajerial.

Pasal 17

(1) Jalur Karier PNS horizontal dalam Jabatan Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf a dapat dilakukan antar:
    a. jabatan pimpinan tinggi madya;
    b. jabatan pimpinan tinggi pratama;
    c. jabatan administrator; dan
    d. jabatan pengawas.
(2) Jalur Karier PNS horizontal dalam Jabatan Nonmanajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf b terdiri atas:
    a. perpindahan antar jabatan fungsional; dan
    b. perpindahan antar jabatan pelaksana.
(3) Jalur Karier PNS horizontal antarJabatan Manajerial dan Jabatan Nonmanajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf c terdiri atas:
    a. perpindahan jabatan pengawas ke jabatan fungsional muda atau sebaliknya;
    b. perpindahan jabatan administrator ke jabatan fungsional madya atau sebaliknya; dan
    c. perpindahan jabatan pimpinan tinggi ke jabatan fungsional ahli utama atau sebaliknya.

Paragraf 3
Jalur Karier Pegawai Negeri Sipil Vertikal

Pasal 18

(1) Jalur Karier PNS vertikal merupakan Jalur Karier PNS untuk penempatan dan/atau perpindahan dari posisi jabatan ke posisi jabatan yang lebih tinggi.
(2) Jalur Karier PNS vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan:
    a. dalam kelompok Jabatan Manajerial; dan
    b. dalam kelompok Jabatan Nonmanajerial.

Pasal 19

Jalur Karier PNS vertikal dalam kelompok Jabatan Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf a meliputi:

a. jabatan pimpinan tinggi pratama ke jabatan pimpinan tinggi madya;
b. jabatan administrator ke jabatan pimpinan tinggi pratama; atau
c. jabatan pengawas ke jabatan administrator.

Pasal 20

Jalur Karier PNS vertikal dalam kelompok Jabatan Nonmanajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf b dilakukan dalam hal:

a. kenaikan jenjang jabatan fungsional;
b. pengangkatan jabatan pelaksana ke dalam jabatan fungsional; dan
c. kenaikan jabatan dalam kelompok jabatan pelaksana.

Paragraf 4
Jalur Karier Pegawai Negeri Sipil Diagonal

Pasal 21

(1) Jalur Karier PNS diagonal merupakan Jalur Karier PNS untuk penempatan dan/atau perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi dan tidak berada pada satu jalur lini jabatan.
(2) Jalur Karier PNS diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan pada:
    a. Jabatan Manajerial ke Jabatan Nonmanajerial; dan
    b. Jabatan Nonmanajerial ke Jabatan Manajerial.

Pasal 22

Jalur Karier PNS diagonal bagi Jabatan Manajerial ke Jabatan Nonmanajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf a dilakukan bagi:

a. jabatan administrator ke jabatan fungsional ahli utama; dan
b. jabatan pengawas ke jabatan fungsional ahli madya.

Pasal 23

Jalur Karier PNS diagonal bagi Jabatan Nonmanajerial ke Jabatan Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf b dilakukan bagi:

a. pelaksana ke jabatan pengawas;
b. jabatan fungsional keterampilan atau jabatan fungsional ahli pertama ke jabatan pengawas;
c. jabatan fungsional ahli muda ke jabatan administrator;
d. jabatan fungsional ahli madya ke jabatan pimpinan tinggi pratama; dan
e. jabatan fungsional ahli utama ke jabatan pimpinan tinggi madya.

Bagian Ketiga
Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil

Pasal 24

(1) Standar Kompetensi Jabatan terdiri atas:
    a. Standar Kompetensi Jabatan Manajerial; dan
    b. Standar Kompetensi Jabatan Nonmanajerial.
(2) Standar Kompetensi Jabatan Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
    a. Standar Kompetensi Jabatan pimpinan tinggi;
    b. Standar Kompetensi Jabatan administrator; dan
    c. Standar Kompetensi Jabatan pengawas.
(3) Standar Kompetensi Jabatan Nonmanajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
    a. Standar Kompetensi Jabatan fungsional; dan
    b. Standar Kompetensi Jabatan pelaksana.

Pasal 25

(1) Standar Kompetensi Jabatan manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf a dan Standar Kompetensi Jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3) huruf b ditetapkan oleh Menteri.
(2) Standar Kompetensi Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3) huruf a sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Pelaksanaan Rotasi dan Promosi Pegawai Negeri Sipil

Pasal 26

(1) Rotasi PNS dilaksanakan dalam rangka pengembangan wawasan dan pengayaan pengalaman kerja PNS.
(2) Rotasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan Jalur Karier PNS horizontal.

Pasal 27

(1) Rotasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 dilakukan setelah mendapatkan rekomendasi Komite Talenta.
(2) Rekomendasi Komite Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan:
    a. pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan yang akan diisi; dan
    b. Profil PNS.

Pasal 28

(1) Rotasi yang dilaksanakan untuk PNS yang menduduki Jabatan Manajerial hanya dapat dilakukan bagi PNS yang telah menduduki jabatan minimal 2 (dua) tahun.
(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan apabila:
    a. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau sanksi kode etik; dan/atau
    b. tidak cakap jasmani dan/atau rohani.

Pasal 29

(1) Pelaksanaan Rotasi PNS dapat diprioritaskan untuk pejabat manajerial yang memasuki batas usia pensiun.
(2) Batas usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terhitung 5 (lima) tahun sebelum memasuki usia masa pensiun.
(3) Pelaksanaan Rotasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan permohonan Rotasi PNS.

Pasal 30

(1) Promosi PNS dilaksanakan untuk meningkatkan dan mengembangkan Karier PNS melalui jabatan yang lebih tinggi.
(2) Promosi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan:
    a. Jalur Karier PNS vertikal; atau
    b. Jalur Karier PNS diagonal.

Pasal 31

(1) Promosi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 pada Jabatan Manajerial diprioritaskan untuk Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi Kementerian.
(2) Kelompok Rencana Suksesi Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan pemetaan Talenta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Manajemen Talenta PNS Kementerian.

Pasal 32

(1) Promosi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 pada jabatan fungsional dilakukan untuk PNS sesuai dengan jabatan target fungsional.
(2) Jabatan target fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Manajemen Talenta PNS Kementerian.

Pasal 33

Promosi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 dalam jabatan pelaksana dilakukan untuk PNS yang diusulkan oleh pimpinan Unit Kerja.

Pasal 34

(1) Promosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 dan Pasal 33 dilakukan setelah mendapatkan rekomendasi Komite Talenta.
(2) Rekomendasi Komite Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan:
    a. pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan yang akan diisi; dan
    b. Profil PNS.

Pasal 35

Petunjuk teknis pelaksanaan Rotasi dan Promosi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 sampai dengan Pasal 34 ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.

BAB IV
EVALUASI PELAKSANAAN JABATAN

Pasal 36

Evaluasi pelaksanaan jabatan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c terdiri atas:
a. evaluasi kinerja; dan
b. evaluasi masa jabatan.

Pasal 37

(1) Evaluasi kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf a merupakan Penilaian Kinerja bagi PNS yang menduduki jabatan.
(2) Evaluasi kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara:
    a. periodik; dan
    b. tahunan.

Pasal 38

Evaluasi kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf a dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan mengenai pengelolaan kinerja pegawai.

Pasal 39

(1) Evaluasi masa jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf b merupakan evaluasi jabatan yang dilaksanakan untuk PNS yang telah menduduki Jabatan Manajerial selama 5 (lima) tahun dalam jabatan yang sama pada Unit Kerja yang sama.
(2) Evaluasi masa jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Komite Talenta.
(3) Dalam hal berdasarkan hasil evaluasi masa jabatan menyatakan:
    a. PNS yang menduduki jabatan masih dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Unit Kerja yang ditempati; dan
    b. Pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi dan berdasarkan kebutuhan instansi,

    Komite Talenta dapat merekomendasikan untuk diperpanjang.

BAB V
PROFIL PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 40

(1) Profil PNS dikelola oleh Sekretaris Jenderal melalui Biro.
(2) Pengelolaan Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sistem informasi pegawai yang disediakan oleh Kementerian.

Pasal 41

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 paling sedikit memuat:
a. data pegawai;
b. riwayat pendidikan;

c. rekam jejak jabatan;
d. kotak Manajemen Talenta PNS;
e. riwayat kompetensi;
f. riwayat hasil Penilaian Kinerja;
g. Rencana Pengembangan Karier PNS; dan
h. riwayat organisasi.

Pasal 42

(1) Setiap PNS Kementerian wajib melakukan pemutakhiran Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 sesuai dengan pedoman pengelolaan dan pemutakhiran Profil PNS.
(2) Pedoman pengelolaan dan pemutakhiran Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.

BAB VI
PEMANTAUAN DAN EVALUASI POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 43

(1) Pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan Pola Karier PNS di Kementerian dilakukan oleh Sekretaris Jenderal melalui Biro.
(2) Pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan Pola Karier PNS di Kementerian dilakukan untuk menjamin ketepatan pengisian dan penempatan PNS dalam jabatan di lingkungan Kementerian.
(3) Hasil pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Pola Karier PNS di Kementerian disampaikan kepada:
    a. Menteri;
    b. menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi; dan
    c. kepala lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis manajemen aparatur sipil negara, dan pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit.
(4) Penyampaian hasil pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Pola Karier PNS di Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sebagai laporan pembinaan Pola Karier PNS Kementerian.

BAB VII
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 44

(1) Pengisian Jabatan Manajerial dan Jabatan Nonmanajerial di Kementerian dapat dilakukan melalui mobilitas Talenta nasional.
(2) Pengisian Jabatan Manajerial dan Jabatan Nonmanajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Pola Karier PNS nasional.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 45

(1) Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 disusun dan ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun sejak Peraturan Menteri ini mulai berlaku.
(2) Pengisian jabatan sebelum ditetapkannya Rencana Pengembangan Karier PNS dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
    a. untuk Jabatan Manajerial dan jabatan fungsional utama dilakukan berdasarkan rekomendasi Komite Talenta; dan
    b. untuk jabatan selain sebagaimana dimaksud dalam huruf a dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.

Pasal 46

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, semua ketentuan yang berkaitan dengan penyelenggaraan Pola Karier PNS atas penyelenggaraan tugas dan fungsi terkait suburusan pendidikan dasar dan menengah sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 19 Tahun 2018 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 742), dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 47

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 4 November 2026

MENTERI PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
REPUBLIK INDONESIA,

ABDUL MU'TI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 10 November 2026

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2026 NOMOR 776

Balai Sertifikasi Elektronik Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara
Keaslian Dokumen dapat dicek melalui tautan https://bsre.bssn.go.id/verifikasi