

SALINAN

PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 6 TAHUN 2025  
TENTANG  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH  
REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan pegawai aparatur sipil negara yang profesional, berkinerja, dan berintegritas tinggi, serta terwujudnya sistem merit, perlu mengatur pengembangan kompetensi pegawai aparatur sipil negara yang terintegrasi;
- b. bahwa pegawai aparatur sipil negara wajib untuk mengembangkan kompetensi dalam mendukung pelaksanaan tugas;
- c. bahwa Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 34 Tahun 2023 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan hukum, sehingga perlu diganti;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
3. 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);
4. 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);
  5. 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);
  6. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
  7. Peraturan Presiden Nomor 188 Tahun 2024 tentang Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 385);
  8. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
  9. 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);
  10. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1645);
  11. 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 PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai

- pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
  3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
  4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
  5. Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi ASN dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
  6. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
  7. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran.
  8. Pendidikan Formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.
  9. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan suburusan pemerintahan pendidikan dasar dan pendidikan menengah yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang pendidikan.
  10. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan suburusan pemerintahan pendidikan dasar dan pendidikan menengah yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang pendidikan.
  11. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  12. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  13. Wiyata Kinarya adalah sistem pembelajaran terintegrasi yang berkelanjutan untuk Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN Kementerian.

## BAB II PERENCANAAN

### Pasal 2

- (1) Pimpinan unit kerja menyusun rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sesuai kebutuhan unit kerja.
- (2) Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan:
  - a. Standar Kompetensi Jabatan;
  - b. kebutuhan organisasi; dan
  - c. hasil asesmen.
- (3) Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
  - a. jenis kompetensi yang akan dikembangkan;
  - b. bentuk Pengembangan Kompetensi;
  - c. jalur Pengembangan Kompetensi;
  - d. waktu pelaksanaan; dan
  - e. kebutuhan anggaran.
- (4) Jenis kompetensi yang akan dikembangkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a terdiri atas:
  - a. kompetensi manajerial;
  - b. kompetensi teknis; dan
  - c. kompetensi sosial kultural.
- (5) Kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
- (6) Kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
- (7) Kompetensi sosial kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.
- (8) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b meliputi:
  - a. pendidikan; dan/atau
  - b. pelatihan.
- (9) Jalur Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c terdiri atas:
  - a. Pendidikan Formal;
  - b. pelatihan klasikal; dan
  - c. pelatihan nonklasikal.

### Pasal 3

- (1) Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat ditinjau kembali setiap 1 (satu) tahun.
- (2) Peninjauan kembali rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan:
  - a. usulan unit kerja;
  - b. hasil evaluasi oleh biro yang membidangi urusan sumber daya manusia; dan/atau
  - c. hasil evaluasi oleh pusat yang membidangi urusan pelatihan pegawai.
- (3) Dalam hal terdapat perubahan organisasi Kementerian dan/atau perubahan rincian tugas unit kerja, waktu peninjauan kembali rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan dengan persetujuan PyB.
- (4) Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan hasil peninjauan kembali sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada biro yang membidangi urusan sumber daya manusia.

### Pasal 4

- (1) Biro yang membidangi urusan sumber daya manusia menganalisis usulan rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dari unit kerja.
- (2) Analisis usulan rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan:
  - a. standar kompetensi yang dibutuhkan;
  - b. kebutuhan organisasi; dan
  - c. pola karier pegawai.
- (3) Analisis usulan rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melibatkan:
  - a. biro yang membidangi urusan analisis jabatan;
  - b. biro yang membidangi urusan perencanaan; dan
  - c. pusat yang membidangi urusan pelatihan pegawai.
- (4) Hasil analisis rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diusulkan menjadi kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.
- (5) Penetapan hasil analisis rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dituangkan dalam dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi.
- (6) Dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (5), paling sedikit:
  - a. untuk bentuk Pengembangan Kompetensi pendidikan memuat kebutuhan tugas belajar;
  - b. untuk bentuk Pengembangan Kompetensi pelatihan memuat:
    1. pelatihan manajerial dan sosial kultural; dan
    2. pelatihan teknis.

- (7) Dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikoordinasikan dengan pimpinan tinggi madya di Kementerian.
- (8) Dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (7) bagi:
  - a. PNS ditetapkan oleh PPK; dan
  - b. PPPK ditetapkan oleh PyB.

#### Pasal 5

- (1) Dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (8), untuk bentuk Pengembangan Kompetensi pelatihan menjadi dasar dalam menyusun:
  - a. rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN jangka menengah; dan
  - b. rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN jangka pendek.
- (2) Rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN jangka menengah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (3) Rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN jangka pendek sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan setiap tahun.
- (4) Rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) paling sedikit memuat:
  - a. sumber daya manusia;
  - b. sarana dan prasarana;
  - c. metode Pengembangan Kompetensi; dan
  - d. waktu pelaksanaan.
- (5) Rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan oleh kepala pusat yang membidangi urusan pelatihan pegawai.

### BAB III PELAKSANAAN

#### Pasal 6

- (1) Setiap Pegawai ASN wajib melaksanakan Pengembangan Kompetensi.
- (2) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan bagian dari sasaran kinerja pimpinan unit kerja dan Pegawai ASN.
- (3) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan oleh pusat yang membidangi urusan pelatihan pegawai.
- (4) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk:
  - a. PNS dilakukan paling sedikit 30 (tiga puluh) JP dalam 1 (satu) tahun; dan
  - b. PPPK dilakukan 24 (dua puluh empat) JP dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja.

Pasal 7

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN untuk peningkatan kualifikasi pendidikan diselenggarakan oleh Pendidikan Formal yang terakreditasi.
- (2) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pemberian tugas belajar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN selain peningkatan kualifikasi pendidikan dikoordinasikan oleh pusat yang membidangi urusan pelatihan pegawai.
- (2) Pusat yang membidangi urusan pelatihan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melibatkan instansi atau lembaga lain.
- (3) Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
  - a. pelatihan klasikal; dan/atau
  - b. pelatihan nonklasikal.
- (4) Pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka secara luring dan/atau daring.
- (5) Pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat berupa:
  - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
  - b. pelatihan manajerial;
  - c. pelatihan teknis;
  - d. pelatihan fungsional;
  - e. pelatihan sosial kultural;
  - f. *workshop* dan lokakarya;
  - g. seminar/konferensi/sarasehan;
  - h. kursus;
  - i. bimbingan teknis;
  - j. penataran;
  - k. sosialisasi; dan
  - l. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.
- (6) Pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dilakukan melalui proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (7) Pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat berupa:
  - a. bimbingan di tempat kerja;
  - b. pembelajaran elektronik;
  - c. *coaching*;
  - d. *mentoring*;
  - e. pelatihan jarak jauh;
  - f. magang/praktik kerja;
  - g. patok banding;
  - h. pertukaran Pegawai ASN antar unit kerja Kementerian;
  - i. pertukaran antara Pegawai ASN dengan pegawai kementerian/lembaga lain;

- j. pertukaran antara Pegawai ASN dengan pegawai pemerintah daerah;
- k. pertukaran antara Pegawai ASN dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah;
- l. belajar mandiri;
- m. komunitas belajar; dan/atau
- n. pembelajaran alam terbuka.

#### BAB IV WIYATA KINARYA

##### Pasal 9

- (1) Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN Kementerian dalam bentuk pelatihan diselenggarakan dengan menggunakan Wiyata Kinarya.
- (2) Wiyata Kinarya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh pengelola Wiyata Kinarya.
- (3) Ketentuan mengenai Wiyata Kinarya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri.

#### BAB V SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA

##### Pasal 10

- (1) Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN terintegrasi dalam sistem informasi sumber daya manusia.
- (2) Sistem informasi sumber daya manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh biro yang membidangi urusan sumber daya manusia.
- (3) Sistem informasi sumber daya manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat informasi:
  - a. profil kompetensi pegawai;
  - b. rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN; dan
  - c. hasil Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.
- (4) Profil kompetensi pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a paling sedikit memuat:
  - a. identitas pegawai;
  - b. Standar Kompetensi Jabatan;
  - c. riwayat pendidikan;
  - d. riwayat pelatihan;
  - e. hasil penilaian kinerja; dan
  - f. hasil asesmen.
- (5) Hasil Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c paling sedikit memuat:
  - a. jenis Pengembangan Kompetensi;
  - b. pelaksana Pengembangan Kompetensi;
  - c. materi Pengembangan Kompetensi;
  - d. waktu pelaksanaan Pengembangan Kompetensi;
  - e. jumlah JP yang diperoleh; dan
  - f. bukti pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.

## BAB VI PENJAMINAN MUTU

### Pasal 11

- (1) Pusat yang membidangi urusan pelatihan pegawai mengoordinasikan penjaminan mutu Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN di Kementerian.
- (2) Penjaminan mutu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi aspek:
  - a. perencanaan;
  - b. pelaksanaan;
  - c. evaluasi; dan
  - d. hasil.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penjaminan mutu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh kepala pusat yang membidangi urusan pelatihan pegawai.
- (4) Penjaminan mutu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan untuk pendidikan.

## BAB VII PEMANTAUAN DAN EVALUASI

### Pasal 12

Pemantauan dan evaluasi Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara perencanaan kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dengan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.

### Pasal 13

- (1) Pemantauan dan evaluasi Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dilakukan oleh biro yang membidangi urusan sumber daya manusia bersama pusat yang membidangi urusan pelatihan pegawai.
- (2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

### Pasal 14

- (1) Hasil pemantauan dan evaluasi Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 digunakan untuk perbaikan perencanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.
- (2) Hasil pemantauan dan evaluasi Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Menteri.

## BAB VIII PENGHARGAAN

### Pasal 15

- (1) Pimpinan unit kerja dan Pegawai ASN yang berkomitmen terhadap Pengembangan Kompetensi diberikan penghargaan.

- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh Menteri.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara dan bentuk penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri.

## BAB IX KETENTUAN PERALIHAN

### Pasal 16

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku:

- a. hasil analisis rencana Pengembangan Kompetensi yang telah ditetapkan, tetap berlaku sampai dengan ditetapkannya dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi berdasarkan Peraturan Menteri ini; dan
- b. Pengelola Wiyata Kinarya merdeka belajar, tetap menjalankan tugasnya sampai dengan ditetapkannya pengelola Wiyata Kinarya yang sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini.

## BAB X KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 17

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, semua ketentuan yang berkaitan dengan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN atas penyelenggaraan tugas dan fungsi terkait pendidikan dasar dan menengah sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 34 Tahun 2023 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 404), dinyatakan tidak berlaku.

### Pasal 18

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 5 Mei 2025

MENTERI PENDIDIKAN DASAR DAN  
MENENGAH  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ABDUL MU'TI

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 6 Mei 2025

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2025 NOMOR 310

Salinan sesuai dengan aslinya.  
Kepala Biro Hukum  
Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah

ttd.

Muhammad Ravii  
NIP 197203232005011001