

ANALISIS DAN EVALUASI PERATURAN MENTERI NOMOR 6 TAHUN 2025

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	Peraturan Menteri Koperasi Nomor 6 Tahun 2025 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja di Lingkungan Kementerian Koperasi	Dimensi Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan	Aspek beban administratif bagi pegawai dan manfaat terhadap disiplin dan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat tambahan beban administratif akibat kewajiban presensi elektronik dan pemenuhan jam kerja - Peningkatan disiplin, keteraturan jam kerja, dan profesionalitas pegawai. 	<p>Penerapan presensi elektronik dua kali sehari serta kewajiban pemenuhan jam kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Koperasi Nomor 6 Tahun 2025 secara normatif dimaksudkan untuk meningkatkan disiplin, keteraturan jam kerja, dan profesionalitas pegawai. Pengaturan tersebut mencerminkan upaya penguatan pengendalian internal dan akuntabilitas kehadiran aparatur.</p> <p>Dalam implementasinya,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penyelarasan pengaturan hari dan jam kerja dengan sistem penilaian kinerja berbasis output dan capaian hasil kerja - Menetapkan kriteria fleksibilitas kerja yang objektif dan transparan - Menyederhanakan aspek administrative presensi elektronik

				<p>ketentuan ini berpotensi menimbulkan beban administratif tambahan yang tidak sepenuhnya proporsional dengan manfaat yang diharapkan, khususnya bagi pegawai yang memiliki karakteristik tugas bersifat mobile, lintas lokasi, atau menuntut fleksibilitas waktu kerja.</p> <p>Kewajiban penyesuaian jam kerja secara kaku melalui sistem presensi elektronik dapat mengurangi efektivitas pelaksanaan tugas kedinasan dan berpotensi menimbulkan kepatuhan yang bersifat administratif semata (administrative compliance), bukan</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>peningkatan kinerja substantif.</p> <p>Selain itu, peningkatan disiplin dan kinerja pegawai tidak semata-mata ditentukan oleh kepatuhan terhadap jam kerja, melainkan juga oleh keterkaitan antara pengaturan waktu kerja dengan sistem penilaian kinerja yang berbasis output dan hasil kerja. Tanpa pengaturan fleksibilitas kerja yang adil dan terukur, kebijakan ini berisiko kurang adaptif terhadap dinamika pelaksanaan tugas dan belum sepenuhnya mendukung efektivitas organisasi.</p>	
--	--	--	--	---	--



Kepala Biro Hukum dan Kerja Sama
14 Januari 2026



Lina Widiyastuti, S.H., M.H., L.LM
NIP. 197504142001122001