

KAJIAN HUKUM
RANCANGAN PERATURAN MENTERI SOSIAL TENTANG SUMBER DAYA
MANUSIA DI BIDANG KESEJAHTERAAN SOSIAL



BIRO HUKUM KEMENTERIAN SOSIAL

TAHUN 2026

KAJIAN HUKUM

RANCANGAN PERATURAN MENTERI SOSIAL TENTANG SUMBER DAYA MANUSIA DI BIDANG KESEJAHTERAAN SOSIAL

A. Pendahuluan

Pelaksanaan penyelenggaraan kesejahteraan sosial merupakan wujud tanggung jawab negara yang memerlukan dukungan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, profesional, berintegritas, dan adaptif terhadap perkembangan masalah sosial. Sejalan dengan dinamika lapangan saat ini, regulasi-regulasi yang mengatur SDM di lingkungan Kementerian Sosial, yakni Permensos Nomor 16 Tahun 2017 tentang Standar Nasional SDM, Permensos Nomor 3 Tahun 2015 (beserta perubahannya) tentang Sertifikasi Pekerja Sosial, dan Permensos Nomor 25 Tahun 2018 tentang Pemberian Penghargaan, dinilai sudah tidak mampu mengakomodasi kompleksitas dan dinamika penyelenggaraan kesejahteraan sosial. Ketiga regulasi tersebut bersifat sektoral, terpisah, belum sepenuhnya mencakup seluruh jenis SDM (seperti pendamping sosial, relawan sosial, dan penyuluh sosial), serta belum membangun sistem penghargaan berbasis indikator kinerja yang adil. Oleh karena itu, diperlukan pembaruan dan simplifikasi melalui satu kerangka hukum yang menyeluruh dalam bentuk Rancangan Peraturan Menteri Sosial tentang Standar Nasional Sumber Daya Manusia di Bidang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial.

B. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Penyusunan Rancangan Peraturan Menteri Sosial tentang Sumber Daya Manusia ini pada dasarnya dimaksudkan untuk memberikan dasar hukum yang komprehensif, harmonis, terintegrasi, dan berkepastian hukum dalam tata kelola SDM kesejahteraan sosial secara nasional. Regulasi ini juga dimaksudkan sebagai dasar untuk mengintegrasikan berbagai aspek pengelolaan SDM yang selama ini terpisah—seperti standar kompetensi, sertifikasi, pengembangan kapasitas, dan penghargaan—ke dalam satu kerangka kerja yang menyeluruh sehingga dapat mencegah tumpang tindih dan kebingungan dalam penerapan tata kelola SDM.

2. Tujuan

Tujuan penyusunan Rancangan Peraturan Menteri Sosial ini adalah mengintegrasikan tata kelola SDM kesejahteraan sosial ke dalam satu kerangka hukum komprehensif yang mencakup standar nasional, sistem sertifikasi inklusif, pembinaan, dan penghargaan berbasis kinerja bagi seluruh pelaksana di lapangan,

seperti pekerja sosial, pendamping, relawan, dan penyuluh sosial. Dengan menyatukan berbagai aspek pengelolaan yang sebelumnya terfragmentasi, regulasi terpadu ini bertujuan menciptakan kepastian hukum sekaligus mendorong penguatan profesionalisme SDM guna menjamin terselenggaranya pelayanan kesejahteraan sosial yang berkualitas, responsif, berkeadilan, dan merata di seluruh Indonesia.

C. Dasar Hukum

Berdasarkan Naskah Urgensi Rancangan Peraturan Menteri Sosial tentang Indeks Kesejahteraan Sosial, penyusunan rancangan peraturan ini dilandasi oleh dasar hukum berikut:

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 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 12, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4967);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2011 tentang Penanganan Fakir Miskin (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5235);
5. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2019 tentang Pekerja Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6397);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5294);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2013 tentang Pelaksanaan Upaya Penanganan Fakir Miskin Melalui Pendekatan Wilayah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5449);
8. Peraturan Presiden Nomor 162 Tahun 2024 tentang Kementerian Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 358) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 22 Tahun 2026 tentang Perubahan atas

Peraturan Presiden Nomor 162 Tahun 2024 tentang Kementerian Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 42);

9. Peraturan Menteri Sosial Nomor 2 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 222) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Sosial Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Sosial Nomor 2 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 504).

D. Pembahasan

Secara filosofis, rancangan peraturan ini berakar kuat pada nilai-nilai Pancasila, khususnya Sila Kedua (Kemanusiaan yang Adil dan Beradab) dan Sila Kelima (Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia), di mana pengelolaan kesejahteraan sosial dilihat sebagai manifestasi nilai moral, etis, dan kemanusiaan dalam pelayanan negara kepada publik. Dari perspektif sosiologis, regulasi ini adalah jawaban atas masalah ketimpangan kompetensi SDM dan perbedaan kualitas pelayanan sosial antar daerah, sehingga sangat mendesak diperlukan sebuah standar nasional untuk pemerataan mutu layanan. Pendekatan teoritisnya didukung oleh Sustainable Human Resource Management (SHRM) yang mengintegrasikan perspektif ekologis dan inklusivitas sosial (Diversity, Equity, and Inclusion/DEI) demi meningkatkan keterlibatan, kinerja organisasi, serta penguatan kompetensi SDM kesejahteraan sosial.

Hasil evaluasi dan analisis hukum berdasarkan 6 (enam) dimensi penilaian menyimpulkan bahwa persoalan utama dari regulasi sebelumnya bukan pada kekosongan landasan hukum dasar, melainkan pada fragmentasi substansi (terpisahnya Permensos Nomor 16 Tahun 2017, Permensos Nomor 3 Tahun 2015, dan Permensos Nomor 25 Tahun 2018). Pemisahan instrumen ini memutus rantai keterhubungan yang ideal antara penetapan standar kualifikasi, pelaksanaan sertifikasi, pembinaan dan penilaian kinerja, hingga pemberian reward atau penghargaan. Rancangan peraturan pengganti ini secara teknis akan mencakup SDM yang bekerja di pemerintah pusat, daerah, hingga lembaga nonpemerintah (seperti pekerja sosial, TKS/pendamping sosial, relawan sosial, dan penyuluh sosial) guna memberikan sistem sertifikasi kompetensi dan penghargaan yang inklusif serta mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hal – hal di atas, diperlukan Peraturan Menteri Sosial Tentang Sumber Daya Manusia Di Bidang Kesejahteraan Sosial dalam melaksanakan ketentuan Pasal 53

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial dan Pasal 71 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial.

.