

**EKSISTENSI DAN EFEKTIVITAS
PELAKSANAAN TUGAS BALAI HARTA PENINGGALAN DI INDONESIA**
*(Existence and Effectiveness of Performance of Probate Court Duties in
Indonesia)*

Taufik H. Simatupang
Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan
Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I.
Jl. H.R. Rasuna Said Kavling 4-5, Kuningan, Jakarta Selatan 12940
Telepon (021) 2525015, Faksimili (021) 2526438
taufikhsimatupang73@gmail.com

Tulisan Diterima: 23-07-2018; Direvisi: 31-08-2018; Disetujui Diterbitkan: 06-09-2018

DOI: <http://dx.doi.org/10.30641/dejure.2018.V18.397-414>

ABSTRACT

Probate Court (Balai Harta Peninggalan) is a technical implementation unit of the government agencies which structurally is under the Directorate of Civil Cases, the Directorate of Public Legal Administration, the Ministry of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia. The position of Probate Court is very important in Indonesian judicial system but yet only few people recognize its existence. The issue of this research is the effectiveness and efficiency of performance of Probate Court duties and the perceptions of law enforcers. The method used in this research is juridical sociological, employing primary and secondary data collected by literature study and data collection in the field, which further analyzed using interdisciplinary approach. The research demonstrates that Probate Court's duties are based on the determinations of the District Court, reports of the Population Affairs and Civil Registry Office and Notary deeds. Which means the performance of the duties is highly dependent to the related agencies. As an institution mentioned many times in the Indonesian Civil Code, the Probate Court is significantly needed until now. In particulars, its position as a receiver in the bankruptcy and moratorium (suspension of debt payment obligation) issues. The Ministry of Law and Human Rights needs to immediately encourage the signing of the draft of Probate Court Laws, regular socialization and by inviting relevant agencies to further introduce the Probate Court and its duties.

Keywords: Existence, Effectiveness, Probate Court, Indonesia

ABSTRAK

Balai Harta Peninggalan adalah unit pelaksanaan teknis instansi pemerintah yang secara struktural berada di bawah Direktorat Perdata Direktorat Administrasi Hukum Umum Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Kedudukan Balai Harta Peninggalan sangat penting dalam sistem hukum keperdataan Indonesia tetapi belum dikenal masyarakat. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas Balai Harta Peninggalan dan bagaimana persepsi penegak hukum. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis, memakai data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui penelusuran literatur dan pengumpulan data lapangan, kemudian dianalisis dengan pendekatan interdisipliner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tugas Balai Harta Peninggalan berdasarkan penetapan Pengadilan Negeri, laporan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dan Notaris. Artinya pelaksanaan tugas-tugas dimaksud sangat bergantung kepada instansi terkait. Sebagai institusi yang banyak disebutkan dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Balai Harta Peninggalan masih sangat diperlukan sampai saat ini. Terutama kedudukan sebagai kurator dalam masalah kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia perlu segera mendorong disahkannya Rancangan Undang-undang Balai Harta Peninggalan, sosialisasi secara berkala dan mengundang instansi terkait untuk lebih memperkenalkan Balai Harta Peninggalan dan tugas-tugasnya.

Kata Kunci: Eksistensi, Efektivitas, Balai Harta Peninggalan, Indonesia

PENDAHULUAN

Pembangunan hukum dan aparatur di era reformasi, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005 – 2025, merupakan upaya perwujudan sistem hukum nasional yang mencakup 2 (dua) hal. Pertama pembangunan substansi hukum, baik hukum tertulis maupun hukum tidak tertulis. Kedua pembangunan aparatur negara melalui kegiatan reformasi birokrasi dengan penancangan Zona Integritas di setiap Kementerian/Lembaga menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM), sebagai jalan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih.

Sejalan dengan RPJPN, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) telah menetapkan Rencana Strategis Tahun 2015-2019, sebagai penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) ke-3 yang ditujukan untuk lebih memantapkan pembangunan secara menyeluruh di berbagai bidang dengan menekankan pencapaian daya saing kompetitif perekonomian berlandaskan keunggulan sumber daya alam dan sumber daya manusia berkualitas serta kemampuan ilmu dan teknologi yang terus meningkat. Dalam mendukung prioritas Presiden program dan kegiatan Kementerian/Lembaga ditujukan untuk menciptakan supremasi hukum, memberdayakan masyarakat untuk sadar hukum dan hak asasi manusia, memperkuat manajemen dan kelembagaan secara nasional, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, program dan kegiatan tersebut dijadikan kerangka dasar dan arah pelaksanaan kebijakan dan kegiatan prioritas pembangunan di Kemenkumham.

Tantangan ke depan di bidang pembangunan hukum dan aparatur di dalam mewujudkan sistem hukum nasional yang mantap adalah mewujudkan sistem hukum nasional yang menjamin tegaknya supremasi hukum dan hak asasi manusia berdasarkan keadilan dan kebenaran (Simatupang, 2018: 2). Salah satu langkah yang dapat ditempuh dalam pembangunan substansi hukum tertulis adalah melakukan pembaharuan dan perubahan hukum peninggalan Belanda dalam mewujudkan kerangka sistem hukum nasional, yang didasari nilai-nilai filosofis dan sosiologis masyarakat Indonesia sesuai dengan kebutuhan

dan perkembangan zaman. Produk hukum kolonial yang bersifat diskriminatif harus diganti dengan produk hukum nasional yang dijiwai dan bersumber pada Pancasila dan UUD 1945, yang pada gilirannya diharapkan mampu mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Hal ini sejalan dengan tujuan dibentuknya negara Republik Indonesia sebagaimana termaktub dalam alinea keempat Pembukaan Undang-undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 adalah “untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia” (Hasibuan, 2016: 256).

Kemenkumham, sebagai salah satu kementerian yang melaksanakan tugas dan fungsi yang relatif banyak dan heterogen, harus memberikan perhatian yang sama kepada setiap Unit Eselon I, Kantor Wilayah (Kanwil) dan Unit Pelaksana Teknis (UPT)-nya. Balai Harta Peninggalan (BHP), sebagai salah satu satuan kerja di Kemenkumham, barangkali adalah salah satu yang belum begitu banyak mendapat perhatian, padahal tugas dan fungsinya sangat diperlukan dalam hal menyangkut hak keperdataan seseorang. Secara yuridis formal berbagai peraturan perundang-undangan peninggalan Belanda yang mengatur BHP sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan kebutuhan hukum masyarakat yang memerlukan perlindungan dan pelayanan hukum di bidang keperdataan. Secara umum BHP merupakan lembaga yang mengurus harta peninggalan dari seseorang yang berhubungan dengan perwalian, pengampuan, ketidakhadiran, harta peninggalan tidak terurus, pendaftaran waris dan surat keterangan waris.

Menurut sejarahnya BHP merupakan badan negara yang pada awalnya merupakan bentukan Belanda dan peraturannya sebagian besar berasal dari Kitab Undang Undang Hukum Perdata (burgerlijk wetboek), sampai sekarang ini masih berperan penting dalam sistem hukum perdata di Indonesia. BHP pada mulanya hanyalah untuk memenuhi kebutuhan orang-orang Vereenigde Oostindische Compagnie (VOC) yaitu mengurus harta kekayaan yang ditinggalkan oleh mereka bagi kepentingan para ahli waris yang berada di Nederland, anak-anak yatim piatu dan sebagainya yang kemudian semakin berkembang dan meluas

De Jure Akreditasi LIPI: No:740/AU/P2MI-LIPI/04/2016

mencakup mereka yang termasuk golongan Eropa, Cina dan Timur Asing lainnya. Oleh karena itu pada era Orde Baru, BHP mengalami pasang-surut karena dianggap sebagai instansi peninggalan Belanda dan diskriminatif (melayani warganegara/golongan tertentu). Bahkan dengan perkembangan hukum di Indonesia dan semakin pesatnya kemajuan dalam bidang ekonomi dan perdagangan, telah menarik banyak orang-orang dari golongan pribumi menundukkan diri secara sukarela kepada Hukum Perdata Barat dan melaksanakan hubungan-hubungan hukum yang merupakan materi yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Namun demikian hingga kini belum ada ketentuan yang mengatur bahwa golongan pribumi tersebut termasuk di bawah pengurusan BHP.

Peran BHP dalam sistem hukum perdata Indonesia terwujud dalam tugas dan fungsinya yang berpedoman pada Surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia tanggal 19 Juni 1980 Nomor M.01.PR.07.01-80 Tahun 1980 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Harta Peninggalan. BHP yang berlaku di Indonesia merupakan UPT di lingkungan Kemenkumham, secara teknis bertanggung jawab langsung kepada Direktur Jenderal Administrasi Hukum Umum melalui Direktur Perdata, meski semuanya tetap berada dalam naungan Kanwil Kemenkumham. Sampai saat ini di Indonesia hanya ada lima kantor BHP yaitu di Jakarta, Semarang, Surabaya, Medan dan Ujung Pandang (www.nurhendroputranto.com.htm, Balai Harta Peninggalan, diakses tanggal 8 November 2016).

Dari uraian-uraian factual yuridis di atas, menunjukkan bahwa BHP, sebagai bagian dari Kemenkumham, memiliki peran yang penting dan strategis dalam pembangunan hukum keperdataan di Indonesia. Terlebih lagi dengan keluarnya UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) yang menyebutkan BHP secara eksplisit dalam beberapa pasalnya, meskipun eksistensi BHP masih belum begitu menonjol. Hal ini dipengaruhi banyak faktor, diantaranya RUU BHP yang belum disahkan sampai saat ini, struktur kelembagaan dan business proses yang belum ada perubahan dalam Organisasi dan Tata kerja BHP sejak tahun 1980. Oleh karenanya konsep Orta BHP saat ini berproses harus segera diselesaikan. Termasuk mendorong untuk segera disahkannya

RUU BHP yang mengamanatkan pembentukan BHP di setiap provinsi dan menyiapkan konsep Peraturan Presiden tentang susunan, organisasi, kedudukan dan wilayah hukum BHP. Aspek lain yang juga memerlukan perhatian Kemenkumham adalah mempersiapkan Anggota Teknis Hukum menjadi Pejabat Fungsional Tertentu.

Beberapa factual problem dan data terkait yang menunjukkan betapa pentingnya keberadaan BHP dalam sistem hukum keperdataan, diantaranya: catatan soal pengungkapan data dan informasi laporan Kemenkumham yang belum memadai, kemudian Dirjen Administrasi Hukum Umum Kemenkumham belum menjadikan nilai PNBK berdasarkan hasil. Lalu soal pengelolaan dana pihak ketiga oleh BHP Kemenkumham yang belum memadai. "Penyediaan akun kas dan setoran negara belum tepat," kata Moermahadi (https://news.detik.com/berita/d-3733673/beri-catatan-ke-kemenkum-bpk-soroti-penyusunan-laporan-keuangan?_ga=2.175984546.1284929801.1517385304-833047214.1501470102 (diakses tanggal 31 Januari 2018)).

Data lain yang juga menunjukkan betapa pentingnya keberadaan BHP adalah terkait PT Jamsostek (Persero) yang masih menyimpan Rp 1,3 triliun dana 'tidak bertuan', apabila hingga batas tahun 2014 belum ada pihak yang mau mencairkannya maka dana tersebut akan diserahkan ke negara. Dana yang dihimpun dari iuran Jaminan Hari Tua (JHT) karyawan swasta tersebut ditargetkan telah diambil oleh pemiliknya pada tahun 2014. Dirut Jamsostek Elvyn G. Masassya mengaku sebelum Jamsostek berubah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), dana senilai Rp 1,3 harus tersalurkan. Dana yang masih tersisa di Jamsostek akan diserahkan sisanya ke kas negara melalui BHP Kemenkumham. "Kalau masih ada sisa, saya akan serahkan ke BHP," kata Elvyn di Kantor Pusat BPK. Sebelumnya juga Elvyn, menjelaskan Jamsostek terus berupaya menginformasikan kepada para pekerja yang memiliki hak terhadap dana tersebut untuk mengambil dan mengurus dana JHT. "Di dalam aturannya, tidak ada kewajiban peserta mengambil JHT saat jatuh tempo. Demi tertib administrasi kita komunikasikan kepada peserta atas rekomendasi BPK," katanya. Sebelumnya Deputy Menteri BUMN bidang Jasa Parikesit Suprpto mengatakan bahwa dana triliunan

De Jure

Akreditasi LIPI: No:740/AU/P2MI-LIPI/04/2016

rupiah itu umumnya berasal dari perusahaan-perusahaan tambang yang telah bubar.” Itu adalah perusahaan tambang yang telah bubar. Namun saat operasi karyawan tetap iuran,” kata Parikesit. Ia menambahkan, karyawan dari perusahaan tambang tersebut juga tidak disosialisasikan oleh manajemen terkait hak mereka yang telah disetorkan kepada Jamsostek. Hingga kini tidak ada upaya dari kelompok karyawan untuk melakukan klaim. “Itu waktu bubar, nggak lapor. Dan tambang kan biasanya ada di tengah hutan. Sulit jadinya, “ paparnya (https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-2040101/dana-tak-bertuan-jamsostek-rp-13-triliun-bakal-diserahkan-ke-negara?_ga=2.172362915.1284929801.1517385304-833047214.1501470102 diakses 31 Januari 2018).

Mengingat luasnya cakupan tugas dan fungsi BHP di bidang hak-hak keperdataan seseorang, maka perlu diteliti bagaimana sesungguhnya eksistensi dan efektivitas kedudukan BHP dalam sistem hukum keperdataan Indonesia dan bagaimana harapan penegak hukum/stakeholders dalam rangka peningkatan eksistensi BHP di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Penelitian berasal dari bahasa Inggris terdiri dari kata "re" dan "to research" berasal dari "circum/circare" yang memiliki arti memeriksa kembali. Menurut H.L. Menheim penelitian merupakan suatu usaha untuk menganalisa serta mengadakan konstruksi secara metodologis, sistematis dan konsisten. Penelitian dapat dikatakan sebagai sarana untuk memperkuat, membina dan mengembangkan ilmu pengetahuan manusia (Mamudji, 2005:2). Sedangkan metode penelitian hukum adalah cara untuk mencari jawab yang benar mengenai suatu problem tentang hukum. Konsep atau pengertian tentang "apa yang diartikan dengan hukum" disini akan amat menentukan apa metode pencarian yang selayaknya dipakai. Tak pelak, jenis metode yang akan dipakai dalam penelitian hukum akan sangat bergantung pada apa yang tengah dikukuhkan tentang hukum (Wignjosebroto dalam Kierkhof, 2001:25). Dalam tulisan ini hukum dipandang sebagai unsur riil (*ius constitutum*) tentang hukum sebagai ilmu tentang kenyataan dan efektifitasnya di dalam masyarakat. Penelitian ini digolongkan kepada jenis penelitian hukum

yuridis sosiologis/non doctrinal research. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan pengambilan data ke lapangan dan data sekunder. Data sekunder, yang berdasarkan kekuatan mengikatnya secara hukum terdiri dari dari bahan hukum primer berupa teori, norma, kaidah dan pendapat ahli hukum, bahan-bahan hukum sekunder dan tertier yang terkait dengan permasalahan. Data dianalisis dengan pendekatan interdisipliner.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

A. Konsepsi Kinerja dan Peran Organisasi

Secara teori kinerja atau *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (*prestasi kerja*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010: 71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000: 41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002: 22). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005: 50). Sedangkan (Mathis dan Jackson, 2006: 65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999: 15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai

De Jure

 Akreditasi LIPI: No:740/AU/P2MI-LIPI/04/2016

tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya:

1. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang)
Otoritas menurut sifatnya adalah suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif
Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. (Sentono, 1999:27 dalam <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktormempengaruhi-kinerja.html> dilihat tanggal 31 Agustus 2017)
Untuk menumbuhkembangkan kinerja dan peningkatan kinerja, maka peran organisasi juga penting. Peningkatan dalam kamus besar Bahasa Indonesia memiliki arti proses, cara, perbuatan meningkatkan (usaha, kegiatan, dsb), asal kata dari meningkatkan yang artinya menaikkan (derajat, taraf, dsb); mempertinggi; memperhebat (produksi). Sementara Peran asal kata dari peranan, dalam kamus bahasa Indonesia memberikan pengertian peran /pe-ran/ adalah perangkat tingkah yg diharapkan dimiliki oleh orang yg berkedudukan di masyarakat. Dan perana /pe-ran-an, adalah tindakan yg dilakukan oleh

seseorang dl suatu peristiwa (Kamus Besar Bahasa Indonesia online <http://kbbi.web.id> diakses pada tanggal 4 Desember 2012). Berdasarkan dua pengertian tersebut, maka peningkatan peran dapat di artikan sebagai upaya menaikkan atau mempertinggi kedudukan, derajat, atau produk dari kegiatan individu.

Teori tentang peranan memandang bahwa masyarakatmengorganisasikan,mengintegrasikan, dan mengarahkan kekuatan-kekuatan individu-individu ke dalam berbagai macam peran (roles). Melalui peran inilah kita menjadi tahu siapa diri kita. Kita adalah seorang anak, orang tua, guru, mahasiswa, laki-laki, perempuan, Islam, Kristen. Konsep kita tentang diri kita tergantung pada peran yang kita lakukan dalam masyarakat. Untuk itu, mempelajari teori peran dipandang perlu. (Robert Park dalam <http://rinawahyu42.wordpress.com> di akses pada tanggal 4 Desember 2012). Manusia dengan hak dasarnya selalu berhubungan dengan manusia lainnya. Bagaimanapun juga manusia tidak akan hidup menghindarkan diri dari manusia lain. Orang-orang bisa makmur dan menikmati kehidupan yang kaya dan dipenuhi kebutuhannya hanya dalam masyarakat manusia dan yang memerlukan keberadaan kelompok sosial atau masyarakat dari berbagai jenis (Raz, 2003:14). Suatu keniscayaan, manusia berhubungan dengan manusia lainnya sebagai suatu kebutuhan alamiah, dari situlah dasar hukum lahir. Motif hubungan itu adalah untuk mencukupkan kesejahteraan hidupnya (Zulfirman, 2017: 156). Peranan (role) merupakan proses dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya.

Peranan juga mencakup tiga hal, antara lain:

1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan bermasyarakat.
2. Peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.

De Jure

Akreditasi LIPI: No:740/AU/P2MI-LIPI/04/2016

3. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat (Levinson dalam Soekanto, Merton, dan Wirotumobersumber:Teori-teoriSosiologi:TeoriPeranan, <http://kagahoo.blogspot.com/2010/11/pengertian-pengertian.html>).

Peranan didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang diharapkan masyarakat dari orang yang menduduki status tertentu. Sejumlah peran disebut sebagai perangkat peran (role-set). Dengan demikian perangkat peran adalah kelengkapan dari hubungan-hubungan berdasarkan peran yang dimiliki oleh orang karena menduduki status-status sosial khusus. Peranan yang berhubungan dengan pekerjaan, seseorang diharapkan menjalankan kewajiban-kewajibannya yang berhubungan dengan peranan yang dipegangnya. Peran/peranan secara umum kiranya dapat disepadankan juga dengan "kemampuan/kemampuan kerja institusi/pegawai. Secara teori faktor/indikator yang mempengaruhi kemampuan pegawai adalah faktor pengetahuan dan keterampilan. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara merumuskan $ability=knowledge+skill$. Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya, pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan atau pengetahuan yang memadai untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja (prestasi) yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job) (Riduwan, 2002: 35).

Sejauhmana peran organisasi tentunya akan dipengaruhi bentuk dari organisasi tersebut. Organisasi akan selalu mengalami perubahan setiap saat. Organisasi akan tumbuh, dan beberapa di antaranya terbentuk dan lainnya mengalami sebaliknya, baik karena merger, diambil alih, atau dijual, bahkan bangkrut. Perubahan organisasi dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal organisasi. Pada organisasi publik atau pemerintahan perubahan dilakukan dalam upaya mencapai efektifitas dan efisiensi kegiatan organisasi. Kegiatan dalam organisasi publik diarahkan untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat tanpa

memperhatikan laba yang akan diterimanya. Manajemen pada organisasi publik tidak berfokus pada mempertahankan dan mengembangkan keberadaan organisasinya, tetapi diarahkan pada mendayagunakan keberadaannya agar memberi manfaat kepada masyarakat luas.

Dalam kaitannya dengan tugas-tugas pelayanan publik inilah pembicaraan tentang reformasi birokrasi di Kemenkumham menjadi semacam *conditio sine qua non* yang sesegera mungkin harus bisa diwujudkan. Salah satu indikator keberhasilan reformasi birokrasi adalah tingkat kepuasan masyarakat dalam hal mendapatkan pelayanan publik dari setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang-undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik. Reformasi birokrasi di Kemenkumham saat ini sangat diperlukan mengingat banyaknya keluhan masyarakat di bidang pelayanan jasa hukum, keimigrasian dan pemasyarakatan. Reformasi birokrasi di Kemenkumham diharapkan menghasilkan sebuah dokumen grand design sebagai sebuah potret kementerian di tahun 2025, yang akan dijabarkan dalam program 5 tahunan dan 1 tahunan. Reformasi birokrasi ini sendiri pada dasarnya adalah membangun 3 (tiga) pilar yaitu: Struktur Organisasi, Sumber Daya Manusia, dan Ketatalaksanaan. Tingkat keberhasilan reformasi birokrasi di Kemenkumham tentunya tidak bisa hanya dilihat secara kuantitatif. Lebih daripada itu berhasil tidaknya justru sangat ditentukan secara kualitatif. Bagaimana kualitas cara pandang, cara berperilaku, cara bertindak, cara bersikap dari semua pejabat dan aparatnya, baik dalam lingkungan organisasi sendiri terlebih-lebih kepada masyarakat. Mustahil reformasi birokrasi di Kemenkumham akan berhasil apabila kualitas manusia (terutama pejabat) dalam organisasinya masih menunjukkan budaya feodal, arogan, ekuh pakewuh dan selalu bermental ingin dilayani bukan melayani. Salah satu yang turut menentukan terciptanya reformasi birokrasi di Kemenkumham adalah dukungan struktur organisasi yang mampu mewujudkan tujuan kementerian. Salah satu indikator struktur organisasi yang baik adalah organisasi yang "ramping" dan tidak tumpang tindih tugas pokok dan fungsinya antara satu unit dengan unit yang lain.

De Jure

 Akreditasi LIPI: No:740/AU/P2MI-LIPI/04/2016

Pilihan atas struktur dan bentuk sejatinya adalah untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan capaian tujuan dimaksud akan diukur dari kinerjanya (Dwiyanto, 2002) mengemukakan terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja organisasi, yaitu:

1. Produktivitas
Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output. Produktivitas adalah suatu tingkat prestasi organisasi dalam mencapai tujuan, artinya sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.
2. Kualitas layanan
Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjalankan kinerja organisasi publik. Banyak pandangan yang negatif yang muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima organisasi publik. Dengan demikian kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik.
3. Responsivitas:
Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Sebagai salah satu indikator kinerja responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik.
4. Responsibilitas
Menjelaskan/mengukur kesesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik yang dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.
5. Akuntabilitas:
Seberapa besar kebijakan dan kegiatan publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih

oleh rakyat atau ukuran yang menunjukkan tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai atau norma eksternal yang ada di masyarakat atau yang dimiliki para stakeholders (Sudarmanto, 2009: 3).

Selanjutnya ada empat indikator penilaian terhadap kinerja organisasi, yaitu:

1. Efisiensi
Menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis. Apabila diterapkan secara objektif, kriteria seperti likuiditas, solvabilitas, dan rentabilitas merupakan kriteria efisiensi yang sangat relevan.
2. Efektivitas
Menyangkut rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.
3. Keadilan
Menyangkut distribusi dan alokasi layanan diselenggarakan organisasi pelayanan publik. kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercakupannya atau kepastian. Keduanya mempersoalkan apakah efektivitas tertentu, kebutuhan dan nilai-nilai dalam masyarakat dapat terpenuhi.
4. Daya tanggap
Daya tanggap terhadap kebutuhan vital masyarakat, dan dapat dipertanggungjawabkan secara transparan.
Disamping itu (Salim dan Woodward dalam Nasucha, 2004: 108) melihat kinerja berdasarkan pertimbangan-pertimbangan ekonomi, efisiensi, efektivitas dan persamaan pelayanan.
1. Aspek ekonomi, diartikan sebagai strategi untuk menggunakan sumber daya yang seminimal mungkin dalam proses penyelenggaraan kegiatan pelayanan publik.
2. Efisiensi kinerja pelayanan publik juga dilihat untuk menunjuk suatu kondisi tercapainya perbandingan terbaik (proporsional) antar input pelayanan dengan output pelayanan.
3. Aspek efektivitas kinerja pelayanan ialah untuk melihat tercapainya pemenuhan tujuan atau target pelayanan yang telah ditentukan.

4. Persamaan pelayanan (keadilan).

Prinsip keadilan dalam pemberian pelayanan publik juga dilihat sebagai ukuran untuk menilai seberapa jauh suatu bentuk pelayanan telah memperhatikan aspek-aspek keadilan dan membuat publik memiliki akses yang sama terhadap sistem pelayanan yang ditawarkan. Lembaga Administrasi Negara (LAN) menetapkan 5 indikator kinerja organisasi yang telah dijadikan pedoman dan panduan bagi organisasi publik dalam menyusun laporan kinerja, yaitu; indikator masukan, indikator keluaran, indikator hasil, indikator manfaat dan indikator dampak.

Kinerja sebuah organisasi, sebagai bentuk produktivitas kerja dengan indikator-indikator efektivitas dan efisiensi, tentunya juga sangat dipengaruhi oleh persepsi masyarakat (penegak hukum) terhadap keberadaan organisasi tersebut. Persepsi dalam kamus ilmiah adalah pengamatan, penyusunan dorongan-dorongan dalam kesatuan-kesatuan, hal mengetahui, melalui indera, tanggapan (indera) dan daya memahami (Partanto dan Al Barry, 2001: 591). Oleh karena itu, kemampuan manusia untuk membedakan mengelompokkan dan memfokuskan yang ada di lingkungan mereka disebut sebagai kemampuan untuk mengorganisasikan pengamatan atau persepsi. (Sarwono, 1976:39)

Ada 3 faktor (Robbins, 2001: 89) yang dapat mempengaruhi persepsi masyarakat yaitu:

1. Pelaku persepsi, bila seseorang memandang suatu objek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya dan penafsiran itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dari pelaku persepsi individu itu.
2. Target atau objek, karakteristik-karakteristik dan target yang diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Target tidak dipandang dalam keadaan terisolasi, hubungan suatu target dengan latar belakangnya mempengaruhi persepsi seperti kecenderungan kita untuk mengelompokkan benda-benda yang berdekatan atau yang mirip.
3. Situasi, dalam hal ini penting untuk melihat konteks objek atau peristiwa sebab unsur-unsur lingkungan sekitar mempengaruhi persepsi kita.

B. Sejarah, Kedudukan dan Wilayah Kerja BHP

BHP adalah unit pelaksanaan teknis instansi pemerintah yang secara struktural berada di bawah Direktorat Perdata, Direktorat Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, yang pada zaman penjajahan Belanda dikenal dengan nama "Wees-en Boedelkamer" atau "Weeskamer", yang dibentuk pertama kali berkedudukan di Jakarta, pada tanggal 1 Oktober 1624, untuk memenuhi kebutuhan anggota VOC (Vereenigde Oost Indische Compagnie) khusus dalam mengurus harta kekayaan yang ditinggalkan oleh mereka bagi mereka para ahli waris yang berada di Nederland, anak-anak yatim piatu dan sebagainya. Sebagai penuntun dalam menjalankan tugasnya sehari-hari diberikan suatu instruksi. (M.J. Widijatmoko, 2015) Sepanjang sejarahnya Weeskamer/Balai Harta Peninggalan mengenal 4 (empat) macam instruksi, yaitu: (1) tanggal 16 Juli 1625 terdiri dari 49 (empat puluh sembilan) pasal yang mengatur organisasi dan tugas-tugas weeskamer/Balai Harta Peninggalan; (2) tahun 1642 pada perlakuan kodifikasi pertama hukum Indonesia, yang isinya kira-kira sama dengan yang pertama; (3) S. 1818 nomor 72 yang dibuat setelah pemulihan kembali kekuasaan Belanda di Indonesia sesudah pemerintahan negara Inggris, juga dalam hal ini tidak banyak perbedaan dengan yang dahulu; (4) S. 1872 nomor 166 yang didasarkan pada berlakunya perundang-undangan baru di Indonesia pada tahun 1948 dan masih berlaku sampai sekarang. Selain dari instruksi tersebut ada pula peraturan keuangan yang mengatur pelaksanaan pengurusan terhadap segala uang yang berada dalam pengurusan Balai Harta Peninggalan yaitu Vereeniging tot eene massa van de kassen der weeskamers en der boedekamers en regeling van het beheer der kassen (Ordonnantie van 19 September 1897, Staatblad. 1897-231). Serta beberapa peraturan lainnya antara lain Instructie voor de Weeskamers in Indonesia (Ordonnantie van 5 Oktober 1872, Staatblad 1872 Nomor 166) dan Vereeniging tot eene massa van de kassen der Weeskamers en der Boedekamers en Regeling van het Beheer der Kassen (Ordonnantie van 19 September 1897, Staatblad 1897 Nomor 231).

De Jure Akreditasi LIPI: No:740/AU/P2MI-LIPI/04/2016**C. Dasar Hukum Pelaksanaan Tugas dan Fungsi**

Pada hakikatnya tugas BHP dapat dibagi kedalam 4 (empat) klasifikasi, yaitu:

1. Pengampu bagi yang tidak cakap bertindak di bidang hak milik, yaitu:
 - a. Melindungi kepentingan anak di bawah umur;
 - b. Pengampu Pengawas.
2. Pengelola uang pihak ketiga karena tidak diketahui pemiliknya, yaitu:
 - a. Uang yang berasal dari orang tidak hadir (afwezigheid);
 - b. Uang yang berasal dari harta tiada kuasanya (onbeheerde);
 - c. Uang yang berasal dari transfer dana;
 - d. Uang yang berasal dari Jamsostek.
3. Bidang hak waris, yaitu:
 - a. Membuat surat keterangan hak mewaris;
 - b. Mendaftarkan wasiat yang terbuka;
 - c. Membuka wasiat tertutup;
 - d. Pemecahan dan pembagian waris (boedelsheiding).
4. Bidang kepailitan, yaitu:
 - a. Demi hukum sebagai Kurator Negara;
 - b. Pengurus Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang;
 - c. Likwidator PT.

Adapun sumber tugas BHP berasal dari 3 (tiga) instansi pemerintah lainnya, yaitu Pengadilan Negeri setempat dan Kantor Catatan Sipil, dan dari Notaris. Dengan Pengadilan Negeri, BHP memiliki hubungan kerja antara lain dalam hal:

1. Putusan Pailit (Pengadilan negeri-Niaga);
2. Penetapan atau putusan ketidakhadiran (Afwezigheid);
3. Penetapan pengangkatan wali;
4. Penetapan harta tak terurus (Onbeheerde);
5. Penetapan ijin jual.

Dengan Kantor Catatan Sipil, BHP memiliki hubungan kerja dalam hal:

1. Laporan kematian, sebagaimana diatur dalam Statblad 1917 No.130 jo. Statblad 1919 No.81 jo. Pasal 360 KUH Perdata;

2. Laporan kelahiran anak luar nikah, sebagaimana diatur dalam Statblad 1917 No. 130 jo. Stbl. 1919 No. 81;
3. Laporan perkawinan kedua dan seterusnya, sebagaimana diatur dalam Pasal 60 ayat terakhir KUH Perdata;
4. Laporan pengakuan anak, sebagaimana diatur dalam Statblad 1917 No. 130 jo. Statblad 1919 No. 81;
5. Laporan perceraian, sebagaimana diatur dalam Statblad 1917 No. 130 jo. Statblad 1919 No. 81.

Sedangkan dengan Notaris, BHP memiliki hubungan kerja dalam hal:

1. Membuka wasiat tertutup, baik berupa wasiat olografis yang tertutup (Pasal 937 jo. Pasal 942 KUH Perdata) maupun wasiat rahasia (Pasal 940 jo. Pasal 942 KUH Perdata). BHP hanya membuat Berita Acara Pembukaan Wasiat Tertutup saja, tetapi terhadap isi wasiat tetap menjadi kewajiban notaris untuk pelaksanaannya lebih lanjut;
2. Pendaftaran wasiat yang sudah terbuka (si Pewaris sudah meninggal dunia), maksudnya disini adalah pelaksanaannya harus didaftarkan terlebih dahulu ke BHP (asas publisitas).

Tugas pokok dan fungsi BHP pada dasarnya sangat banyak, yaitu:

1. Perwalian;
2. Pengampuan;
3. Melaksanakan Pembukaan Wasiat Tertutup/Rahasia dan Pendaftaran Wasiat Umum;
4. Pengurusan Harta Kekayaan yang Tak Terurus (Onbeheerde Nalatenschap);
5. Pengurusan Ketidakhadiran (Afwezigheid);
6. Kurator Dalam Kepailitan;
7. Likuidasi;
8. Pembuatan Surat Keterangan Hak Waris Bagi WNI Keturunan Timur Asing;
9. Penampung Dana Dalam Hal Pengirim Asal Maupun Penerima Tidak Diketahui;
10. Penampung Dana Jaminan Hari Tua Dari BPJS, Dalam Hal Tenaga kerja Tidak mempunyai Ahli Waris dan Wasiat.

1. Perwalian

Perwalian adalah pengawasan terhadap anak di bawah umur yang tidak berada di bawah kekuasaan orang tua serta pengurusan benda atau kekayaan anak tersebut sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Timbulnya suatu perwalian diakibatkan oleh putusannya perkawinan baik karena kematian maupun karena suatu putusan pengadilan dan selalu membawa akibat hukum baik terhadap suami/istri, anak-anak maupun harta kekayaannya terutama terhadap anak-anak yang masih dibawah umur.

2. Pengampuan

Pengampuan adalah keadaan seseorang (curandus) karena sifat pribadinya dianggap tidak cakap atau di dalam segala hal tidak cakap bertindak sendiri (pribadi) dalam lalu lintas hukum. Sehingga orang tersebut dengan keputusan hakim dimasukkan ke dalam golongan orang yang tidak cakap bertindak. Orang tersebut diberi wakil menurut undang-undang yang disebut pengampu (curator).

3. Pembuatan Surat Keterangan Hak Waris bagi WNI Keturunan Timur Asing

Surat Keterangan Hak Waris adalah suatu akta autentik yang diterbitkan oleh Pejabat BHP yang menerangkan tentang keadaan yang meninggal dunia, ahli waris, harta peninggalan, dan hak bagian masing-masing ahli waris. Surat Keterangan Hak Waris (SKHW) merupakan bukti yang lengkap tentang keadaan yang meninggal dunia, ahli waris, harta peninggalan, dan hak bagian masing-masing ahli waris, serta menjadi pemberitahuan pada pihak ketiga terutama Kantor Badan Pertanahan dalam rangka pengukuran tanah untuk pendaftaran peralihan hak karena warisan.

4. Kurator dalam Kepailitan

Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitur pailit yang pengawasan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas. Pernyataan pailit harus didahului dengan pernyataan Pengadilan Niaga, baik atas permohonan debitur sendiri maupun atas permintaan seorang atau lebih krediturnya. Dalam hal pemberesan atas harta pailit, Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan memberikan kewenangan tidak hanya kepada BHP tetapi juga kepada kurator swasta.

5. Melaksanakan Pembukaan Wasiat Tertutup/Rahasia dan Pendaftaran Wasiat Umum

Wasiat (testamen) adalah suatu akta yang memuat pernyataan seseorang tentang apa yang dikehendakinya akan terjadi setelah ia meninggal dunia, dan olehnya dapat dicabut kembali. Surat wasiat hanya boleh dinyatakan baik dengan suatu akta tertulis sendiri atau olografis, baik dengan akta umum atau akta rahasia atau tertutup. Setelah si yang mewariskan meninggal dunia, maka surat wasiat tertutup atau rahasia tadi harus disampaikan kepada BHP yang mana dalam daerahnya warisan yang bersangkutan telah jatuh meluang, maka balai harus membuka surat itu dan membuat proses verbal dari penerimaan dan pembukaan surat wasiat dari keadaan dalam mana surat wasiat itu berada, untuk akhirnya mengembalikannya kepada notaris.

6. Pengurusan Harta Kekayaan yang Tak Terurus (Onbeheerde Nalatenschap)

Harta tak terurus, berdasarkan Pasal 1126, 1127, 1128 KUH Perdata, maka istilah harta tak terurus memberikan pengertian "Jika suatu warisan terbuka, tiada seorangpun menuntutnya ataupun semua ahli waris menolaknya, maka dianggaplah warisan itu sebagai tak terurus".

7. Pengurusan Ketidakhadiran (Afwezigheid)

Bila seseorang meninggalkan tempat tinggalnya tanpa memberi kuasa untuk mewakilinya dalam urusan-urusan dan kepentingan-kepentingannya, atau untuk mengatur pengelolaannya mengenai hal itu, ataupun bila kuasa yang diberikannya tidak berlaku lagi, sedangkan keadaan sangat memerlukan mengatur pengelolaan itu seluruhnya atau sebagian, atau untuk mengusahakan wakil baginya, maka atas permohonan pihak-pihak yang berkepentingan, atau atas tuntutan Kejaksaan, Pengadilan negeri di tempat tinggal orang yang dalam keadaan tidak hadir itu harus memerintahkan BHP untuk mengelola barang-barang dan kepentingan-kepentingan orang itu seluruhnya atau sebagian, membela hak-haknya, dan bertindak sebagai wakilnya.

8. Likuidasi

Tata cara likuidasi atas dasar permintaan debitur, dalam hal pembubaran PT wajib diikuti likuidasi, dimana likuidasi dilakukan oleh kurator

sebagai likuidator (Pasal 142 Ayat 1 butir (e) Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007), dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Adanya permintaan debitur oleh kurator;
- b. Dibentuk tim likuidator oleh Ketua BHP;
- c. Dimumkan di koran sebagai likuidator dalam pailit;
- d. Hasil likuidator diumumkan di koran dan terdaftar di lembar negara;
- e. Direkomendasikan ke Ditjen AHU untuk ditutup perusahaan tersebut.

9. Penampung Dana dalam Hal Pengirim Asal Maupun Penerima Tidak Diketahui

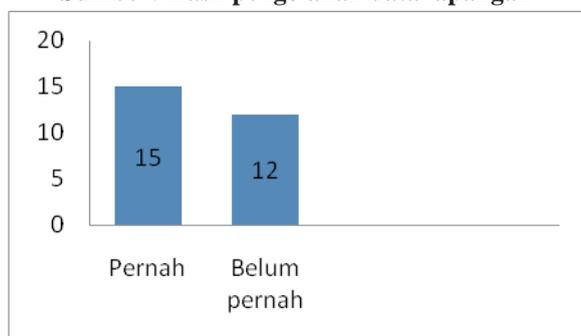
Dana transfer tunai yang tidak diambil yang selanjutnya disebut Dana Transfer Tunai adalah dana dari proses transfer dana yang dikirimkan secara tunai dan ditujukan untuk diterima secara tunai, yang tidak diambil oleh penerima dan pengirim asal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 3 Tahun 2011 Tentang Transfer Dana. Titipan kadaluarsa adalah titipan yang dilakukan oleh pihak ketiga kepada Bank Indonesia yang hubungan penitipannya berakhir dan tidak diambil oleh penitip (Pasal 1 angka 4).

D. Efektifitas dan Efisiensi Pelaksanaan Tugas dan Fungsi BHP Selama Ini

1. Perwalian

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden pernah ditunjuk sebagai wali pengawas, yaitu sebanyak 15 orang. Sedangkan 12 orang responden belum pernah. Sebaran data dimaksud dapat dilihat dalam gambar tabel di bawah ini:

Tabel 1 . Ditunjuk sebagai Wali Pengawas
Sumber: Hasil pengolahan data lapangan

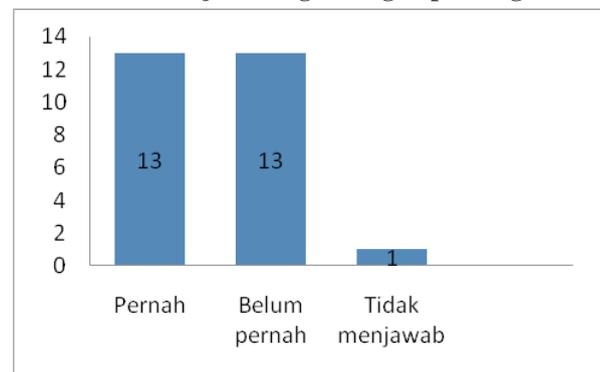


Sumber: Hasil pengolahan data lapangan

2. Pengampuan

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa 13 orang responden pernah ditunjuk sebagai pengampu pengawas. Sedangkan 13 orang responden belum pernah dan 1 orang tidak menjawab. Sebaran data dimaksud dapat dilihat dalam gambar tabel di bawah ini:

Tabel 2. Ditunjuk sebagai Pengampu Pengawas

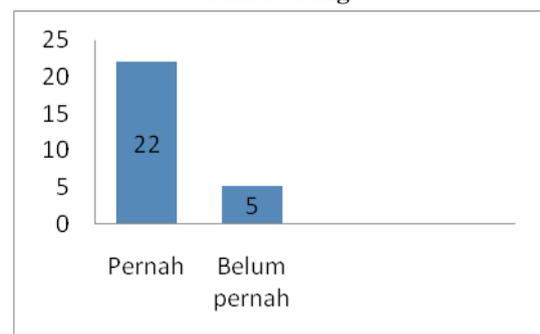


Sumber: Hasil pengolahan data lapangan

3. Pembuatan Surat Keterangan Hak Waris Bagi WNI Keturunan Timur Asing

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden pernah membuat Surat Keterangan Hak Waris bagi WNI keturunan Timur Asing, yaitu sebanyak 22 orang. Sedangkan 5 orang responden belum pernah. Sebaran data dimaksud dapat dilihat dalam gambar tabel di bawah ini:

Tabel 3. Membuat SKHW bagi keturunan Timur Asing

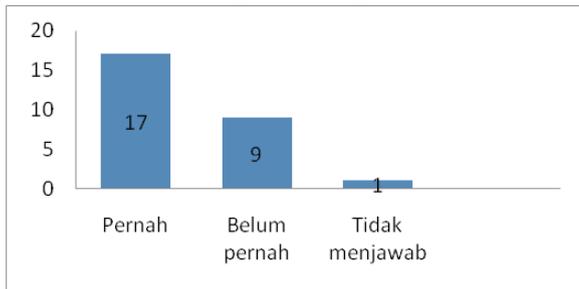


Sumber: Hasil pengolahan data lapangan

4. Kurator dalam Kepailitan

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa 13 orang responden pernah ditunjuk sebagai kurator dalam putusan kepailitan. Sedangkan 9 orang responden belum pernah dan 1 orang tidak menjawab. Sebaran data dimaksud dapat dilihat dalam gambar tabel di bawah ini:

Tabel 4 . Ditunjuk sebagai Kurator dalam putusan kepailitan

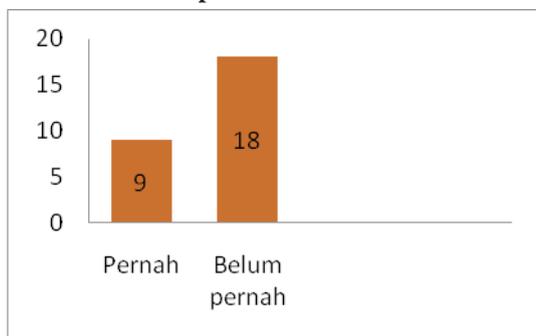


Sumber: Hasil pengolahan data lapangan

5. Melaksanakan Pembukaan Wasiat Tertutup/Rahasia dan Pendaftaran Wasiat Umum

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden belum pernah menangani masalah terkait pembukaan wasiat tertutup/rahasia dan pendaftaran wasiat umum, yaitu sebanyak 18 orang. Sedangkan 9 orang responden pernah. Sebaran data dimaksud dapat dilihat dalam gambar tabel di bawah ini:

Tabel 5 . Menangani pembukaan wasiat tertutup/rahasia dan pendaftaran wasiat umum

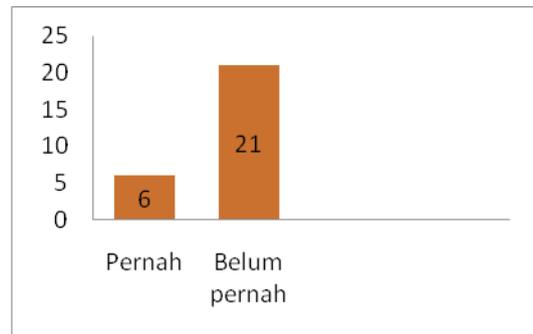


Sumber: Hasil pengolahan data lapangan

6. Pengurusan Harta Kekayaan yang Tak Terurus (Onbeheerde Nalatenschap)

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden belum pernah menangani masalah pengurusan harta kekayaan yang tak terurus (onbeheerde nalatenschap), yaitu sebanyak 21 orang. Sedangkan 6 orang responden pernah. Sebaran data dimaksud dapat dilihat dalam gambar tabel di bawah ini:

Tabel 6. Menangani pengurusan harta kekayaan yang tak terurus (onbeheerde nalatenschap)

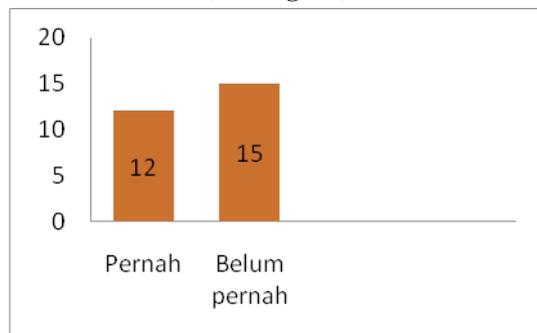


Sumber: Hasil pengolahan data lapangan

7. Pengurusan Ketidakhadiran (Afwezigheid)

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden belum pernah ditunjuk sebagai pengurus kepentingan dan kekayaan orang yang dinyatakan tidak hadir (afwezigheid), yaitu sebanyak 15 orang. Sedangkan 12 orang responden pernah. Sebaran data dimaksud dapat dilihat dalam gambar tabel di bawah ini:

Tabel 7. Ditunjuk sebagai pengurus kepentingan dan kekayaan orang yang dinyatakan tidak hadir (afwezigheid)

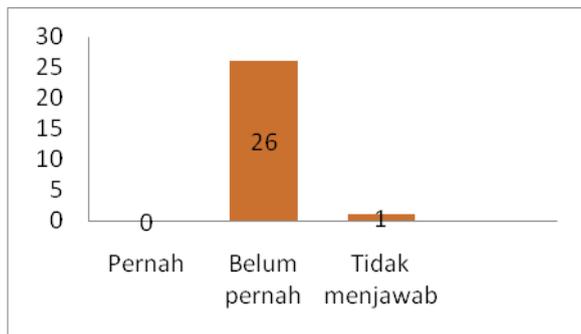


Sumber: Hasil pengolahan data lapangan

8. Likuidasi

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir semua responden belum pernah ditunjuk untuk menyelesaikan aset eks bank dalam likuidasi, yaitu sebanyak 26 responden dan 1 orang tidak menjawab. Sebaran data dimaksud dapat dilihat dalam gambar tabel di bawah ini:

Tabel 8. Ditunjuk untuk menyelesaikan asset Bank dalam likuidasi

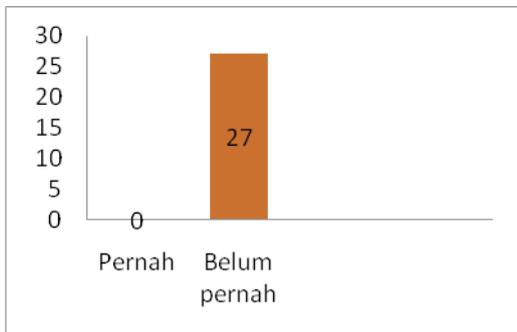


Sumber: Hasil pengolahan data lapangan

9. Penampung Dana dalam Hal Pengirim Asal Maupun Penerima Tidak Diketahui

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa semua responden belum pernah ditunjuk untuk menyelesaikan dana transfer tunai yang tidak diklaim (*unclaimed funds*). Sebaran data dimaksud dapat dilihat dalam gambar tabel di bawah ini:

Tabel 9 . Ditunjuk untuk menyelesaikan dana transfer tunai yang tidak diklaim (*unclaimed funds*)



Sumber: Hasil pengolahan data lapangan

Dari hasil temuan data lapangan, berdasarkan teori dan konsep kinerja, dapat dianalisis bahwa. Pertama kuantitas dan kualitas pelaksanaan 9 (sembilan) tugas BHP sehari-hari belum bisa dikatakan berbanding lurus dengan tingkat kinerja (produktivitas dan prestasi kerja) secara konseptual. Hal ini ini mengingat banyak tugas-tugas yang dilaksanakan oleh BHP berdasarkan penetapan pengadilan, laporan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dan Notaris. Artinya pelaksanaan tugas-tugas dimaksud sangat bergantung kepada instansi terkait. Kedua, menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja dalam konteks kuantitas (jumlah), maka BHP selama ini masih relatif efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas pokoknya. Hal ini terlihat dari pelaksanaan 9 (sembilan) tugas BHP,

hanya ada dua tugas (Likuidasi dan Penampung Dana Dalam Hal Pengirim Asal Maupun Penerima Tidak Diketahui) yang sama sekali belum pernah dilaksanakan oleh BHP. Ketiga, Kecuali dua tugas (Likuidasi dan Penampung Dana dalam Hal Pengirim Asal Maupun Penerima Tidak Diketahui) yang sama sekali belum pernah dilaksanakan oleh BHP, 7 (tujuh) tugas BHP lainnya juga perlu dicermati dan mendapat perhatian. Tugas BHP seperti Pengampunan, Perwalian, Pembuatan SKHW dan Kepailitan adalah tugas-tugas, yang menurut mayoritas responden lebih banyak yang pernah melakukan daripada yang belum pernah melakukan. Sedangkan 4 (empat) tugas lainnya justru sebaliknya, lebih banyak yang belum pernah melakukan daripada yang pernah melakukan.

Disisi lain, pelaksanaan tugas BHP banyak terkendala dalam hal koordinasi dengan instansi terkait karena stakeholders kurang mengetahui dan memahami tugas dan fungsi BHP. Salah satu tugas BHP yang relatif sulit dilaksanakan adalah terkait pelaksanaan putusan pailit karena selain biaya terbatas juga dalam pelaksanaan eksekusi dalam hal tertentu melibatkan instansi terkait lainnya, terutama jika ada gugatan terkait tusi BHP

E. Persepsi dan harapan Penegak Hukum/ stakeholders dalam Rangka Peningkatan Eksistensi BHP Di Masa Mendatang

BHP sebagai lembaga kurator, sebagaimana diatur dalam KUHPerdara dan Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan PKPU, perlu dikaji secara akademik eksistensinya, sehingga tujuan keberadaan, yang awalnya dulu untuk mengetahui harta Kaula Belanda saja, ke depan dapat bermanfaat untuk seluruh rakyat Indonesia agar tercapai asas keadilan. Di masa mendatang, perlu dipikirkan kiranya apakah Indonesia membutuhkan informasi kekayaan secara nasional, terutama terkait harta yang tidak terurus. Apabila hal tersebut menjadi bagian dari sistem hukum nasional, maka penting menunjuk institusi mana yang berwenang untuk mengetahuinya, termasuk bila ada pajaknya dapat menjadi pemasukan bagi negara.

Peran, tugas, fungsi dan kewenangan BHP sangat diperlukan dan penting dalam sistem hukum keperdataan di Indonesia khususnya dalam hukum waris dan wasiat, dimana BHP melalui Daftar Pusat Wasiat merupakan satu-satunya instansi pemerintah yang mendaftar dan mencatat seluruh wasiat yang dibuat untuk mempunyai

De Jure

 Akreditasi LIPI: No:740/AU/P2MI-LIPI/04/2016

kekuatan hukum yang mengikat terhadap pihak ketiga. Kewenangan BHP dalam hukum keperdataan, khususnya terkait hukum waris selain mendaftar dan mencatat wasiat, sudah selayaknya ditunjuk dan ditetapkan sebagai “satu-satunya” instansi/pejabat yang berwenang menetapkan ahli waris dari seorang pewaris, karena keberadaan, peran, fungsi, tugas dan kewenangan BHP yang mendaftar dan mencatat wasiat mengetahui secara langsung ada tidaknya ahli waris testamentair (ahli waris berdasarkan wasiat) dan pula sudah semestinya penetapan ahli waris dari seorang pewaris ditetapkan oleh negara melalui BHP, yang sekaligus akan melakukan perlindungan hukum bagi kepentingan hukum melalui hukum perwalian, pengampuan dan pengurusan serta pengelolaan harta peninggalan dan harta warisan dari seorang pewaris untuk kepentingan ahli warisnya. Aturan hukum mengenai hal tersebut saat ini masih diatur dalam KUHPerdada dan aturan-aturan hukum yang mengatur BHP, yang merupakan produk hukum peninggalan kolonial Belanda. Produk hukum Belanda ini sudah semestinya dicabut dan diperbaharui dengan membuat aturan hukum yang sesuai dengan jiwa Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia, Pancasila, UUD 1945 berikut perubahannya. Pelayanan hukum dan perlindungan hukum kepada penduduk Indonesia perlu diperbaharui untuk dapat memenuhi kebutuhan hukum dan masyarakat dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan sekaligus menghapuskan golongan penduduk sebagaimana yang diatur dalam Pasal 131 dan Pasal 163 IS yang berlaku hingga saat ini. Percepatan pengesahan RUU BHP merupakan langkah sadar dan maju untuk pembaharuan hukum di Indonesia, khususnya dalam hukum keperdataan dimana pada saat ini kita belum mampu melakukan pembaharuan dan penataan kembali secara menyeluruh terhadap Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Di dalam pengaturan RUU BHP perlu pembaharuan hukum dengan mencabut ketentuan Pasal 131 dan 163 IS, pasal-pasal dalam KUHPerdada yang mengatur tentang keberadaan peran, fungsi, tugas, kewenangan dan ketentuan-ketentuan yang mengatur BHP, yang merupakan produk hukum kolonial Belanda. Oleh karena itu, dalam rangka pembaharuan hukum keperdataan di Indonesia, khususnya yang terkait dengan keberadaan peran, fungsi, tugas dan kewenangan BHP, di masa mendatang perlu dilakukan reposisi dan

rekonstruksi terhadap keberadaan peran, fungsi, tugas dan kewenangan BHP dalam melayani dan memberikan pelayanan hukum kepada penduduk, badan usaha atau badan hukum terkait dengan harta kekayaan dan kepailitan serta tugas-tugas lain yang menjadi kewenangan BHP dengan membuat aturan hukum yang setingkat dengan undang-undang dikarenakan BHP tidak hanya mengurus dan mengelola akan tetapi berwenang pula memberikan suatu keputusan atau penetapan terhadap hal tersebut. Sekaligus hal ini untuk menunjukkan eksistensi BHP dan hadirnya negara dalam lalu lintas keperdataan di Indonesia.

Dari hasil penelitian ada beragam pendapat dan persepsi instansi terkait (Pengadilan Negeri, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dan Notaris) terhadap keberadaan BHP sekaligus harapan dimasa mendatang.

1. Pengadilan Negeri

Sebagai institusi yang banyak disebutkan dalam KUHPerdada, BHP masih sangat diperlukan sampai saat ini. Misalnya dalam hal perwalian, fungsi pengawasan sangat diperlukan agar tidak ada perwalian yang menyalahi dan menelantarkan anak yang di bawah perwaliannya. Keberadaan BHP juga menjadi penting menyikapi keberadaan UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU). Dalam hal penunjukan BHP selaku kurator, lebih membantu pihak pengadilan karena dipandang lebih lengkap dalam membuat laporan pemberesan harta pailit. Meskipun di sisi yang lain, masalah eksistensi BHP, juga harus memperhatikan kualitas Sumber Daya Manusianya. Para Anggota Teknis Hukum (ATH) harus mampu bersaing dengan Kurator Swasta. Khususnya penguasaan materi substansi kepailitan, seperti pemahaman yang baik tentang insolvensi, renvoi dan lain-lain. Dalam kasus-kasus tertentu, meskipun para pihak sudah menunjuk kurator swasta tetapi hakim dapat menunjuk BHP sebagai kurator dalam perkara kapailitan, apabila dipandang ada konflik kepentingan dengan kurator swasta yang memang sebelumnya bertindak sebagai kuasa hukumnya. BHPperlu meningkatkankompetensinyaagardapat bersaing dengan kurator swasta. Percepatan RUU BHP juga dipandang penting agar tidak didahului wacana lahirnya RUU Kurator. Permenpan RB Nomor 11 Tahun 2008 perlu melihat besar dan luasnya beban kerja BHP. Meskipun memang tidak semua BHP memiliki volume kerja yang

De Jure

 Akreditasi LIPI: No:740/AU/P2MI-LIPI/04/2016

besar, tetapi untuk wilayah-wilayah tertentu relatif besar, terutama masalah kepailitannya. Perwalian berdasarkan penetapan pengadilan menurut BW, perlu mengamanatkan Wali Pengampu/Pengampu Pengawas dalam petitumnya, minimal dalam pertimbangan hukumnya.

2. Notaris

Menurut sejarahnya BHP adalah institusi penyimpan harta kekayaan warga negara Belanda di Indonesia. Fungsi utama BHP adalah pengampu anak di bawah umur, barang tidak terurus dan tanah-tanah partikelir. Oleh karena itu BHP adalah perpanjangan tangan negara dalam melakukan tugas-tugas keperdataan. Undang-undang kependudukan dan catatan sipil dan undang-undang kewarganegaraan tidak secara otomatis mencabut penggolongan penduduk (Eropa, Timur Asing dan Pribumi) sebagaimana diatur dalam Pasal 163 dan 131 IS. Mengingat perkembangan banyaknya barang-barang tidak terurus/tidak bertuan, maka perlu kiranya membuat barang penyimpanan terkait barang keperdataan, seperti Rupbasan dalam perkara pidana. Mengingat besar dan luasnya volume tugas BHP, perlu untuk mempertimbangkan pembukaan BHP di semua provinsi dan kabupaten/kota secara bertahap. Hal yang tidak kalah penting adalah lebih intensif melakukan sosialisasi ke semua instansi terkait, termasuk ke pejabat notaris, terkait tugas-tugas BHP. Secara umum notaris berpandangan bahwa BHP masih sangat diperlukan, baik dalam pelaksanaan pembuatan Surat Keterangan Hak Waris (SKHW) perawalian, harta tidak terurus, maupun terkait masalah kepailitan yang volume pekerjaan akan semakin meningkat dari hari ke hari.

3. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

Secara khusus keterkaitan tugas BHP dengan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil adalah sebagai berikut:

- a. Laporan kematian, sebagaimana diatur dalam Statblad 917 No.130 jo. Stbl. 1919 No.81 jo. Pasal 360 KUH Perdata;
- b. Laporan kelahiran anak luar nikah, sebagaimana diatur dalam Statblad. 1917 No. 130 jo. Statblad 1919 No. 81;
- c. Laporan Pengakuan anak, sebagaimana diatur dalam Statblad 1917 No. 130 jo. Statblad 1919 No. 81; dan
- d. Laporan perceraian, sebagaimana diatur dalam Statblad 1917 No. 130 jo. Statblad 1919 No. 81.

Menarik mencermati data dan informasi yang didapat dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil karena sebagian informan menyebutkan menyampaikan laporan setiap bulan ke BHP. Namun demikian, sebagian lagi menyebutkan bahwa Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil tidak berkewajiban lagi menyampaikan laporan dimaksud setelah keluarnya Undang-undang Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dan Undang-undang Kewarganegaraan. Lebih jauh dari hasil diskusi banyak informan tidak terlalu mengetahui keberadaan BHP termasuk tugas dan fungsinya.

KESIMPULAN

Secara konseptual pelaksanaan tugas BHP belum berbanding lurus dengan tingkat kinerja (produktivitas dan prestasi kerja). Hal ini ini mengingat banyak tugas yang dilaksanakan BHP berdasarkan penetapan pengadilan, laporan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dan Notaris. Artinya pelaksanaan tugas dimaksud bergantung kepada instansi terkait. Hal ini membuat BHP tidak begitu dikenal masyarakat luas. Namun demikian, secara umum pelaksanaan tugas BHP selama ini masih relatif efektif dan efisien. Hal ini terlihat dari pelaksanaan 9 (sembilan) tugas BHP, hanya ada dua tugas (Likuidasi dan Penampung Dana Dalam Hal Pengirim Asal Maupun Penerima Tidak Diketahui) yang sama sekali belum pernah dilaksanakan oleh BHP. Sedangkan 7 (tujuh) tugas BHP lainnya pernah dilaksanakan. Artinya BHP masih sangat diperlukan sampai saat ini. Keberadaan BHP juga menjadi penting menyikapi keberadaan UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU), dengan tetap memperhatikan kualitas Sumber Daya Manusia yang mampu bersaing dengan Kurator Swasta. Kondisi ini tentu memerlukan dukungan regulasi yang mengatur secara khusus tentang keberadaan BHP.

SARAN

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia perlu segera mendorong disahkannya Rancangan Undang-undang Balai Harta Peninggalan, sosialisasi secara berkala dan mengundang instansi terkait untuk lebih memperkenalkan BHP dan tugas-tugasnya, membuat Memorandum

De Jure Akreditasi LIPI: No:740/AU/P2MI-LIPI/04/2016

of Understanding (MOU) dengan Mahkamah Agung (MA) agar MA mengeluarkan Perma atau Keputusan MA yang mewajibkan Pengadilan Negeri memberdayakan BHP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, melakukan kerjasama dengan Asosiasi Kurator untuk melakukan pelatihan bersama agar keberadaan BHP lebih dikenal masyarakat.

DAFTAR KEPUSTAKAAN**Buku**

- Amstrong, Michael, Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Sofyan dan Haryanto, Jakarta: Elex Media Komputindo, 1999.
- Luthans, F, Organizational Behavior, New York: McGraw-hill, 2005.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H, Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, (Terjemahan Dian Angelia), Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Nurlaila, Manajemen Sumber Daya Manusia I, LepKhair, 2010.
- Nurhendroputranto, Panduan Praktis: Fungsi dan Tugas Pokoknya Balai Harta Peninggalan, Jakarta: BHP Kanwil Kementerian Hukum dan HAM DKI Jakarta, 2017.
- Rivai, Vethzal dan Basri, Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005
- Riduwan, Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian, Bandung: Alfabeta, 2002.
- Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi Jilid II (Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka), Jakarta: Prenhalindo, 1996.
- Sumhudi, Mohammad Aslam, Komposisi Riset Disain, Jakarta: Lembaga Penelitian Universitas Trisakti, 1985.

Jurnal

- Hasibuan, Ali Marwan, Mengkritisi Pemberlakuan Teori Fiksi Hukum dalam Jurnal Penelitian Hukum De Jure Vol. 16 No. 3 September 2016.
- Raz, Joseph, About Morality and The Nature of Law, The American Journal of Jurisprudence Vol. 48 2003.
- Simatupang, Taufik H, Analisa Yuridis Peran Kantor Wilayah Kemenkumham Dalam Pengelolaan dan Pelayanan Database

- Peraturan Perundang-undangan di Daerah, Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum Vol. 12 No. 1 Maret 2018.
- Zulfirman, Hak Dasar Manusia Dalam Hukum Kontrak Indonesia: Analisis Kritis Syarat Kontrak, Jurnal Penelitian Hukum De Jure, Vol. 17 No. 2 Juni 2017.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-undang Dasar RI 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang
- Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional
- Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM
- Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 29 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan HAM
- Peraturan Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2015 Tentang Rencana Strategis Kementerian Hukum dan HAM Tahun 2015 – 2019.
- Surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia tanggal 19 Juni 1980 Nomor M.01.PR.07.01-80 Tahun 1980 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Harta Peninggalan. BHP

Makalah

- M.J. Widijatmoko, Reposisi dan Rekonstruksi Balai Harta Peninggalan dalam Sistem Hukum Indonesia Menghadapi Globalisasi Mewujudkan RUUBHP sebagai Perlindungan Hukum Bagi Penduduk Indonesia, Dipaparkan Pada Rapat Penyusunan Naskah Akademik RUU Balai Harta Peninggalan Direktorat Perdata, Direktorat Jenderal Hukum Umum Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, Rabu, Tanggal 29 April 2015.

De Jure Akreditasi LIPI: No:740/AU/P2MI-LIPI/04/2016

Website

www.nurhendroputranto.com.htm, Balai Harta Peninggalan, dilihat tanggal 8 November 2016.

https://news.detik.com/berita/d-3733673/beri-catatan-ke-kemenkum-bpk-soroti-pe-nyusunan-laporan-keuangan?_ga=2.175984546.1284929801.1517385304-833047214.1501470102, Dilihat 31 Januari 2018.

https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-2040101/dana-tak-bertuan-jamsostek-rp-13-triliun-bakal-diserahkan-ke-negara?_ga=2.172362915.1284929801.1517385304-833047214.1501470102, dilihat 31 Januari 2018)

<http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktormempengaruhi-kinerja.html>, dilihat tanggal 31 Agustus 2017.

Kamus Besar Bahasa Indonesia online <http://kbbi.web.id> , dilihat pada tanggal 4 Desember 2012.

<http://rinawahyu42.wordpress.com>, dilihat pada tanggal 4 Desember 2012.

Pendapat-pendapat Soekanto, Merton, dan Wirotno bersumber: Teori-teori Sosiologi: Teori Peranan, <http://kaghoo.blogspot.com/2010/11/pengertian-pengertian.html>.