

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1. Pekerja dan Pengusaha**

##### **a. Pengertian Pekerja**

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK), Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini tersebut memang agak umum, tetapi maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perseorangan, persekutuan, badan hukum maupun badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Penegasan imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu karena upah selama ini diberikan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang<sup>4</sup>.

##### **b. Pengertian Pengusaha**

Menurut Pasal 1 angka 5 UUK Pengusaha adalah:

- 1) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- 2) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- 3) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

#### **2. Hubungan Kerja**

##### **a. Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)**

Lahirnya hubungan hukum yang bersifat kontraktual disebabkan karena adanya perjanjian atau dengan kata lain hubungan kerja tersebut lahir karena adanya perjanjian kerja.

##### **b. Hubungan Kerja Menurut Peraturan di Indonesia**

Menurut Pasal 1 ayat 15 UUK menyatakan “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Berdasarkan hubungan kerja yang dijelaskan diatas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa hubungan

---

<sup>4</sup>R.Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013, h. 73.

kerja merupakan hubungan hukum yang lahir setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha<sup>5</sup>.

Ketika perusahaan yang dinaungi pekerja mengalami pailit, maka pemutusan hubungan kerja tersebut dapat berakhir baik karena pemutusan hubungan kerja oleh pekerja sendiri atau bisa juga oleh kurator. Dimana pengusaha dinyatakan pailit berdasarkan Pasal 39 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (selanjutnya disebut UU KdanPKPU) yang menyatakan sebagai berikut :

- 1) Pekerja yang bekerja pada Debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya Kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat lima) hari sebelumnya.
- 2) Sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit.

Penjelasan dari Pasal 39 UU KdanPKPU adalah :

- 1) Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja, Kurator tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- 2) Yang dimaksud dengan "upah" adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja atas suatu pekerjaan atas jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarga.

Berdasarkan penjelasan Pasal 39 UU KdanPKPU diatas dapat disimpulkan bahwa inisiatif untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja pada saat pengusaha/perusahaan yang telah dinyatakan pailit oleh pengadilan niaga dapat dilakukan oleh pekerja itu sendiri, dapat pula oleh kurator yang telah ditunjuk sesuai dengan putusan kepailitan yang dalam pelaksanaannya berpedoman kepada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, dengan ketentuan bahwa pemberitahuan tersebut harus memberitahukan jangka waktu yang telah disetujui oleh kedua belah pihak atau sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan pemutusan hubungan kerja dilakukan paling singkat adalah 45 hari setelah pemberitahuan oleh pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja.

---

<sup>5</sup>M.Hadi Subhan, Hukum Kepailitan Prinsip Norma dan Praktek di Peradilan, Kencana, Jakrta, 2008, h.53.

Kemudia bilamana pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan oleh pekerja maka telah diatur dalam Pasal 162 UUK sebagai berikut :

- 1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- 2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
- 3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:
  - (a) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  - (b) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  - (c) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- 4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sedangkan apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh kurator juga telah diatur dalam Pasak 165 UUK sebagai berikut:

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Berdasarkan kentuntuan UU KdanPKPU Pasal 39 , dimana kurator ingin melakukan pemutusan hubungan kerja yang dimana perusahaan tersebut mengalami pailit, maka kurator dapat menempu prosedur pemutusan hubungan kerja dengan baik dan benar. Selanjutnya kurator dapat memperhatikan dan/atau memenuhi hak normatif pekerja yang harus mereka dapat baik berupa uang pesangon, uang pesangon masa kerja maupun uang penggangti hak yang telah diatur dalam Pasal 162, Pasal 165 dan Pasal 156 UUK.

Berdasarkan peraturan UUK Pasal 157 bahwa komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima oleh pekerja yakni sebagai berikut :

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas: a. upah pokok; b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
- (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum Provinsi atau Kabupaten/Kota.
- (4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Hak normatif pekerja/buruh dalam hal ini hanya dibedakan apabila pekerja masuk kerja kecuali memiliki alasan tertentu dan hal tersebut telah diatur dalam Pasal 93 ayat (2) UUK sebagai berikut:

- 1) pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- 2) pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- 3) pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- 4) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- 5) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- 6) pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- 7) pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;

- 8) pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- 9) pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.  
Berdasarkan peraturan Pasal 93 ayat (3) UUK mengatur sebagai berikut :
  - 1) untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
  - 2) untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
  - 3) untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
  - 4) untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- 5) Berdasarkan peraturan Pasal 93 ayat (3) UUK mengatur sebagai berikut :
  - 6) pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
  - 7) menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - 8) mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
  - 9) membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - 10) isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - 11) suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
  - 12) anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Menurut peraturan UUK Pasal 93 ayat (5) mengatur tentang “Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”. Maka dapat disimpulkan UUK Pasal 93 ayat (5) berhubungan dengan Pasal 93 ayat (2), peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 94 UUK dimana pasal tersebut menentukan bahwa dalam hal komponen upah yang terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, dimana besarnya upah pokok sedikit-sedikitnya 75% dari upah pokok dan tunjangan tetap

Akan tetapi bilamana pengusaha/perusahaan terlambat membayar upah kepada pekerja/buruh maka pemerintah telah menetapkan peraturan dimana peraturan tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (selanjutnya disingkat Perppem) Pasal 19 sebagai berikut :

“Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila Perjanjian Kerja untuk waktu kurang dari satu minggu.”

Menurut Pasal 115 UU KPKPU untuk mendapatkan hak normatif pekerja/buruh harus mendaftarkan atau membuktikan kepada kurator berupa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial atau Perjanjian Bersama yang dimana isi dari pembuktian tersebut tentang kesepakatan dalam perundingan bipartit, mediasi atau konsiliasi. Selanjutnya langkah yang dapat diambil adalah pencocokan piutang pada saat Rapat kreditur yang dimana dipimpin oleh hakim pengawas, yang dilakukan dalam jangka waktu dan di tempat yang telah ditentukan oleh kurator. Menurut Pasal 15 UU KPKPU jangka waktu dan tempat untuk menyampaikan tagihan kepada kurator diumumkan paling lambat 5 hari setelah tanggal putusan pernyataan pailit diterima oleh kurator dan hakim pengawas dalam Berita Negara Republik Indonesia dan paling sedikit dalam 2 surat kabar harian yang ditetapkan oleh pengawas. Pencocokan piutang dilakukan dalam Rapat kreditor yang bertujuan untuk menentukan status dari masing-masing kreditur terhadap harta debitur, dimana dalam rapat kreditor ini dipimpin oleh seorang Hakim Pengawas serta dihadiri oleh kreditur, debitur dan kurator.

### **3. Perjanjian Kerja**

#### **a. Pengertian Perjanjian Kerja**

Istilah perjanjian kerja sering juga diistilahkan dengan istilah kontrak<sup>6</sup> yang dalam bahasa Belanda disebut dengan Arbeidsovereenkomst. Pasal 1601 aKUHPer memberikan pengertian sebagai berikut, “Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu”. Selain pengertian normatif diatas, Imam Soepomo: “berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh), mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah”<sup>7</sup>.

Perjanjian kerja menurut KUHPer, dimana memiliki ciri khas dimana perjanjian kerja adalah “dibawah perintah pihak lain”, dibawah perintah ini menunjukkan bahwa adanya hubungan anatar pekerja/buruh dengan pengusaha dimana bisa disebut dengan hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusahaan sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai

---

<sup>6</sup>Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, dan Ahmad Jalis, Hukum Bisnis untuk Perusahaan, Kencana, Jakarta, 2007, h.49.

<sup>7</sup>Soepomo, dan Imam, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1983, h.53.

kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu, adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.<sup>8</sup> Sedangkan menurut Pasal 1 ayat (14) UUK menentukan bahwa “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Menurut Pasal 52 UUK dimana “perjanjian kerja dibuat atas dasar : a. kesepakatan kedua belah pihak; b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

### **b. Unsur-Unsur dalam Perjanjian Kerja**

Berdasarkan pengertian perjanjian diatas, makadapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yaitu:

#### **1) Adanya Unsur pekerjaan.**

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang dilakukan atau diperjanjikan dimana sering disebut sebagai objek perjanjian. Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya. Hal tersebut telah di ataur dalam Pasal 1603a KUHP dimana pekerja/buruh dapat menyuruh pekerja/buruh lain bilamana mana pengusaha atau majikan telah mengizinkan hal tersebut, pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh kepada majikan/pengusaha bersifat pribadi dimana menyangkut keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh pekerja/buruh. Maka menurut hukum bilaana pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan kepada pengusaha/majikan telah meninggal dunia maka perjanjian yang mereka laukan akan putus demi hukum (*Neitigbaar*).

#### **2) Adanya Unsur Perintah**

Pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerjaan yang bersangkutan dengan perjanjian kerja dimana dapat pula pekerjaan yang diperintahkan oleh majikan/pengusaha untuk melakukan pekerjaan tersebut. Disinilah perbedaan mengenai hubungan lainnya, misalnua hubungan dosen dengan mahasiswa, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk dengan perintah mahasiswa atau klien.<sup>9</sup>

#### **3) Adanya Pemberian Upah**

---

<sup>8</sup>Mohd. Syaufii Syamsuddin, Perjanjian Dalam Hubungan Industrial, Shakti Persada, Jakarta, 2005, h. 04.

<sup>9</sup>Husni Lalu, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, h.66.

Upah merupakan peranan penting dalam suatu hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja/buruh adalah untuk memperoleh upah yang diharapkan atau diinginkan. Maka bilamana tidak ada pemberian upah dalam perjanjian kerja maka hal tersebut bukan hubungan kerja. Misalnya seperti narapidana yang diharuskan melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.<sup>10</sup>

#### 4) Syarat-syarat Sahnya Perjanjian

Syarat sahnya perjanjian diatur di dalam Pasal 1320 KUHPer yang menentukan empat syarat sahnya perjanjian, yaitu sebagai berikut.

##### a) Adanya Kesepakatan.

Kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya.<sup>11</sup> Maka yang dimaksud diatas ialah apa yang dikehendaki pihak kesatu harus dikehendaki pula oleh pihak lainnya, dimana persetujuan kehendak tersebut bersifat bebas yang artinya tidak dapat dipaksa (*dwaling*) ataupun melakukan penipuan (*bedrog*). Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 1321 KUHPer yang menyatakan “Tiada suatu persetujuan pun mempunyai kekuatan jika diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan”.

##### b) Kecakapan Bertindak

Kecakapan bertindak adalah kecakapan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum adalah perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum.<sup>12</sup> Orang yang cakap/berwenang untuk melakukan perbuatan hukum adalah telah berumur 21 tahun dan/atau sudah menikah, orang yang tidak berwenang untuk melakukan perbuatan hukum adalah:

- (1) Anak dibawah umur (*minderjarigheid*),
- (2) Orang yang ditaru dibawah pengampuan, dan
- (3) Istri (Pasal 1330 KUPer) tetapi dalam perkembangannya istri dapat melakukan perbuatan hukum sebagaimana yang diatur dalam Pasal 13 UU Nomor 1 tahun 1972 jo SEMA No.3 tahun 1963.<sup>13</sup>

##### c) Adanya Objek Perjanjian.

Objek perjanjian adalah prestasi (pokok perjanjian). Prestasi adalah kewajiban debitur dan hak kreditur.<sup>14</sup> Mengenai hal tersebut telah ada ketentuan

<sup>10</sup>Husni Lalu, *Op.Cit*, h.67.

<sup>11</sup>R. Joni Bambang, *Op. Cit*, h.87.

<sup>12</sup>R. Joni Bambang, *Op.Cit*, h.90.

<sup>13</sup>Salim H.S, *Op.Cit*, h.162.

<sup>14</sup>R. Joni Bambang, *Log. Cit*



atau peraturan yang menetapkan yaitu Pasal 1332 dan Pasal 1333 KUHPer dimana Pasal 1332 menyatakan “Hanya barang yang dapat diperdagangkan saja yang dapat menjadi pokok persetujuan”, sedangkan Pasal 1333 KUHPer menyatakan “Suatu persetujuan harus mempunyai pokok berupa suatu barang yang sekurang-kurangnya ditentukan jenisnya. Jumlah barang itu tidak perlu pasti, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung”.

d) Adanya Causa yang Halal

Dalam Pasal 1320 KUHPer tidak dijelaskan pengertian syarat sahnya perjanjian di atur juga dalam Pasal 52 UUK dimana perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### 4. Istilah dan Pengertian Kepailitan

Sebelum meguraikan mengenai pengertian kepailitan terlebih dahulu penulis menguraikan istilah kepailitan. Secara Itimologi istilah kepailitan berasal dari kata *pailit*. Selanjutnya istilah “pailit” berasal dari kata Belanda *failliet* yang mempunyai arti ganda yaitu sebagai kata benda dan sebagai kata sifat. Istilah *failliet* sendiri berasal dari Perancis yaitu *faillite* yang berarti pemogokan atau kemacetan pembayaran, sedangkan orang yang mogok atau berhenti membayar dalam bahasa Perancis disebut *Le faili*, katta *faillir* artinya adalah gagal.<sup>15</sup>

Sedangkan dalam bahasa Inggris dikenal istilah “*to fail*” dengan arti yang sama, dan dalam bahasa Latin disebut *faillure*. Pailit dalam khasanah ilmu pengetahuan hukum diartikan sebagai keadaan debitur (yang berutang) yang berhenti membayar utang-utangnya, istilah berhenti membayar, seperti digariskan secara normatif di atas, tidak mutlak harus diartikan debitur sama sekali berhenti membayar utang-utangnya. Debitur dapat dikatakan dalam keadaan berhenti membayar apabila ketika diajukan permohonan pailit ke Pengadilan. Debitur berada dalam keadaan tidak dapat membayar utangnya. Berhubung pernyataan pailit terhadap debitur itu harus melalui proses pengadilan (melalui fase-fase pemeriksaan), maka segala sesuatu yang menyangkut tentang peristiwa pailit itu disebut dengan istilah “kepailitan”.

---

<sup>15</sup>Victor M. Situmorang dan Hendri Soekarso, *Op., Cit.*, h. 18.

Pailir merupakan suatu keadaan dimana debitor tidak mampu untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para kreditornya. Keadaan tidak mampu membayar lazimnya disebabkan karena kesulitan kondisi keuangan (*finansial distress*) dari usaha debitor yang telah mengalami kemunduran. Sedangkan kepailitan merupakan putusan pengadilan yang mengakibatkan sita umum atas seluruh kekayaan debitor pailit, baik yang telah ada maupun yang akan ada di kemudian hari. Pengurusan dan pemberesan kepailitan dilakukan oleh kurator dibawah pengawasan hakim pengawas dengan tujuan umum menggunakan hasil penjualan harta kekayaan tersebut untuk membayar seluruh utang debitor pailit tersebut secara proporsional (*prorate parte*) dan sesuai dengan struktur kreditor.<sup>16</sup> Tentunya ada syarat-syarat khusus dalam mengajukan kasus kepailitan di dalam suatu perusahaan. Berikut sedikit penjelasan mengenai apa itu pailit dan pihak-pihak yang dipailitkan berdasarkan Pasal 1 butir (1), (2), (3), dan (4) Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang :

- a. Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan Debitor Pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
- b. Kreditor adalah orang yang mempunyai piutang karena perjanjian atau Undang-Undang yang dapat ditagih di muka pengadilan.
- c. Debitor adalah orang yang mempunyai utang karena perjanjian atau undang-undang yang pelunasannya dapat ditagih di muka pengadilan.

Debitor pailit adalah debitor yang sudah dinyatakan pailit dengan putusan Pengadilan.

#### **a. Tujuan Kepailitan**

Dilakukannya kepailitan sebenarnya merupakan suatu pilihan terbaik bagi para pihak apabila debitor dalam keadaan tidak lagi mampu untuk membayar utang-utangnya. Kepailitan sangat membantu untuk mencegah ataupun menghindari kreditor yang menggugat secara perdata kepada debitor dan juga mencegah terjadinya kecurangan oleh debitor sendiri. Maka dari itu adapun tujuan dari Kepailitan adalah sebagai berikut:<sup>17</sup>

- 1) Menjamin pembagian yang sama terhadap harta kekayaan debitor di antara para kreditornya.

---

<sup>16</sup>M. Hadi Sumbhan, *Op., Cit.*, h. 1.

<sup>17</sup>Adrian Sutedi, hukum perburuan, Ghala Indonesia, Bogor, 2009, h. 29.

- 2) Mencegah agar debitor tidak melakukan perbuatan-perbuatan yang dapat merugikan kepentingan para kreditor.
- 3) Memberikan perlindungan kepada debitor yang beritikad baik dari para kreditornya, dengan cara memperoleh pembebasan utang.