

ABSTRAK

Perseroan Terbatas merupakan suatu badan hukum yang dalam menjalankan usahanya tidak luput dari bantuan para karyawan yang terikat dalam perjanjian kerja dengan pihak pengusaha. Ketika Perseroan Terbatas mengalami kepailitan, maka karyawan akan berubah kedudukannya menjadi kreditor preferen. Pembatalan putusan pailit Perseroan Terbatas yang telah diputus pailit di Pengadilan Niaga dapat disebabkan karena berbagai macam, salah satunya ketika Mahkamah Agung membatalkan putusan pailit pada Pengadilan Niaga. Pembatalan putusan pailit itu akan berdampak kepada para karyawan sebagai kreditor preferen yang seharusnya mendapatkan hak-haknya berupa upah.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, dengan mengacu kepada peraturan perundangan dan asas-asas di bidang kepailitan dan ketenagakerjaan. Teknik yang dipergunakan dalam pengumpulan data berupa studi pustaka dengan menggunakan bahan hukum primer, sekunder dan tersier, serta wawancara sebagai data pelengkap. Sehingga didapat suatu pemecahan masalah yang disajikan dalam bentuk paragraf.

Dari hasil yang didapatkan, akibat dari pembatalan kepailitan PT tidak menghilangkan kewajiban PT untuk membayar utang-utangnya kepada karyawan, karena UU Kepailitan tidak menganut asas *debt forgiveness*. Pembayaran utang-utang tersebut selanjutnya diselesaikan diluar lembaga kepailitan. Para karyawan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Apabila telah keluar putusan *in kracht van gewijsde* yang memenangkan karyawan tetapi pihak Perseroan Terbatas tidak melaksanakan isi putusan tersebut, maka karyawan dapat mengajukan permohonan sita eksekusi.

Kata Kunci: *Perseroan Terbatas, Kepailitan, Pembatalan Kepailitan, Upah Karyawan*