

## ABSTRAK

Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan oleh Perusahaan kepada Pekerja sering kali tidak dapat diterima oleh pihak Pekerja atau Buruh karena tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengenai PHK itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) akibat dari perselisihan PHK, berkaitan dengan pemenuhan hak, kompensasi, atau pesangon atas Pekerja dan kewajiban Pengusaha untuk memenuhi kewajiban tersebut. karena itu jika dilihat dari masa kerja dan keuntungan yang telah didapat dari Perusahaan atas jerih payah seseorang layaklah kemudian Pekerja tersebut memperoleh pesangon. Praktikanya, tidak semua Perusahaan menerapkan ketentuan PHK dalam memberikan kompensasi pesangon kepada Pekerja jika hubungan kerja berakhir. Adapun permasalahan dalam penulisan ini adalah tentang Pemutusan Hubungan Kerja sepihak karena perubahan status hubungan kerja yang dilakukan oleh Pengusaha (PT. Grand Transportasi Sejahtera) terhadap Hari Fibrianto (Pekerja) dan hak-hak yang belum dibayarkan oleh pihak Pengusaha. Tujuan penulisan ini yaitu untuk mengetahui perlindungan dan upaya hukum terhadap Pekerja yang mengalami PHK sepihak. penelitian hukum ini menggunakan metode pendekatan normatif. Hasil penelitian penulis menunjukkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi tidak sesuai dengan Pasal 151 UUK saat terjadinya pengalihan Pekerja dan majelis hakim keliru dalam memperhitungkan hak kompensasi yang seharusnya diterima oleh Pekerja.