Indo Green Journal
https://idngreen.com/index.php/green

e-ISSN: 3025 – 4574, p-ISSN: 3025 – 2679
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026
Halaman: 1242 – 1248

RESEARCH ARTICLE

Peran Serikat Pekerja dalam Aspirasi Peningkatan Upah Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja:
Studi Analisis Putusan Nomor 10/G/2024/PTUN.SMG

David Dian Kusuma[1], Arista Candra Irawati[2], Muhamad Latif[3]
Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Ngudi Waluyo, Indonesia

mr.david0770@gmail.com[1], aristacandrairawati@unw.ac.id[2]

Kata Kunci:
Serikat Pekerja; Upah Minimum; Kesejahteraan Pekerja; Aspirasi; PTUN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran dan kedudukan hukum serikat pekerja dalam memperjuangkan aspirasi peningkatan upah demi mewujudkan kesejahteraan pekerja berdasarkan studi terhadap Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang Nomor 10/G/2024/PTUN.SMG. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa serikat pekerja memiliki landasan hukum yang kokoh berdasarkan UU No. 21 Tahun 2000 dan UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023 untuk menghimpun, menyalurkan, dan memperjuangkan aspirasi pengupahan. Dalam Putusan Nomor 10/G/2024/PTUN.SMG, PUK FSPIP KBBI PT Hwaseung Indonesia berkedudukan sebagai Tergugat II Intervensi 1 yang secara aktif melakukan advokasi hukum guna mempertahankan Keputusan Gubernur Jawa Tengah tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Tahun 2024. Majelis Hakim mengabulkan eksepsi Tergugat II Intervensi mengenai belum ditempuhnya sarana upaya administratif (banding administratif) oleh Penggugat, sehingga gugatan dinyatakan tidak diterima (niet ontvankelijke verklaard). Hal ini membuktikan bahwa perjuangan serikat pekerja dalam menjaga kepastian hukum upah tidak hanya berlangsung pada ranah perundingan bipartit dan aksi kolektif, tetapi juga mencakup langkah advokasi hukum di peradilan tata usaha Negara.

Keyword:
Labor Unions; Minimum Wage; Worker Welfare; Aspirations; Administrative Court (PTUN

Abstract

This study aims to analyze the role and legal standing of trade unions in advocating wage increase aspirations to achieve workers' welfare based on a case study of the Semarang Administrative Court Decision Number 10/G/2024/PTUN.SMG. This study employs a normative legal research methodology using statute and case approaches. The results demonstrate that trade unions possess a solid legal foundation under Law No. 21 of 2000 and Law No. 13 of 2003 as amended by Law No. 6 of 2023 to collect, convey, and advocate for wage aspirations. In Decision No. 10/G/2024/PTUN.SMG, PUK FSPIP KBBI PT Hwaseung Indonesia acted as Intervener Defendant II 1, actively engaging in legal advocacy to uphold the Central Java Governor's Decree regarding the 2024 Minimum Wage. The Panel of Judges accepted the Intervener Defendant's exception regarding the plaintiff's failure to exhaust administrative remedies (administrative appeal), declaring the lawsuit unacceptable (niet ontvankelijke verklaard). This demonstrates that trade union advocacy in securing wage legal certainty extends beyond bipartite negotiations and collective action to include administrative court litigation.

Information Production:
© 2026 *by the authors of this article. This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)*

PENDAHULUAN

Pekerja merupakan elemen krusial dan roda penggerak utama dalam sistem perekonomian nasional serta pembangunan keberlanjutan. Dalam skema hubungan kerja, pekerja tidak sekadar berkewajiban meletakkan tenaga dan keterampilannya bagi perusahaan, tetapi juga mengemban hak-hak fundamental yang wajib dilindungi, dihormati, dan dipenuhi oleh pengusaha maupun negara. Salah satu hak paling mendasar adalah hak atas imbalan atau upah yang layak demi menopang kelangsungan hidup pekerja beserta keluarganya. Hak konstitusional ini secara tegas dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Upah menempati posisi sentral dalam hukum ketenagakerjaan karena menjadi sumber pendapatan utama bagi sebagian besar masyarakat pekerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, kebijakan pengupahan diarahkan untuk mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan ini dilaksanakan oleh pemerintah melalui instrumen penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Namun, penetapan kebijakan pengupahan kerap memicu dinamika dan benturan kepentingan yang tajam antara pekerja yang menghendaki penyesuaian kenaikan upah

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

seiring peningkatan biaya hidup dan inflasi, dengan pengusaha yang menekankan efisiensi serta kemampuan finansial perusahaan (E. Artha Febriana, Dialektika Dunia Kerja, 2026, hlm. 47)

Dalam menghadapi disparitas posisi tawar (bargaining position) antara pekerja individual dan pengusaha, keberadaan serikat pekerja/serikat buruh menjadi sarana yang teramat penting. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serikat pekerja didefinisikan sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab demi memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Peran kolektif ini memungkinkan serikat pekerja melakukan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), advokasi pengupahan, hingga tindak lanjut dalam lembaga ketenagakerjaan tripartite dan forum peradilan (Lalu Husni, 2023, hlm 115).

Kompleksitas dinamika kebijakan pengupahan tercermin secara eksplisit dalam sengketa tata usaha negara yang berujung pada Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang Nomor 10/G/2024/PTUN.SMG. Sengketa ini dipicu oleh gugatan yang diajukan oleh Dewan Pimpinan Provinsi Asosiasi Pengusaha Indonesia (DPP APINDO) Jawa Tengah terhadap Gubernur Jawa Tengah terkait penerbitan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/57 Tahun 2023 tentang Upah Minimum pada 35 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024, khususnya besaran UMK Kabupaten Jepara dan Kota Semarang. Dalam sengketa ini, Pimpinan Unit Kerja Federasi Serikat Pekerja Indonesia Perjuangan (PUK FSPIP) PT Hwaseung Indonesia beserta PUK FSPIP PT Grand Best Indonesia secara aktif mengajukan diri dan ditetapkan sebagai Tergugat II Intervensi (Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang, Putusan Nomor 10/G/2024/PTUN.SMG tanggal 22 Mei 2024 (Putusan Sela Intervensi) dan Putusan Akhir 2024, hlm. 12-15). Keterlibatan serikat pekerja sebagai pihak intervensi menunjukkan transformasi strategi perjuangan pekerja, di mana serikat pekerja tidak hanya mengandalkan perundingan bipartit atau aksi demonstrasi, melainkan turut memanfaatkan instrumen hukum peradilan administrasi negara untuk mengawal dan mempertahankan hak atas upah yang telah ditetapkan oleh pemerintah (Nayla Putri Abdullah, Sabina Putri Amelia, dan Alisha Reva Widiastiwi, 2024, hlm. 161).

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengenai peran dan fungsi serikat pekerja dalam memperjuangkan aspirasi peningkatan upah guna mewujudkan kesejahteraan ? dan Bagaimana peran, kedudukan hukum (*legal standing*), serta pertimbangan hakim terhadap keterlibatan serikat pekerja sebagai pihak intervensi dalam sengketa kebijakan pengupahan berdasarkan Putusan Nomor 10/G/2024/PTUN.SMG ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif (doctrinal legal research), yaitu penelitian yang mengkaji norma-norma hukum positif, asas-asas hukum, serta doktrin hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Pendekatan yang digunakan mencakup pendekatan perundang-undangan (statute approach) untuk menguji UU No. 21/2000, UU No. 13/2003, UU No. 6/2023, dan PP No. 51/2023, serta pendekatan kasus (case approach) dengan menganalisis secara mendalam Putusan PTUN Semarang Nomor 10/G/2024/PTUN.SMG.

Bahan hukum yang digunakan meliputi: (1) Bahan hukum primer: UUD 1945, UU Serikat Pekerja, UU Ketenagakerjaan/Cipta Kerja, PP Pengupahan, UU Administrasi Pemerintahan (UU No. 30/2014), UU Peradilan Tata Usaha Negara (UU No. 51/2009), serta Salinan Putusan PTUN Semarang No. 10/G/2024/PTUN.SMG; (2) Bahan hukum sekunder: buku teks hukum, artikel jurnal ilmiah bereputasi tahun 2023-2026, serta hasil penelitian terdahulu; (3) Bahan hukum tersier: kamus hukum dan ensiklopedia.28 Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dan dokumentasi. Pengolahan data dilakukan secara kualitatif dengan metode analisis preskriptif dan deduktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran dan Kedudukan Serikat Pekerja dalam Kebijakan Pengupahan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa serikat pekerja memiliki kedudukan penting dalam sistem hubungan industrial, khususnya dalam memperjuangkan, melindungi, dan membela hak serta kepentingan pekerja. Fungsi tersebut dilaksanakan melalui representasi kepentingan pekerja, perundingan dengan pengusaha, penyaluran aspirasi, penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), serta keterlibatan dalam lembaga ketenagakerjaan.

Dalam konteks pengupahan, peran serikat pekerja dilakukan pada tingkat perusahaan maupun dalam kebijakan publik. Pada tingkat perusahaan, serikat pekerja berperan dalam perundingan dengan manajemen mengenai kenaikan upah, tunjangan, serta struktur dan skala upah. Pada tingkat kebijakan publik, serikat

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

pekerja dapat berpartisipasi melalui lembaga ketenagakerjaan, termasuk Dewan Pengupahan, untuk memberikan masukan dalam penetapan upah minimum.

Kedudukan dan fungsi tersebut memiliki dasar hukum dalam Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang memberikan fungsi kepada serikat pekerja sebagai pihak dalam pembuatan PKB dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, wakil pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan, sarana penyaluran aspirasi, serta sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Anatomi Perkara Nomor 10/G/2024/PTUN.SMG

Perkara Nomor 10/G/2024/PTUN.SMG di Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang bermula dari gugatan Dewan Pimpinan Provinsi Asosiasi Pengusaha Indonesia (DPP APINDO) Jawa Tengah terhadap Gubernur Jawa Tengah. Objek sengketa berupa Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/57 Tahun 2023 tentang Upah Minimum pada 35 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024, khususnya Lampiran Keputusan angka 15 mengenai UMK Kabupaten Jepara sebesar Rp2.450.915,00 dan angka 28 mengenai UMK Kota Semarang sebesar Rp3.243.969,00.

Dalam proses persidangan, Pimpinan Unit Kerja Federasi Serikat Pekerja Indonesia Perjuangan (PUK FSPIP) PT Hwaseung Indonesia dan PUK FSPIP PT Grand Best Indonesia mengajukan permohonan intervensi untuk masuk sebagai pihak dalam sengketa. Berdasarkan Putusan Sela Majelis Hakim PTUN Semarang tanggal 22 Mei 2024, permohonan tersebut dikabulkan. PUK FSPIP PT Hwaseung Indonesia ditetapkan sebagai Tergugat II Intervensi 1, sedangkan PUK FSPIP PT Grand Best Indonesia ditetapkan sebagai Tergugat II Intervensi 2.

Kedudukan serikat pekerja sebagai Tergugat II Intervensi didasarkan pada Pasal 83 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009. Serikat pekerja memiliki kepentingan hukum langsung terhadap objek sengketa karena pembatalan keputusan mengenai UMK Tahun 2024 berpotensi berdampak terhadap tingkat pendapatan dan kesejahteraan pekerja pada perusahaan terkait.

Strategi Advokasi Hukum Serikat Pekerja

Sebagai Tergugat II Intervensi, PUK FSPIP tidak hanya hadir secara formal, tetapi juga mengajukan strategi pembelaan hukum terhadap gugatan APINDO. Salah satu strategi utama yang diajukan adalah eksepsi bahwa gugatan APINDO masih prematur karena belum menempuh seluruh tahapan upaya administratif.

Argumentasi tersebut didasarkan pada Pasal 75, Pasal 76, dan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan serta PERMA Nomor 6 Tahun 2018. Penggugat sebelumnya telah mengajukan keberatan kepada Gubernur Jawa Tengah dan memperoleh tanggapan, tetapi tidak melanjutkan proses dengan mengajukan banding administratif sebelum mengajukan gugatan ke PTUN Semarang.

Tergugat II Intervensi berpendapat bahwa berdasarkan PERMA Nomor 6 Tahun 2018, penyelesaian upaya administratif harus ditempuh terlebih dahulu sebelum sengketa administrasi pemerintahan diajukan kepada PTUN.

Pertimbangan dan Amar Putusan

Majelis Hakim PTUN Semarang menerima argumentasi Tergugat dan Tergugat II Intervensi mengenai belum ditempuhnya seluruh tahapan upaya administratif. Majelis berpendapat bahwa gugatan APINDO masih bersifat prematur karena Penggugat belum mengajukan banding administratif setelah memperoleh tanggapan atas keberatan yang diajukannya.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, Majelis Hakim: 1) Mengabulkan eksepsi Tergugat dan Tergugat II Intervensi 1 serta Tergugat II Intervensi 2 mengenai gugatan Penggugat yang prematur; 2) Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*/NO); 3) Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara. Putusan PTUN Semarang tersebut kemudian dikuatkan pada tingkat banding oleh Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya melalui Putusan Nomor 79/B/2024/PTTUN.SBY tanggal 26 September 2024.

Pembahasan

Kedudukan Strategis Serikat Pekerja dalam Perlindungan Hak Upah

Temuan penelitian menunjukkan bahwa serikat pekerja tidak hanya berfungsi sebagai wadah organisasi pekerja, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan dan representasi kepentingan kolektif. Kedudukan tersebut menjadi penting karena hubungan antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya memiliki ketidakseimbangan

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

posisi tawar. Pengusaha memiliki kekuatan ekonomi dan posisi yang lebih dominan, sehingga pekerja membutuhkan mekanisme kolektif untuk memperjuangkan kepentingannya.

Dalam perspektif hubungan industrial, keberadaan serikat pekerja memungkinkan pekerja melakukan *bargaining* secara lebih terstruktur dalam penyusunan syarat-syarat kerja, PKB, serta struktur dan skala upah. Temuan ini sejalan dengan pandangan Khakim yang menempatkan serikat pekerja sebagai instrumen untuk menyeimbangkan posisi tawar pekerja dengan pengusaha. Serikat pekerja juga tidak hanya menjalankan fungsi advokasi setelah terjadi perselisihan, tetapi dapat melakukan tindakan preventif melalui pendidikan, pengawasan, komunikasi industrial, dan penyampaian aspirasi.

Dalam konteks pengupahan, peran tersebut semakin penting karena upah berkaitan langsung dengan kemampuan pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup. Kebijakan upah minimum pada dasarnya merupakan bentuk perlindungan agar pekerja memperoleh tingkat penghasilan yang layak. Oleh karena itu, keterlibatan serikat pekerja dalam proses pengupahan merupakan bagian dari mekanisme perlindungan hak normatif pekerja.

Peran Serikat Pekerja dalam Sengketa UMK Jawa Tengah Tahun 2024

Keterlibatan PUK FSPIP PT Hwaseung Indonesia dan PUK FSPIP PT Grand Best Indonesia dalam perkara Nomor 10/G/2024/PTUN.SMG menunjukkan bahwa serikat pekerja dapat menjalankan fungsi perlindungan hak pekerja tidak hanya melalui mekanisme hubungan industrial di tingkat perusahaan, tetapi juga melalui jalur hukum administrasi negara.

Kedudukan sebagai Tergugat II Intervensi menunjukkan adanya kepentingan hukum yang nyata terhadap keberlakuan keputusan gubernur mengenai UMK. Hal tersebut memperlihatkan adanya perluasan ruang advokasi serikat pekerja dari sekadar perundingan mengenai upah menjadi keterlibatan langsung dalam mempertahankan kebijakan pengupahan melalui proses peradilan.

Dengan demikian, keterlibatan serikat pekerja dalam perkara tersebut dapat dipandang sebagai bentuk representasi kepentingan kolektif pekerja. Serikat pekerja berupaya mempertahankan kebijakan UMK yang apabila dibatalkan berpotensi memberikan dampak langsung terhadap pendapatan pekerja.

Efektivitas Strategi Advokasi Hukum Serikat Pekerja

Strategi hukum yang digunakan PUK FSPIP berupa pengajuan eksepsi mengenai prematuritas gugatan menunjukkan bahwa kemampuan memahami hukum acara dapat menjadi instrumen penting dalam perlindungan hak pekerja. Serikat pekerja tidak hanya memperjuangkan kepentingan pekerja melalui tuntutan substantif mengenai besaran upah, tetapi juga menggunakan mekanisme hukum acara untuk mempertahankan keberlakuan kebijakan pengupahan.

Majelis Hakim menerima argumentasi mengenai belum ditempuhnya seluruh tahapan upaya administratif. Putusan tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan prosedur administratif memiliki posisi penting sebelum suatu sengketa administrasi pemerintahan diperiksa oleh PTUN. Dengan demikian, keberhasilan strategi serikat pekerja dalam perkara ini tidak semata-mata ditentukan oleh argumentasi mengenai besaran UMK, tetapi juga oleh kemampuan mengidentifikasi persoalan prosedural yang menentukan dapat atau tidaknya gugatan diperiksa oleh pengadilan.

Putusan Pengadilan dan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja

Putusan PTUN Semarang yang menyatakan gugatan APINDO tidak dapat diterima memberikan konsekuensi terhadap keberlangsungan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/57 Tahun 2023. Dalam konteks perlindungan pekerja, putusan tersebut memberikan ruang bagi tetap berlakunya ketentuan UMK Tahun 2024 sebagaimana ditetapkan oleh Gubernur Jawa Tengah.

Jika dianalisis menggunakan Teori Perlindungan Hukum Hadjon, keterlibatan serikat pekerja dalam mempertahankan keputusan pengupahan dapat dipahami sebagai bentuk perlindungan hukum represif. Serikat pekerja menggunakan mekanisme hukum untuk menghadapi ancaman terhadap hak normatif pekerja setelah muncul sengketa terhadap kebijakan pengupahan.

Sementara itu, berdasarkan perspektif Teori Keadilan John Rawls, perlindungan terhadap pekerja dapat dikaitkan dengan prinsip *difference principle*, yaitu pentingnya memberikan perlindungan kepada kelompok yang berada pada posisi yang relatif lebih rentan. Dalam hubungan industrial, pekerja memiliki ketergantungan terhadap upah sebagai sumber utama pemenuhan kebutuhan hidup sehingga keberadaan mekanisme hukum yang mampu mempertahankan hak pengupahan memiliki relevansi dengan prinsip keadilan distributif.

Implikasi terhadap Penguatan Peran Serikat Pekerja

Perkara Nomor 10/G/2024/PTUN.SMG memberikan gambaran bahwa efektivitas serikat pekerja dalam memperjuangkan kesejahteraan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan melakukan negosiasi dengan

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

pengusaha, tetapi juga oleh kemampuan memahami dan menggunakan mekanisme hukum yang tersedia. Serikat pekerja perlu memiliki kapasitas dalam memahami hukum ketenagakerjaan sekaligus hukum administrasi negara ketika kepentingan pekerja berkaitan dengan kebijakan pemerintah.

Dengan demikian, kasus tersebut memperlihatkan bahwa serikat pekerja dapat menjalankan fungsi representasi dalam berbagai arena, mulai dari perundingan bipartit, keterlibatan dalam lembaga pengupahan, penyampaian aspirasi kebijakan publik, hingga advokasi melalui lembaga peradilan. Penguatan kapasitas hukum serikat pekerja menjadi penting agar perjuangan terhadap hak dan kesejahteraan pekerja dapat dilakukan secara lebih efektif, sistematis, dan sesuai dengan mekanisme hukum yang berlaku.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan Pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia (UU No. 21/2000, UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023, dan PP No. 51/2023) memberikan landasan hukum yang kuat bagi serikat pekerja untuk menjalankan fungsi perwakilan, perundingan, pengawasan, serta advokasi peningkatan upah demi mewujudkan kesejahteraan pekerja. Serikat pekerja memiliki dasar hukum yang kuat untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela hak serta kepentingan pekerja, termasuk aspirasi peningkatan upah. Peran tersebut dijalankan melalui fungsi representasi, penyaluran aspirasi, perundingan, pemberian masukan dalam kebijakan pengupahan, pengawasan, dan advokasi hukum. Dalam Putusan Nomor 10/G/2024/PTUN.SMG, serikat pekerja berkedudukan sebagai Tergugat II Intervensi karena mempunyai kepentingan hukum terhadap keberlakuan kebijakan upah minimum. Keterlibatan tersebut menunjukkan fungsi representasi dan perlindungan terhadap pekerja sekaligus fungsi advokasi melalui argumentasi hukum di pengadilan. Majelis menerima eksepsi mengenai belum ditempuhnya seluruh upaya administratif sehingga gugatan dinyatakan prematur dan tidak diterima. Karena itu, putusan tidak menilai secara substantif ketepatan atau keadilan besaran upah minimum. perkara tersebut memperlihatkan bahwa perjuangan kesejahteraan pekerja dapat berlangsung melalui jalur hubungan industrial maupun jalur hukum administrasi. Efektivitas perlindungan pekerja memerlukan kombinasi partisipasi preventif dalam pembentukan kebijakan dan advokasi represif ketika kebijakan disengketakan. Dalam Putusan PTUN Semarang Nomor 10/G/2024/PTUN.SMG (yang dikuatkan Putusan PT.TUN Surabaya No. 79/B/2024/PTTUN.SBY), PUK FSPIP KBBI PT Hwaseung Indonesia berkedudukan sah sebagai Tergugat II Intervensi 1. Serikat pekerja berhasil menjalankan peran advokasi hukum represif dengan mengajukan eksepsi prematuritas gugatan akibat belum ditempuhnya banding administratif oleh Penggugat. Majelis Hakim mengabulkan eksepsi tersebut dan menyatakan gugatan APINDO tidak dapat diterima (NO), sehingga Keputusan Gubernur Jawa Tengah tentang UMK 2024 tetap berlaku sah dan mengikat demi menjamin kesejahteraan buruh.

DAFTAR REFERENSI

Abdullah, Nayla Putri, Sabina Putri Amelia, dan Alisha Reva Widiastiwi. "Peran Serikat Pekerja Dalam Menjamin Kesejahteraan Karyawan Di Indonesia." Media Hukum Indonesia (MHI) 2, no. 3 (2024).

Adinda, Yosephine, dan Jefri Hari Akbar. "Perlindungan Hukum Pekerja Sektor Informal Terhadap Kesesuaian Upah Di Indonesia." Jurnal Dedikasi Hukum 4, no. 1 (2024). https://doi.org/10.22219/jdh.v4i1.30356.

Agustina, Elysa, dan Neny Marlina. "Analisis Gerakan Sosial Buruh Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia Dalam Menuntut Kenaikan Upah Minimum Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024." Journal of Politic and Government Studies 14, no. 3 (2024).

Arifudin, Nur, Dayang Angel, Yessi Rahmawati, Jessy Swetenia Audina Markus, dan Azzumardi Azra. "Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia: Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja." Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, Dan Humaniora 2, no. 5 (2024).

Aristoteles. The Nicomachean Ethics. New York: Oxford University Press, 2009.

Asyhadie, Zaeni, dan Rahmawati Kusuma. Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia. Jakarta: Prenada Media, 2019.

Endrawati, Eka Ari. "The Influence Of The Job Copyright Law On The Welfare and Rights of Workers in Indonesia." Mendapo: Journal of Administrative Law 5, no. 2 (2024). https://doi.org/10.22437/mendapo.v5i2.31837.

Febriana, E. Artha. Dialektika Dunia Kerja: Dinamika Peran Serikat Pekerja, Pengusaha, Dan Pemerintah Dalam Perselisihan Hubungan Industrial. Banjarnegara: Penerbit Qriset Indonesia, 2026.

Ferdian, Syahrizal Rafli, dan Latif Firdaus. "Peran Strategis Serikat Pekerja Dalam Melindungi Hak Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Di Lingkungan Perusahaan." Jurnal Riset Ilmiah 2, no. 5 (2025): 2087–

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

2095. https://doi.org/10.62335/sinergi.v2i5.1176.
Gumintang, Galuh Gilang. "Tinjauan Hukum Terhadap Fungsi Serikat Buruh, Perundingan Kolektif, Dan Mogok Kerja Dalam Hubungan Industrial." Ar-Rasyid: Jurnal Publikasi Penelitian Ilmiah 2, no. 4 (2026).
Hidayat, T., dan A. C. Irawati. "Transformasi Peran Serikat Pekerja Bidang Sosial Dalam Mewujudkan Hubungan Industrial Yang Harmonis Dan Sejahtera di PT. Steel Center Indonesia." Jurnal JURISTIC 7, no. 1 (2026).
Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Depok: Rajawali Pers, 2023.
Irianto, M., dan A. C. Irawati. "The Role of Trade Unions in Protecting Employees' Rights Based on Collective Labor Agreements Based on Pancasila Values." UNTAG Law Review 10, no. 1 (2026).
Kelana, Topan, Irawan Saputra, dan Mudawaroh. "Implementasi Kebijakan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Dan Peran Serikat Pekerja Dalam Perundingan Bipartit Di Kabupaten Serang." Legis Nexus-Jurnal Ilmu Hukum 1, no. 2 (2026).
Kelsen, Hans. General Theory of Law and State. Diterjemahkan oleh Raisul Muttaqien. Bandung: Nusa Media, 2011.
Khakim, Abdul. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2021.
Kusumawati, Mustika Prabaningrum. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pekerja/Buruh." Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum 12, no. 1 (2024).
Mahkamah Agung Republik Indonesia. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Menempuh Upaya Administratif. Jakarta: Mahkamah Agung, 2018.
Mandela, Muhammad Fathan. "Advokasi Upah Minimum Sebagai Ruang Politik Yang Digunakan Oleh Serikat Buruh Di Indonesia." Journal I La Galigo: Public Administration 9, no. 2 (2025).
Nesiabila, Mirabel Rahma, dan Deni Yusup Permana. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dihubungkan Dengan Prinsip Kesetaraan Upah Yang Sama Dalam Pemberian Upah Di Indonesia." Jurnal Hukum Lex Generalis 7, no. 5 (2026).
Nurochman, W., dan A. C. Irawati. "Peran Serikat Pekerja Dalam Penguatan Koperasi Karyawan Sebagai Perlindungan Sosial Dan Kesejahteraan Pekerja di PT Steel Center Indonesia." SPEKTRUM HUKUM 23, no. 1 (2026).
Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang. Putusan Nomor 10/G/2024/PTUN.SMG. Semarang: PTUN Semarang, 2024.
Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya. Putusan Nomor 79/B/2024/PTTUN.SBY. Surabaya: PTTUN Surabaya, 2024.
Rahardjo, Satjipto. Ilmu Hukum. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000.
Rahmawati. "Dilema Upah Buruh Dan Lapangan Kerja Baru." Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial 18, no. 1 (2023).
Rawls, John Bordley. A Theory of Justice. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1999.
Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lembaran Negara RI Tahun 2023 Nomor 146.
Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara RI Tahun 2023 Nomor 41.
Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39.
Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Lembaran Negara RI Tahun 2000 Nomor 131.
Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan. Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 292.
Saputra, Eka, Guruh Novan Aldianto, dan Muhammad Ikhwan Al Ghifari. "Peran Serikat Pekerja Dalam Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Perusahaan X." Journal of Syntax Literate 9, no. 12 (2024).
Sihombing, Borsak Batara, dan Ana Silviana. "Perlindungan Terhadap Pekerja Yang Mendapatkan Upah Murah Bidang UMKM Toko Bangunan Kota Pontianak." Jurnal Notarius 16, no. 3 (2024).
Susilo, Joko, Fitri Rafianti, dan Bambang Fitrianto. "Peran Serikat Pekerja Dalam Pembuatan Perjanjian

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Kerja Bersama: Tinjauan Atas Praktik Di Sumatera Utara." Locus Journal of Academic Literature Review 4, no. 3 (2025).

Tarina, Dwi Desi Yayi, Yashinta Nurul Imani, Muhamad Aria Torik Akbar, dan Halim Manullang. "Analisis Permasalahan Pengupahan Di Indonesia Dikaji Dengan Sudut Pandang Yuridis (Studi Kasus: Pemberian Upah Minimum Kabupaten Tabanan Terhadap Pekerja)." Quantum Juris: Jurnal Hukum Modern 6, no. 3 (2024).

Yitawati, Krista, Meirza Aulia Chairani, dan Angga Pramodya Pradhana. "Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja." Jurnal Rechtens 13, no. 13 (2024).