

**IMPLEMENTASI PASAL 35 AYAT (1) PERDA NOMOR 17 TAHUN 2017 TENTANG
SISTEM KESEHATAN DAERAH PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYAH
(STUDI KASUS HAK CUTI HAID DI KAFE TITIK KUMPUL DEPOK)**

Widia Saraswati¹, Ending Solehudin², Nurrohman³

^{1,2,3}Hukum Tata Negara, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Email Korespondensi: widiasaraswati1601@gmail.com

Email: endingsolehudin@uinsgd.ac.id; nurrohman@uinsgd.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of menstrual leave rights for female workers at the Titik Kumpul Cafe in Depok based on Article 35 paragraph (1) of Depok City Regional Regulation Number 17 of 2017 concerning the Regional Health System, identify factors inhibiting its implementation, and review it from a siyasa industrial perspective. This study uses a juridical-empirical method with a descriptive-analytical approach through case studies, with data collection techniques including interviews and documentation studies. The results indicate that the implementation of menstrual leave rights has not been running optimally and does not comply with applicable regulations, as indicated by the absence of internal policies, low worker understanding, and the absence of a mechanism for submitting menstrual leave. The main obstacles include a lack of socialization, the absence of standard operating procedures, an unsupportive work system, irrelevant administrative requirements, and weak supervision. From a socio-economic perspective, this situation indicates the suboptimal implementation of the principles of al-'adl, masalah mursalah, and hifzh al-nafs and hifzh al-nasl, particularly in the aspects of tanfidz and ri'ayah. Therefore, strengthening internal policies, increasing socialization, and optimizing supervision are necessary to ensure the substantive realization of the right to menstrual leave.

Keywords: Menstrual Leave, Depok Regional Regulation, Siyasa Dusturiyah.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi hak cuti haid bagi tenaga kerja perempuan di Kafe Titik Kumpul Depok berdasarkan Pasal 35 ayat (1) Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sistem Kesehatan Daerah, mengidentifikasi faktor-faktor penghambat pelaksanaannya, serta meninjaunya dalam perspektif siyasa dusturiyah. Penelitian ini menggunakan metode yuridis-empiris dengan pendekatan deskriptif-analitis melalui studi kasus, dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi hak cuti haid belum berjalan secara optimal dan belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yang ditandai dengan tidak adanya kebijakan internal, rendahnya pemahaman pekerja, serta ketiadaan mekanisme pengajuan cuti haid. Hambatan utama meliputi kurangnya sosialisasi, tidak tersedianya standar operasional prosedur, sistem kerja yang tidak mendukung, persyaratan administratif yang tidak relevan, serta lemahnya pengawasan. Dalam perspektif siyasa dusturiyah, kondisi tersebut menunjukkan belum optimalnya penerapan prinsip al-'adl, masalah mursalah, serta hifzh al-nafs dan hifzh al-nasl, khususnya dalam aspek tanfidz dan ri'ayah, sehingga diperlukan penguatan kebijakan internal, peningkatan sosialisasi, dan optimalisasi pengawasan agar hak cuti haid dapat terealisasi secara substantif.

Kata kunci: Cuti Haid, Peraturan Daerah Depok, Siyasa Dusturiyah.

PENDAHULUAN

Perkembangan Ketenagakerjaan Di Indonesia Menunjukkan Adanya Peningkatan Partisipasi Perempuan Dalam Berbagai Sektor Pekerjaan, Baik Formal maupun Informal. Kehadiran Tenaga Kerja Perempuan Tidak Hanya Mencerminkan Dinamika Sosial Yang Semakin Inklusif, Tetapi Juga

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

211

Indexed:



Menunjukkan Kontribusi Signifikan Dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Nasional. Kondisi Tersebut Menuntut Adanya Jaminan Perlindungan Hukum Yang Komprehensif, Terutama Dalam Mengakomodasi Kebutuhan Biologis Perempuan Yang Memiliki Karakteristik Berbeda Dibandingkan Dengan Pekerja Laki-Laki (Iffah & Bachtiar, 2024). Salah Satu Aspek Biologis Yang Melekat Pada Perempuan Adalah Menstruasi, Yang Dalam Kondisi Tertentu Dapat Menimbulkan Gangguan Kesehatan, Seperti Nyeri Haid (Dismenore), Kelelahan, Serta Perubahan Kondisi Emosional. Keadaan Ini Berpotensi Memengaruhi Performa Kerja Serta Kesejahteraan Pekerja Perempuan (Dita Et Al., 2026). Oleh Karena Itu, Diperlukan Suatu Kebijakan Ketenagakerjaan Yang Tidak Hanya Berorientasi Pada Produktivitas, Tetapi Juga Memperhatikan Aspek Kesehatan Reproduksi Sebagai Bagian Integral Dari Perlindungan Tenaga Kerja.

Pengakuan Terhadap Hak Cuti Haid Secara Yuridis Telah Diatur Dalam Pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Yang Menyatakan Bahwa “*Pekerja/Buruh Perempuan Yang Dalam Masa Haid Merasakan Sakit Dan Memberitahukan Kepada Pengusaha Tidak Wajib Bekerja Pada Hari Pertama Dan Kedua Pada Waktu Haid.*” Ketentuan tersebut mencerminkan adanya perhatian negara terhadap kondisi biologis perempuan serta upaya untuk menjamin terpenuhinya hak atas kesehatan dalam hubungan kerja (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003). Pengaturan tersebut diperkuat dalam lingkup daerah melalui Pasal 35 Ayat (1) Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 17 Tahun 2017 Tentang Sistem Kesehatan Daerah Yang menegaskan bahwa upaya kesehatan kerja bagi pekerja perempuan mencakup pemberian cuti haid sebagai bagian dari pelayanan kesehatan reproduksi. Ketentuan ini menunjukkan bahwa cuti haid tidak hanya dipandang sebagai hak individual, tetapi juga sebagai bagian dari kebijakan kesehatan kerja yang harus diimplementasikan secara sistematis dalam lingkungan kerja (Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 17 Tahun 2017 Tentang Sistem Kesehatan Daerah, 2017).

Meskipun regulasi telah mengatur secara jelas mengenai hak cuti haid, realitas implementasi di lapangan masih menunjukkan adanya berbagai kendala. Tidak semua perusahaan mengadopsi kebijakan tersebut ke dalam aturan internal, sehingga pekerja perempuan seringkali tidak memiliki akses yang memadai untuk memanfaatkan haknya. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang bersifat formal dengan praktik implementasi yang terjadi di lingkungan kerja. Fenomena tersebut juga terlihat pada kafe titik kumpul Depok sebagai lokasi penelitian. Berdasarkan hasil pra-survei, ditemukan bahwa tingkat pemahaman pekerja perempuan terhadap hak cuti haid masih terbatas. Bahkan, terdapat pekerja yang belum mengetahui adanya hak tersebut, yang mengindikasikan bahwa proses sosialisasi kebijakan belum berjalan secara optimal di tingkat perusahaan.

Meskipun regulasi telah mengatur secara jelas mengenai hak cuti haid, realitas implementasi di lapangan masih menunjukkan adanya berbagai kendala. Tidak semua perusahaan mengadopsi kebijakan tersebut ke dalam aturan internal, sehingga pekerja perempuan seringkali tidak memiliki akses yang memadai untuk memanfaatkan haknya. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang bersifat formal dengan praktik implementasi yang terjadi di lingkungan kerja. Fenomena ini juga telah banyak diungkap dalam berbagai penelitian sebelumnya. Diazani dan Firmansyah (2024) menyatakan bahwa implementasi kebijakan cuti haid masih menghadapi hambatan berupa stigma terhadap menstruasi serta rendahnya pemahaman pekerja terhadap hak yang dimilikinya, sehingga pemanfaatannya belum optimal (Diazani & Firmansyah, 2024). Sejalan dengan itu, Rhuina dan Kornelis (2024) menemukan bahwa masih banyak perusahaan yang belum mengimplementasikan kebijakan cuti haid secara maksimal, yang berdampak pada lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja perempuan (Masning Rhuina & Kornelis, 2024). Selain itu, Lianto dan Najicha juga menegaskan bahwa pelaksanaan cuti haid di Indonesia masih dihadapkan pada kendala struktural dan kultural, sehingga diperlukan penguatan kebijakan serta peningkatan kesadaran hukum baik dari pekerja maupun pemberi kerja (Lianto & Najicha, 2022). Meskipun berbagai penelitian tersebut telah mengkaji implementasi cuti haid dalam perspektif hukum positif, kajian yang mengaitkannya dengan perspektif hukum tata negara Islam, khususnya siyasah

dusturiyah, masih relatif terbatas. Padahal, dalam kerangka teoritis, implementasi kebijakan tidak hanya diukur dari keberadaan norma hukum, tetapi juga dari efektivitas pelaksanaannya dalam menjamin keadilan dan kemaslahatan. Dalam teori implementasi kebijakan publik, keberhasilan suatu kebijakan sangat dipengaruhi oleh aspek komunikasi, sumber daya, dan struktur pelaksana. Sementara itu, dalam perspektif siyasah dusturiyah, kebijakan publik harus berorientasi pada prinsip al-'adl (keadilan) dan masalah (kemaslahatan), serta menjamin perlindungan terhadap jiwa (hifzh al-nafs) sebagai bagian dari maqashid syariah. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji implementasi hak cuti haid tidak hanya dari aspek normatif, tetapi juga dalam perspektif siyasah dusturiyah melalui studi kasus di Kafe Titik Kumpul Depok.

Selain itu, hambatan dalam implementasi kebijakan juga dipengaruhi oleh faktor struktural yang terdapat dalam sistem kerja. Kewajiban bagi pekerja untuk menyediakan pengganti shift serta adanya prosedur administratif dalam pengajuan cuti menjadi kendala yang membatasi akses pekerja terhadap hak cuti haid. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun regulasi telah tersedia, sistem kerja yang tidak adaptif dapat menghambat pelaksanaan kebijakan secara efektif. Dalam perspektif ajaran Islam, perhatian terhadap kondisi biologis perempuan telah ditegaskan dalam Al-Qur'an, khususnya dalam Surah Al-Baqarah ayat 222 yang menyatakan (Kementrian Agama RI, 2013):

وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الْمَجْبُورَاتِ قُلْنَ هُوَ أَذَى فَأَعْتَزَلُوا النِّسَاءَ فِي الْمَجْبُورَاتِ وَلَا تَقْرَبُوهُنَّ حَتَّىٰ يَطْهُرْنَ فَإِذَا تَطَهَّرْنَ فَأْتُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ أَمَرَكُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ التَّوَّابِينَ وَيُحِبُّ الْمُتَطَهِّرِينَ

Artinya: "Mereka bertanya kepadamu (Nabi Muhammad) tentang haid. Katakanlah, "Itu adalah suatu kotoran." Maka, jauhilah para istri (dari melakukan hubungan intim) pada waktu haid dan jangan kamu dekati mereka (untuk melakukan hubungan intim) hingga mereka suci (habis masa haid). Apabila mereka benar-benar suci (setelah mandi wajib), campurilah mereka sesuai dengan (ketentuan) yang diperintahkan Allah kepadamu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertobat dan menyukai orang-orang yang menyucikan diri" (QS. Al-Baqarah: 222).

Ayat tersebut menegaskan bahwa menstruasi dipandang sebagai kondisi yang mengandung unsur gangguan (adza) yang memerlukan perlakuan khusus. Dalam kerangka siyasah dusturiyah, nilai ini berkaitan erat dengan prinsip perlindungan terhadap jiwa (hifzh al-nafs) serta kemaslahatan (masalah), yang mengharuskan negara menghadirkan kebijakan yang mampu melindungi kondisi fisik dan psikologis perempuan. Dengan demikian, pemberian hak cuti haid dapat dipahami sebagai bentuk implementasi nilai-nilai keadilan dalam Islam yang seharusnya diwujudkan secara konkret dalam kebijakan publik (Iqbal, 2016, p. 89). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi hak cuti haid terhadap tenaga kerja wanita di Kafe Titik Kumpul Depok, mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaannya, serta menganalisisnya dalam perspektif siyasah dusturiyah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap gender serta berlandaskan pada prinsip keadilan dan kemaslahatan dalam Islam.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis-empiris, yang dalam kajian sosiologis hukum dipahami sebagai metode penelitian yang tidak hanya menelaah hukum dalam dimensi normatifnya sebagai seperangkat peraturan tertulis, tetapi juga mengkaji bagaimana hukum tersebut diimplementasikan dalam realitas sosial. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kesenjangan antara ketentuan hukum yang berlaku dengan praktik pelaksanaannya di lapangan (Widiarty, 2024, p. 40). Dalam konteks penelitian ini, pendekatan yuridis-empiris digunakan untuk menganalisis implementasi hak cuti haid sebagaimana diatur dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Pasal 35 ayat (1) Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sistem Kesehatan Daerah, dengan fokus pada praktik yang terjadi di Kafe Titik Kumpul Depok sebagai objek studi kasus. Pendekatan studi kasus dipilih untuk memberikan pemahaman yang mendalam dan

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

213

Indexed:



kontekstual terhadap fenomena yang diteliti, sehingga dapat menggambarkan kondisi empiris secara lebih komprehensif.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif-analitis, yaitu metode yang bertujuan untuk menguraikan dan menggambarkan secara sistematis berbagai fakta dan fenomena yang ditemukan dalam proses penelitian, yang kemudian dianalisis untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan informan yang terdiri dari pekerja Perempuan (Sunggono, 2013, p. 55). Selain itu, data juga diperoleh melalui studi dokumentasi terhadap peraturan perundang-undangan dan literatur ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan cara menghubungkan temuan empiris dengan norma hukum yang berlaku serta mengkaji kesesuaiannya dengan prinsip-prinsip siyasah dusturiyah, sehingga menghasilkan analisis yang komprehensif dan mampu menjawab rumusan masalah penelitian.

PEMBAHASAN

Implementasi Hak Cuti Haid terhadap Tenaga Kerja Wanita di Kafe Titik Kumpul Menurut Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 17 Tahun 2017

Implementasi kebijakan merupakan tahapan esensial dalam siklus kebijakan publik yang berfungsi untuk memastikan bahwa suatu regulasi tidak hanya berhenti pada tataran normatif, tetapi juga dapat diwujudkan dalam praktik nyata. Efektivitas suatu kebijakan sangat ditentukan oleh kemampuan aktor pelaksana dalam menerjemahkan norma hukum ke dalam tindakan konkret serta sejauh mana kebijakan tersebut dapat dipahami dan diterima oleh kelompok sasaran. Dalam konteks ketenagakerjaan, implementasi kebijakan menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana perlindungan hukum terhadap pekerja, khususnya pekerja perempuan, dapat direalisasikan secara optimal (Basanti & Fatrian, 2025).

Hak cuti haid merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja perempuan dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Regulasi ini hadir sebagai bentuk pengakuan terhadap kondisi biologis perempuan yang memerlukan perhatian khusus, terutama dalam situasi di mana menstruasi disertai gangguan kesehatan. Penelitian menunjukkan bahwa keberadaan kebijakan cuti haid tidak hanya berfungsi sebagai perlindungan kesehatan, tetapi juga sebagai upaya untuk menghindari diskriminasi gender dalam hubungan kerja (Diazani & Firmansyah, 2024). Kebijakan cuti haid juga memiliki relevansi yang erat dengan aspek kesehatan kerja. Kondisi menstruasi yang disertai nyeri atau dismenore terbukti dapat memengaruhi produktivitas kerja serta stabilitas emosional pekerja perempuan. Oleh karena itu, pemberian cuti haid dipandang sebagai langkah preventif yang bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara kesehatan pekerja dan tuntutan produktivitas dalam lingkungan kerja. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa implementasi kebijakan cuti haid di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Banyak perusahaan belum mengintegrasikan kebijakan tersebut ke dalam regulasi internal, sehingga pelaksanaannya cenderung tidak terstruktur dan kurang optimal (Lianto & Najicha, 2022).

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan kondisi yang serupa di Kafe Titik Kumpul Depok. Tidak ditemukan adanya kebijakan internal yang secara khusus mengatur mengenai cuti haid, baik dalam bentuk standar operasional prosedur maupun mekanisme pengajuan yang jelas. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Oliv sebagai Head Barista yang menyatakan bahwa kebijakan cuti haid di tempat kerja tersebut belum diterapkan (Oliv, 2026). Tingkat pemahaman pekerja terhadap hak cuti haid juga menunjukkan variasi yang cukup signifikan. Oliv hanya memiliki pemahaman terbatas terkait hak tersebut, sementara Reva sebagai Admin Cashier memperoleh informasi dari pengalaman kerja sebelumnya (Reva, 2026). Elinda sebagai Kitchen Helper bahkan baru mengetahui adanya hak cuti haid pada saat wawancara berlangsung, yang menunjukkan lemahnya proses sosialisasi di lingkungan kerja (Elinda, 2026). Kurangnya sosialisasi menjadi salah satu faktor dominan yang memengaruhi rendahnya pemahaman pekerja terhadap hak cuti haid. Penelitian menunjukkan bahwa efektivitas implementasi kebijakan sangat dipengaruhi oleh proses

komunikasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan maupun pemerintah. Ketidakhadiran sosialisasi menyebabkan pekerja tidak memiliki akses informasi yang memadai mengenai hak yang dimilikinya (Pertami & Malie, 2026).

Rendahnya tingkat sosialisasi kebijakan sebagaimana teridentifikasi dalam penelitian ini menunjukkan adanya kelemahan mendasar pada aspek komunikasi dalam proses implementasi kebijakan publik. Dalam kerangka teori implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh George C. Edward III, komunikasi merupakan determinan utama yang memengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan. Kebijakan yang tidak dikomunikasikan secara jelas, konsisten, dan berkelanjutan kepada kelompok sasaran berpotensi mengalami kegagalan dalam tahap pelaksanaan. Oleh karena itu, terbatasnya pemahaman pekerja terhadap hak cuti haid di Kafe Titik Kumpul Depok mencerminkan tidak optimalnya proses transmisi informasi kebijakan, baik yang dilakukan oleh pihak perusahaan maupun pemerintah, sehingga menghambat realisasi hak pekerja perempuan secara efektif (III, 1980, p. 64). Seluruh informan dalam penelitian ini, yaitu Oliv (Head Barista), Reva (Admin Cashier), dan Elinda (Kitchen Helper), menyatakan belum pernah mengajukan cuti haid selama bekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun hak tersebut telah diatur secara normatif, namun dalam praktiknya tidak tersedia mekanisme yang memungkinkan pekerja untuk mengaksesnya secara efektif. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara norma hukum dan realitas implementasi di lapangan.

Sistem kerja yang diterapkan di Kafe Titik Kumpul Depok turut menjadi faktor yang memengaruhi implementasi kebijakan cuti haid. Kewajiban bagi pekerja untuk menyediakan pengganti shift serta adanya persyaratan administratif dalam pengajuan cuti menunjukkan adanya hambatan struktural yang cukup signifikan. Sistem kerja yang tidak fleksibel dapat menghambat pelaksanaan hak-hak pekerja perempuan (Pramesti et al., 2021). Kesenjangan antara ketentuan normatif dalam regulasi dengan praktik di lapangan menunjukkan bahwa implementasi kebijakan cuti haid belum berjalan secara optimal. Keberadaan regulasi yang tidak diikuti dengan pelaksanaan yang efektif menyebabkan tujuan perlindungan terhadap pekerja perempuan tidak dapat tercapai secara maksimal. Oleh karena itu, implementasi hak cuti haid di Kafe Titik Kumpul Depok masih berada pada tataran normatif dan belum terwujud secara substantif dalam praktik ketenagakerjaan.

Faktor-faktor Penghambat Implementasi Hak Cuti Haid terhadap Tenaga Kerja Wanita di Kafe Titik Kumpul Depok

Keberhasilan implementasi kebijakan pada dasarnya sangat dipengaruhi oleh keberadaan faktor pendukung maupun penghambat yang menyertai proses pelaksanaannya. Dalam kajian kebijakan publik, hambatan implementasi seringkali muncul akibat ketidaksesuaian antara desain kebijakan dengan kondisi empiris di lapangan. Aspek komunikasi, sumber daya, struktur birokrasi, serta disposisi pelaksana menjadi variabel penting yang menentukan efektivitas implementasi suatu kebijakan (Maharaksa et al., 2025). Minimnya sosialisasi kebijakan menjadi faktor utama yang menghambat implementasi hak cuti haid di Kafe Titik Kumpul Depok. Sosialisasi memiliki peran strategis dalam menyampaikan informasi terkait hak dan kewajiban kepada pekerja sebagai kelompok sasaran kebijakan. Ketidakhadiran proses sosialisasi yang sistematis menyebabkan pekerja tidak memiliki pemahaman yang memadai mengenai hak cuti haid, sehingga kebijakan tersebut tidak dapat dimanfaatkan secara optimal.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tingkat pemahaman pekerja terhadap hak cuti haid masih tergolong rendah dan tidak merata. Oliv sebagai Head Barista hanya memiliki pengetahuan terbatas mengenai hak tersebut (Oliv, 2026), sementara Reva sebagai Admin Cashier memperoleh informasi dari pengalaman kerja sebelumnya (Reva, 2026). Elinda sebagai Kitchen Helper bahkan baru mengetahui adanya hak cuti haid pada saat wawancara dilakukan, yang menunjukkan lemahnya distribusi informasi di lingkungan kerja (Elinda, 2026). Ketiadaan kebijakan internal perusahaan dalam bentuk standar operasional prosedur (SOP) juga menjadi faktor penghambat yang signifikan. SOP merupakan instrumen penting dalam memastikan bahwa suatu kebijakan dapat dilaksanakan secara terarah dan terstruktur. Tidak

adanya SOP terkait cuti haid menyebabkan tidak tersedianya mekanisme formal bagi pekerja untuk mengajukan hak tersebut, sehingga kebijakan hanya bersifat normatif tanpa implementasi konkret (Rahmawati & Suryana, 2024).

Tidak tersedianya standar operasional prosedur (SOP) dalam pelaksanaan cuti haid menunjukkan adanya kelemahan pada struktur implementasi kebijakan di tingkat organisasi. Dalam perspektif teori implementasi kebijakan, struktur birokrasi memiliki fungsi strategis dalam memastikan bahwa suatu kebijakan dapat dioperasionalkan secara sistematis dan terarah. Ketiadaan SOP menyebabkan kebijakan tidak memiliki pedoman teknis yang jelas, sehingga pelaksanaannya menjadi tidak terstruktur dan cenderung bersifat sporadis. Dengan demikian, kondisi yang terjadi di Kafe Titik Kumpul Depok mengindikasikan bahwa kebijakan cuti haid masih berada pada tataran normatif tanpa didukung oleh mekanisme implementatif yang memadai, sehingga akses pekerja terhadap hak tersebut menjadi terbatas (Tangkilisan & Saputro, 2003).

Sistem kerja yang diterapkan di Kafe Titik Kumpul Depok turut memperkuat hambatan dalam implementasi kebijakan. Kewajiban bagi pekerja untuk menyediakan pengganti shift sebelum mengambil cuti menciptakan beban tambahan yang tidak ringan. Kondisi ini diperparah dengan adanya sistem long shift bagi pekerja pengganti, sehingga penggunaan hak cuti haid menjadi tidak praktis dan cenderung dihindari oleh pekerja (Idim, 2026). Penerapan sistem kerja yang mengharuskan pekerja untuk menyediakan pengganti shift sebelum mengambil cuti menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara desain kebijakan dengan kondisi empiris di lapangan. Dalam teori implementasi kebijakan, keselarasan antara substansi kebijakan dan realitas operasional merupakan faktor krusial yang menentukan efektivitas pelaksanaan kebijakan. Ketika kebijakan tidak dirancang dengan mempertimbangkan kondisi aktual lingkungan kerja, maka kebijakan tersebut berpotensi menjadi tidak aplikatif. Dalam konteks ini, kewajiban untuk mencari pengganti shift justru menciptakan hambatan struktural yang mempersempit akses pekerja terhadap hak cuti haid, sehingga tujuan perlindungan yang diharapkan tidak dapat tercapai secara optimal.

Persyaratan administratif dalam pengajuan cuti juga menjadi kendala yang tidak dapat diabaikan. Berdasarkan keterangan dari pihak manajemen, pengajuan cuti tertentu mensyaratkan adanya surat medis serta prosedur administratif lainnya. Persyaratan tersebut menjadi tidak relevan dalam konteks cuti haid, mengingat kondisi menstruasi tidak selalu membutuhkan intervensi medis, sehingga justru mempersempit akses pekerja terhadap haknya (Andi, 2026). Budaya organisasi dalam lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap implementasi kebijakan cuti haid. Meskipun tidak ditemukan adanya tekanan langsung dari atasan, terdapat kecenderungan pekerja untuk tetap bekerja selama masih mampu. Hal ini menunjukkan adanya internalisasi nilai produktivitas yang lebih diutamakan dibandingkan pemenuhan hak pekerja, yang secara tidak langsung menghambat penggunaan cuti haid.

Kurangnya pengawasan dari pemerintah turut menjadi faktor eksternal yang memengaruhi implementasi kebijakan. Regulasi yang telah ditetapkan tidak akan berjalan efektif tanpa adanya mekanisme pengawasan yang memadai. Lemahnya pengawasan menyebabkan perusahaan tidak memiliki dorongan yang kuat untuk mengimplementasikan kebijakan cuti haid secara optimal (Putri et al., 2025). Rendahnya kesadaran hukum dari pihak pekerja maupun perusahaan juga menjadi hambatan yang signifikan. Pekerja yang tidak memahami haknya cenderung tidak melakukan upaya untuk menuntut pemenuhan hak tersebut. Di sisi lain, perusahaan yang tidak memiliki kesadaran hukum yang baik cenderung mengabaikan kewajiban yang telah diatur dalam regulasi, sehingga menciptakan kesenjangan antara norma hukum dan praktik (Pratami et al., 2023).

Tinjauan *Siyasah Dusturiyah* terhadap Implementasi Hak Cuti Haid dalam Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 17 Tahun 2017

Siyasah dusturiyah merupakan salah satu cabang dalam hukum tata negara Islam yang mengatur hubungan antara penguasa dan masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan yang berlandaskan nilai

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

216

Indexed:



SINTA 4



keadilan dan kemaslahatan. Konsep ini menempatkan negara sebagai pihak yang tidak hanya memiliki kewenangan dalam membentuk regulasi, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa kebijakan yang dibuat dapat dilaksanakan secara efektif dan memberikan manfaat nyata bagi masyarakat (Pulungan, 1999, p. 64). Dalam kerangka ini, keberhasilan suatu kebijakan tidak hanya diukur dari keberadaannya secara normatif, tetapi juga dari sejauh mana kebijakan tersebut mampu menjamin terpenuhinya hak-hak masyarakat secara substantif.

Prinsip al-'adl (keadilan) menjadi fondasi utama dalam siyasah dusturiyah yang menuntut adanya perlakuan yang proporsional dan tidak diskriminatif terhadap setiap individu (Harun, 2021). Dalam konteks kebijakan cuti haid, prinsip ini tercermin dalam upaya memberikan perlindungan khusus kepada pekerja perempuan sesuai dengan kondisi biologis yang mereka alami. Kebijakan tersebut bukan merupakan bentuk perlakuan istimewa, melainkan bentuk keadilan substantif yang mempertimbangkan perbedaan kondisi antara pekerja perempuan dan laki-laki. Konsep masalah mursalah dalam siyasah dusturiyah juga memiliki relevansi yang kuat dalam menilai kebijakan cuti haid (Muslim, 2023). Masalah dipahami sebagai segala bentuk kebijakan yang bertujuan untuk menciptakan kemanfaatan serta mencegah terjadinya kerugian bagi masyarakat. Pemberian cuti haid bertujuan untuk menjaga kesehatan reproduksi perempuan serta mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan akibat kondisi menstruasi, sehingga kebijakan ini secara substantif selaras dengan prinsip kemaslahatan dalam hukum Islam.

Prinsip hifzh al-nafs (perlindungan jiwa) dalam maqashid syariah menegaskan pentingnya menjaga kesehatan dan keselamatan individu (Suhaimi et al., 2023). Dalam konteks ini, kebijakan cuti haid dapat dipandang sebagai upaya untuk melindungi kondisi fisik dan psikologis pekerja perempuan. Perlindungan tersebut menjadi penting mengingat kondisi menstruasi, terutama yang disertai nyeri, dapat mengganggu aktivitas kerja serta berdampak pada kesejahteraan individu. Selain itu, prinsip hifzh al-nasl (perlindungan keturunan) juga berkaitan erat dengan kebijakan cuti haid (Fatimawali et al., 2024). Kesehatan reproduksi perempuan memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan generasi. Oleh karena itu, kebijakan yang memberikan ruang bagi perempuan untuk beristirahat saat mengalami gangguan menstruasi merupakan bentuk perlindungan terhadap fungsi reproduksi, yang sejalan dengan tujuan utama syariat Islam.

Meskipun secara normatif kebijakan cuti haid telah sesuai dengan prinsip-prinsip siyasah dusturiyah, realitas implementasinya di Kafe Titik Kumpul Depok menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara norma hukum dan praktik di lapangan. Tidak adanya kebijakan internal yang secara khusus mengatur cuti haid serta lemahnya proses sosialisasi menunjukkan bahwa prinsip keadilan belum sepenuhnya terwujud dalam pelaksanaan kebijakan tersebut. Kondisi ketidaktahuan yang dialami oleh pekerja, seperti Elinda sebagai Kitchen Helper yang baru mengetahui adanya hak cuti haid saat wawancara berlangsung, menunjukkan adanya kesenjangan informasi yang cukup signifikan. Dalam perspektif siyasah dusturiyah, hal ini mencerminkan belum optimalnya pelaksanaan fungsi tanfidz (implementasi) dan ri'ayah (pemeliharaan hak) oleh pihak yang berwenang. Kebijakan yang tidak dipahami oleh masyarakat tidak dapat memberikan manfaat secara maksimal.

Tidak tersedianya mekanisme yang jelas dalam pengajuan cuti haid juga menunjukkan bahwa prinsip al-mas'uliyah (tanggung jawab) belum dijalankan secara optimal. Dalam konsep siyasah dusturiyah, setiap pemegang otoritas memiliki amanah untuk memastikan bahwa hak-hak individu dapat diakses tanpa adanya hambatan struktural. Ketika pekerja tidak dapat memanfaatkan haknya, maka hal tersebut menunjukkan adanya kelemahan dalam pelaksanaan tanggung jawab tersebut (Abdulloh, 2021). Sistem kerja yang mengharuskan pekerja untuk menyediakan pengganti shift sebelum mengajukan cuti juga bertentangan dengan prinsip kemaslahatan. Kebijakan yang seharusnya memberikan kemudahan justru menimbulkan beban tambahan bagi pekerja, sehingga tujuan perlindungan tidak tercapai secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan belum sepenuhnya berorientasi pada kepentingan pekerja sebagai subjek yang dilindungi. Kesenjangan antara regulasi dan implementasi menunjukkan bahwa prinsip-prinsip siyasah dusturiyah belum terwujud secara menyeluruh dalam praktik kebijakan cuti

haid di tingkat perusahaan. Keberadaan regulasi yang tidak diikuti dengan pelaksanaan yang efektif menyebabkan tujuan keadilan dan kemaslahatan tidak tercapai secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan implementasi melalui peningkatan sosialisasi, pengawasan, serta pembentukan kebijakan internal yang responsif terhadap kebutuhan pekerja perempuan agar selaras dengan prinsip-prinsip siyasah dusturiyah.

KESIMPULAN

Implementasi hak cuti haid bagi tenaga kerja wanita di Kafe Titik Kumpul Depok, jika ditinjau berdasarkan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 17 Tahun 2017, menunjukkan bahwa pelaksanaannya belum mencapai tingkat efektivitas yang diharapkan. Keberadaan regulasi yang secara normatif telah menjamin hak tersebut belum diikuti dengan penerapan yang konkret dalam lingkungan kerja. Ketiadaan kebijakan internal yang secara khusus mengatur mekanisme cuti haid serta rendahnya tingkat pemahaman pekerja terhadap hak tersebut menyebabkan kebijakan hanya bersifat formalitas hukum tanpa realisasi substantif dalam praktik ketenagakerjaan. Hambatan dalam implementasi kebijakan cuti haid di Kafe Titik Kumpul Depok menunjukkan karakter yang kompleks dan saling berkaitan antara satu faktor dengan faktor lainnya. Kurangnya sosialisasi kebijakan mengakibatkan terbatasnya pemahaman pekerja mengenai hak yang dimiliki, sementara tidak adanya standar operasional prosedur memperlihatkan lemahnya struktur implementasi di tingkat perusahaan. Selain itu, sistem kerja yang mensyaratkan penyediaan pekerja pengganti serta adanya beban administratif dalam pengajuan cuti turut menjadi kendala yang mempersempit akses pekerja terhadap hak tersebut, yang kemudian diperparah oleh rendahnya kesadaran hukum serta lemahnya pengawasan dari pihak yang berwenang.

Analisis berdasarkan perspektif siyasah dusturiyah menunjukkan bahwa secara konseptual kebijakan cuti haid telah selaras dengan prinsip-prinsip dasar hukum tata negara Islam, seperti al-'adl (keadilan), masalah mursalah (kemaslahatan), serta perlindungan terhadap jiwa dan keturunan (hifzh al-nafs dan hifzh al-nasl). Akan tetapi, lemahnya implementasi di lapangan mengindikasikan belum optimalnya pelaksanaan prinsip tanfidz (implementasi) dan ri'ayah (pemeliharaan hak). Kondisi ini menegaskan bahwa keberadaan regulasi belum cukup untuk mewujudkan keadilan substantif tanpa adanya upaya konkret dalam memastikan aksesibilitas, pemahaman, serta pelaksanaan kebijakan secara menyeluruh dalam praktik kehidupan kerja.

REFERENSI

- Abdulloh, M. (2021). Analisis Penerapan Prinsip Keadilan, Al-Ihsan, Almas'uliyah, Al-Kifayah, Dan Kejujuran Dalam Bisnis Ritel (Studi Kasus Mbs Madiun Teguhan Jiwan Madiun). *Niqosiya: Journal Of Economics And Business Research*, 1(1), 66–77.
- Andi. (2026). Wawancara Dengan Andi Selaku Pengelola Dan Head Kitchen Di Kafe Titik Kumpul Depok.
- Basanti, A. N., & Fatrian, F. (2025). Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan Dalam Regulasi Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Iuris Notitia: Jurnal Ilmu Hukum*, 3(1), 7–13.
- Diazani, A., & Firmansyah, A. (2024). Implementasi Cuti Haid Di Indonesia: Berhasilkah Penerapannya? *Journal Of Law Administration And Social Science*, 4(6).
- Dita, S., Indiriani, P. L. N., Rahmawati, E., & Angraini, A. (2026). Faktor- Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Dismenore Pada Siswi Di Sma Negeri I Lalan Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2025. *Klinik: Jurnal Ilmiah Kedokteran Dan Kesehatan*, 5(1).
- Elinda. (2026). Wawancara Dengan Elinda Selaku Kitchen Helper Di Kafe Titik Kumpul Depok.
- Fatimawali, Abidin, Z., & Jumat, G. (2024). Teori Maqashid Al-Syari'ah Modern: Perspektif Jasser Auda. *Prosiding Kajian Islam Dan Integrasi Ilmu Di Era Society (Kiiies)* 5.0, 3(1), 232–237.
- Harun, N. (2021). Keadilan Dalam Perspektif Hukum Islam. *I'tisham : Journal Of Islamic Law And Economics*, 1(2).

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

218

Indexed:



SINTA 4



- Idim. (2026). *Wawancara Dengan Idim Selaku Owner Di Kafe Titik Kumpul Depok*.
- Iffah, N. Al, & Bachtiar, N. (2024). Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Di Berbagai Konteks Sosial Dan Geografis Di Indonesia. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(4), 854–860.
<https://doi.org/10.37034/infec.v6i4.927>
- Iii, G. C. E. (1980). *Implementing Public Policy*. Congressional Quarterly Press.
- Iqbal, M. (2016). *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam, Cet. 2*. Kencana Prenada Media Group.
- Kementerian Agama Ri. (2013). *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Cv Diponegoro.
- Lianto, V. T., & Najicha, F. U. (2022). Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid Terhadap Tenaga Kerja Perempuan. *Jurnal Panorama Hukum*, 7(2), 110–121.
- Maharaksa, M. S., Triharjono, Hary Dermawan, F. N. F., Kania, S. A. Z., Solihat4, Firda, S. M., & Hidayat, Z. A. (2025). Implementasi Kebijakan Publik: Pengertian, Model-Model Dan Penerapannya Dalam Contoh Studi Kasus. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(6).
- Masning Rhuina, Y. T., & Kornelis, Y. (2024). Analisis Yuridis Implementasi Pemenuhan Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan Terkait Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. *Ilmu Hukum Prima (Ihp)*, 7(1), 110–117. <https://doi.org/10.34012/jihp.v7i1.5303>
- Muslim, M. H. (2023). Kedudukan Masalah Mursalah Menurut Imam Al-Ghazali. *Jurnal Al-Nadhair*, 2(1), 31–47. <https://doi.org/10.61433/alnadhair.v2i1.24>
- Oliv. (2026). *Wawancara Dengan Oliv Selaku Head Barista Di Kafe Titik Kumpul Depok*.
- Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 17 Tahun 2017 Tentang Sistem Kesehatan Daerah (2017).
- Pertami, S. P., & Malie, A. M. (2026). Analisis Yuridis Atas Hak Cuti Haid Dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang No. 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 6(2), 1598–1605.
- Pramesti, D. A., Widiastuti, W., & Yuliatwati, F. (2021). Peran Negara Dalam Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Pada Pemenuhan Cuti Haid Di Kota Cimahi. *Jurnal Ilmu Politik Dan Pemerintahan*, 7(1).
- Pratami, A., Salsabila, A., & Hidayah, N. P. (2023). Urgensi Pemenuhan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Ketenagakerjaan Di Indonesia Sesuai Pada Undang – Undang. *Jurnal Hukbis*, 1(1).
- Pulungan, P. S. (1999). *Fiqh Siyasah: Ajaran, Sejarah Dan Pemikiran*. Raja Grafindo Persada.
- Putri, R. A., Dharmaputra, M. A., Firnanda, I., & Hadji, K. (2025). Pengawasan Hukum Terhadap Implementasi Kebijakan Publik Di Pemerintahan Daerah. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 9(12), 9–13.
- Rahmawati, F., & Suryana, N. N. (2024). Pentingnya Standar Operasional Prosedur (Sop) Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Konsistensi Operasional Pada Perusahaan Manufaktur The Importance Of Standard Operating Procedure (Sop) In Improving Operational Efficiency And Consistency In The Company M. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini (Jumbidter)*, 1(3), 2–15.
- Reva. (2026). *Wawancara Dengan Reva Selaku Admin Cashier Di Kafe Titik Kumpul Depok*.
- Suhaimi, Rezi, M., & Hakim, M. R. (2023). Al-Maqâshid Al-Syari'ah; Teori Dan Implementasi. *Sahaja: Journal Shariah And Humanities*, 2(1).
- Sunggono, B. (2013). *Metodologi Penelitian Hukum* (P. 33). Rajagrafindo Persada.
- Tangkilisan, H. N. S., & Saputro, S. H. (2003). *Implementasi Kebijakan Publik: Transformasi Pikiran George Edwards*. Lukman Offset : Yayasan Pembaruan Administrasi Publik Indonesia (Ypapi).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (2003).
- Widiarty, W. S. (2024). *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*. Publika Global Media.