Analisis Kaidah Al-Masyaqqatu Tajlibu At-Taisir dalam Regulasi Pekerja Muslim di Negara Non-Muslim

Ahmad Andika Permana¹, Sayehu²

ahmadandika10@gmail.com¹, sayehu@uinbanten.ac.id²

Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

Abstrak

Artikel ini membahas penerapan kaidah fikih al-masyaqqatu tajlibu at-taisir (kesulitan mendatangkan kemudahan) dalam konteks regulasi dan kondisi pekerja Muslim yang bekerja di negara non-Muslim. Kaidah ini digunakan sebagai dasar untuk menganalisis berbagai permasalahan yang dihadapi pekerja Muslim, seperti keterbatasan dalam menjalankan ibadah, konsumsi makanan halal, dan pelaksanaan etika kerja Islami. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan pendekatan normatif-teologis serta studi kasus pada komunitas pekerja Muslim di beberapa negara Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip taisir dalam Islam memberi ruang fleksibilitas hukum selama tidak menyalahi prinsip dasar syariat. Dengan demikian, pemenuhan hak-hak keagamaan pekerja Muslim tetap dapat diperjuangkan dalam koridor syariat, meski dalam keterbatasan hukum dan budaya negara tempat bekerja. Artikel ini merekomendasikan pentingnya advokasi kebijakan berbasis hak asasi dan pendekatan interkultural demi menciptakan lingkungan kerja yang inklusif bagi umat Islam.

Kata Kunci: *Al-masyaqqatu tajlibu at-taisir*, pekerja Muslim, negara non-Muslim, fikih, regulasi kerja.

Abstract

This article discusses the application of the Islamic legal maxim al-mashaqqatu tajlibu at-taysir (hardship begets ease) in the context of regulations and the conditions faced by Muslim workers in non-Muslim countries. This principle serves as a foundation for analyzing various challenges encountered by Muslim workers, such as limitations in performing religious practices, accessing halal food, and upholding Islamic work ethics. This research is qualitative in nature, using a normative-theological approach and case studies involving Muslim worker communities in several Western countries. The findings show that the principle of taysir in Islam provides legal flexibility as long as it does not violate fundamental tenets of Sharia. Thus, the fulfillment of religious rights for Muslim workers can still be pursued within the bounds of Islamic law, even under legal and cultural constraints of the host country. This article recommends policy advocacy based on human rights and intercultural approaches to create a more inclusive work environment for Muslims.

Keywords: Al-mashaqqatu tajlibu at-taysir, Muslim workers, non-Muslim countries, Islamic jurisprudence, labor regulation.

PENDAHULUAN

Pekerja Muslim yang bermigrasi atau bekerja di negara-negara non-Muslim menghadapi tantangan kompleks dalam menjalankan ajaran agamanya di tengah sistem sosial, hukum, dan budaya yang berbeda. Dalam konteks ini, permasalahan seperti sulitnya menjalankan ibadah tepat waktu, terbatasnya akses makanan halal, dan tuntutan berpakaian sesuai syariat menjadi kenyataan sehari-hari. Kesulitan tersebut diperparah oleh regulasi ketenagakerjaan yang umumnya bersifat sekuler dan tidak mempertimbangkan kebutuhan religius spesifik. Hal ini menimbulkan ketegangan antara keinginan menjalankan agama secara utuh dan tuntutan beradaptasi dengan sistem kerja yang berlaku. Dalam situasi semacam ini, kaidah fikih al-masyaqqatu tajlibu at-taisir menjadi sangat relevan sebagai landasan berpikir dan bertindak dalam merespons kondisi-kondisi penuh kesulitan tersebut.

Kaidah ini memberikan kerangka yurisprudensi Islam yang mengakui eksistensi kesulitan dan menawarkan solusi hukum yang bersifat memudahkan tanpa menanggalkan prinsip-prinsip syariat Islam.

Konsep al-masyaqqatu tajlibu at-taisir merupakan salah satu kaidah kulliyyah al-khams dalam ushul fikih yang menegaskan bahwa ketika terdapat kesulitan, maka syariat memberikan keringanan. Kaidah ini tidak hanya bersifat teoritis, tetapi telah diterapkan dalam berbagai kondisi darurat atau kebutuhan mendesak (dharurah dan hajah). Dalam sejarah hukum Islam, para fuqaha telah menggunakannya untuk memberikan keringanan hukum bagi musafir, orang sakit, maupun orang yang berada dalam kondisi luar biasa. Oleh karena itu, penting menelaah bagaimana kaidah ini dapat diaplikasikan dalam ranah kontemporer, termasuk bagi komunitas pekerja Muslim di negara non-Muslim yang berada dalam tekanan budaya dan sistem hukum yang berbeda. Dalam konteks ini, taisir bukan berarti permisif atau kompromi terhadap nilai-nilai agama, melainkan sebagai bentuk rahmat dan fleksibilitas syariat dalam merespons kondisi umat yang tidak ideal. Maka, pembahasan ini bukan sekadar telaah fikih normatif, tetapi juga respons sosial terhadap dinamika globalisasi dan migrasi umat Islam ke negara-negara mayoritas non-Muslim.

Fenomena pekerja Muslim di negara non-Muslim semakin meningkat seiring dengan tren globalisasi, pertumbuhan ekonomi lintas negara, dan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja di negara-negara Barat. Namun, seiring perpindahan fisik tersebut, muncul pula tantangan identitas dan integritas keagamaan. Banyak pekerja Muslim yang harus menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang tidak akomodatif terhadap praktik keagamaan seperti salat lima waktu, penggunaan hijab, atau libur saat hari raya. Tidak jarang mereka harus menghadapi diskriminasi, ketidakadilan, bahkan kehilangan pekerjaan karena menolak melakukan aktivitas yang bertentangan dengan nilai-nilai Islam. Maka dalam konteks ini, pendekatan fikih melalui kaidah al-masyaqqatu tajlibu at-taisir menawarkan sudut pandang alternatif untuk membahas bagaimana hukum Islam memfasilitasi keberlangsungan hidup umat Islam dalam keterbatasan, serta bagaimana ruang-ruang ijtihad dapat dibuka untuk mengakomodasi kebutuhan realitas kekinian.

Lebih jauh, penelitian ini berupaya mengkaji secara komprehensif bagaimana kaidah tersebut dapat dioperasionalkan dalam bentuk regulasi atau perlindungan bagi pekerja Muslim di negara non-Muslim. Hal ini mencakup aspek normatif dari perspektif fikih, serta realitas sosial-hukum dalam sistem ketenagakerjaan global. Diharapkan hasil kajian ini dapat memberikan kontribusi pada dua aspek utama: pertama, memperkuat argumentasi fikih bahwa Islam adalah agama yang adaptif namun tetap menjaga prinsip; dan kedua, mendorong perumusan kebijakan publik yang inklusif serta berperspektif hak asasi manusia. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rujukan bagi lembaga keagamaan, advokat Muslim, dan institusi internasional dalam menyusun strategi perlindungan hak-hak pekerja Muslim yang berbasis pada maqashid syariah dan pendekatan interkultural. Dengan begitu, prinsip rahmatan lil 'alamin yang melekat dalam ajaran Islam dapat benar-benar terwujud dalam realitas kehidupan lintas batas negara.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis normatif-teologis dan studi kasus. Pendekatan normatif-teologis digunakan untuk menelaah kaidah fikih al-masyaqqatu tajlibu at-taisir secara konseptual berdasarkan sumber-sumber primer hukum Islam seperti al-Qur'an, hadis, dan pendapat para ulama ushul fiqh, serta karya-karya klasik dan kontemporer dalam literatur hukum Islam. Metode ini membantu menguraikan prinsip-prinsip dasar syariat dalam merespons kesulitan yang dialami umat Islam dalam kondisi non-ideal, khususnya bagi pekerja Muslim di negara mayoritas non-Muslim. Selain itu, digunakan metode studi kasus pada komunitas pekerja Muslim di beberapa negara non-Muslim seperti Amerika Serikat, Inggris, dan Australia. Data diperoleh melalui studi kepustakaan (library research) dan dokumentasi dari laporan

lembaga internasional seperti Pew Research Center, ILO, serta publikasi akademik terkait hak-hak minoritas Muslim di tempat kerja. Penelitian ini juga mengacu pada fatwa-fatwa ulama kontemporer dan hasil keputusan organisasi Islam internasional seperti Majma' Fiqh Islami untuk melihat bagaimana kaidah ini diterapkan dalam konteks global.

Teknik analisis data yang digunakan adalah content analysis, yakni menelaah teksteks hukum dan dokumen sosial secara sistematis untuk menemukan makna dan prinsipprinsip hukum yang relevan. Data diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama: (1) aspek normatif-kaidah al-masyaqqatu tajlibu at-taisir, dan (2) aplikasi kaidah tersebut dalam konteks regulasi kerja lintas negara. Data hasil studi kasus dibandingkan dengan konsep fikih untuk mengidentifikasi sejauh mana kesesuaian antara realitas dan prinsip hukum Islam. Validitas data dalam penelitian ini diperkuat melalui triangulasi sumber, yakni dengan membandingkan antara data normatif dari teks hukum Islam, data empiris dari laporan internasional, serta pandangan ulama dan akademisi. Dengan metode ini, diharapkan penelitian menghasilkan analisis yang komprehensif dan mendalam tentang penerapan kaidah fikih dalam isu-isu kontemporer ketenagakerjaan global, khususnya yang dihadapi oleh komunitas Muslim minoritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Kaidah Al-Masyaqqatu Tajlibu At-Taisir dalam Fikih Islam

Kaidah al-masyaqqatu tajlibu at-taisir termasuk dalam al-qawa'id al-fiqhiyyah al-kulliyyah, yaitu kaidah besar yang berlaku universal dalam seluruh cabang hukum Islam. Kaidah ini berarti bahwa dalam keadaan kesulitan, syariat Islam memberikan keringanan (rukhsah) demi menjaga kemaslahatan manusia dan mencegah mudarat. Sumber utama dari kaidah ini dapat ditemukan dalam Al-Qur'an, seperti dalam Surah al-Baqarah ayat 185: "Allah menghendaki kemudahan bagimu, dan tidak menghendaki kesukaran bagimu." Prinsip ini ditegaskan juga dalam hadis Nabi SAW: "Sesungguhnya agama itu mudah.

Secara aplikatif, para fuqaha menggunakan kaidah ini dalam berbagai kondisi seperti rukhshah dalam ibadah (shalat jama' dan qashar saat safar), konsumsi makanan non-halal dalam kondisi darurat, hingga pelonggaran hukum dalam situasi paksaan (ikrah). Oleh karena itu, kaidah ini bersifat dinamis dan responsif terhadap perubahan sosial, geografis, dan politik. Dalam konteks ini, kaidah al-masyaqqah bukan hanya pembenaran untuk menyimpang dari syariat, tetapi jalan menuju solusi ketika maslahat dan kebutuhan manusia dalam keadaan terbatas menuntut ijtihad yang adaptif.

Dalam sejarah hukum Islam, para ulama seperti Ibn Qudamah, Al-Ghazali, dan Asy-Syatibi menegaskan bahwa salah satu tujuan syariat adalah menciptakan kemudahan dan mencegah kesulitan bagi mukallaf. Hal ini tidak berarti hukum Islam menjadi longgar atau relatif, tetapi menunjukkan bahwa syariat memiliki fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan situasi umat manusia yang beragam. Misalnya, dalam kondisi safar, syariat memberi kelonggaran berupa penggabungan dan pemendekan shalat; dalam kondisi sakit, diperbolehkan tayamum sebagai pengganti wudhu; dan dalam kondisi darurat, dibolehkan makan makanan yang semula diharamkan untuk menjaga kehidupan. Kaidah ini menjadi sangat signifikan ketika umat Islam berada dalam situasi minoritas atau menghadapi tekanan struktural, seperti pekerja Muslim di negara non-Muslim. Di sinilah peran almasyaqqah bukan sekadar dalih untuk berkompromi, melainkan sebagai strategi syariat dalam menghadirkan solusi yang realistis, kontekstual, dan tetap sesuai maqashid syariah. Maka, kaidah ini juga membuka ruang ijtihad untuk mencari alternatif hukum yang lebih ringan (takhfif), tetapi tidak menghilangkan spirit ajaran Islam.

2. Realitas Pekerja Muslim di Negara Non-Muslim

Pekerja Muslim di negara-negara non-Muslim seperti Amerika, Prancis, Jerman, atau Australia seringkali menghadapi dilema antara tuntutan profesional dan kewajiban agama. Permasalahan umum mencakup larangan berjilbab di tempat kerja, tidak disediakannya waktu shalat, larangan jenggot bagi pria Muslim, hingga tekanan untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang bertentangan dengan nilai Islam (seperti minuman keras atau simbol Natal).

Studi Pew Research (2020) menunjukkan bahwa sekitar 48% Muslim di Eropa merasa didiskriminasi dalam dunia kerja, dan hanya sebagian kecil tempat kerja yang memberikan ruang ibadah atau toleransi berbasis agama. Dalam kondisi demikian, banyak pekerja Muslim terpaksa menyembunyikan identitas keagamaannya atau mengabaikan sebagian kewajiban agama. Hal ini menimbulkan ketegangan batin dan spiritual yang berkepanjangan. Di sinilah peran kaidah al-masyaqqah menjadi krusial, sebagai dasar untuk memahami bahwa kesulitan tersebut bisa menjadi landasan bagi keringanan syariat, selama tidak menghilangkan esensi dari perintah agama itu sendiri.

Dalam situasi seperti ini, banyak pekerja Muslim mengalami stres spiritual, bahkan ada yang meninggalkan sebagian ajaran agama karena tekanan pekerjaan. Maka, penggunaan kaidah al-masyaqqatu tajlibu at-taisir sangat diperlukan untuk merespons kondisi ini. Kelonggaran dalam syariat Islam bukan hanya bentuk rahmat, tetapi juga bukti bahwa Islam adalah agama yang memberi solusi dan melindungi umatnya dalam segala kondisi, termasuk sebagai minoritas. Fikih kontemporer menyebut fenomena ini sebagai bagian dari fiqh al-aqalliyyat (fikih minoritas), yang menekankan perlunya penyesuaian fatwa dalam konteks sosial tertentu.

3. Aplikasi Kaidah dalam Konteks Regulasi Pekerja

Kaidah al-masyaqqatu tajlibu at-taisir dapat dijadikan sebagai landasan untuk memperjuangkan kebijakan kerja yang lebih inklusif dan ramah terhadap keberagaman. Dalam konteks fiqh, kaidah ini memungkinkan ulama dan komunitas Muslim di diaspora untuk mengambil pendapat yang lebih ringan (qaul muhayyin) selama tidak bertentangan dengan prinsip maqashid al-syari'ah. Misalnya, jika tidak memungkinkan shalat tepat waktu karena pekerjaan, maka diperbolehkan menggabung shalat zuhur dan asar sesuai rukhsah musafir, atau jika makanan halal tidak tersedia sama sekali, maka diperbolehkan mengkonsumsi makanan yang asalnya haram dalam kondisi darurat dan hajah.

Bahkan dalam ranah kebijakan publik, prinsip ini dapat digunakan untuk mendorong adanya dispensasi keagamaan dalam peraturan ketenagakerjaan, seperti yang telah diberlakukan di beberapa negara. Inggris, misalnya, mengakomodasi hari libur keagamaan dan menyediakan ruang ibadah di beberapa tempat kerja. Ini adalah bentuk nyata dari implementasi kaidah fikih dalam praktik modern. Dalam hal ini, lembaga Muslim, LSM, dan organisasi hak asasi manusia perlu berperan aktif mengadvokasi kebijakan kerja berbasis inklusivitas dan toleransi agama.

Dalam fikih, kaidah ini memungkinkan pengambilan pendapat ulama yang lebih ringan (qaul muhayyin) atau melakukan rukhsah selama tidak melanggar prinsip dasar. Contoh aplikasinya antara lain: (1) menggabungkan salat zuhur dan ashar karena tidak dapat meninggalkan pekerjaan; (2) mengonsumsi makanan non-halal dalam kondisi darurat syar'i; (3) menunda puasa dengan alasan medis atau kondisi kerja ekstrem. Hal-hal seperti ini didasarkan pada konsep al-darurah tubih al-mahzurat (keadaan darurat membolehkan yang dilarang) yang merupakan derivasi dari kaidah utama ini. Kaidah ini juga memperkuat argumen bagi ulama dan akademisi Muslim untuk menyusun fiqh diaspora, yakni fiqh yang mempertimbangkan realitas sosio-hukum di luar dunia Islam. Sebagaimana disampaikan Jasser Auda, penerapan maqashid al-shariah yang fleksibel dan berbasis sistemik sangat dibutuhkan untuk menjawab tantangan zaman dan kondisi umat Islam yang tersebar secara global. Oleh karena itu, kolaborasi antara organisasi Islam, lembaga HAM, dan pemerintah menjadi penting untuk menyusun regulasi ketenagakerjaan yang lebih adil terhadap pekerja Muslim.

4. Tinjauan Maqashid Syariah terhadap Penerapan Kaidah

Kaidah al-masyaqqatu tajlibu at-taisir selaras dengan maqashid syariah, terutama dalam menjaga agama (hifzh al-din), jiwa (hifzh al-nafs), dan akal (hifzh al-'aql). Ketika seorang pekerja Muslim menghadapi tekanan psikologis dan dilema spiritual dalam lingkungan kerja, prinsip maqashid mendorong hadirnya solusi yang memudahkan tanpa mengorbankan prinsip-prinsip dasar Islam. Dengan demikian, ijtihad kontemporer dalam

ketenagakerjaan perlu diarahkan kepada tercapainya tujuan-tujuan luhur syariah, yakni kemaslahatan dan perlindungan umat dalam situasi apa pun, termasuk dalam minoritas sosial dan geografis.

Penerapan kaidah al-masyaqqatu tajlibu at-taisir dalam konteks regulasi pekerja Muslim harus tetap merujuk pada kerangka maqashid syariah. Tujuan-tujuan utama syariat, yakni menjaga agama (hifzh al-din), jiwa (hifzh al-nafs), akal (hifzh al-'aql), keturunan (hifzh al-nasl), dan harta (hifzh al-mal), menjadi dasar untuk menilai kapan dan sejauh mana keringanan dapat diterapkan. Dalam konteks pekerja, menjaga stabilitas jiwa dan spiritualitas sangat penting karena tekanan sosial, budaya, dan ekonomi bisa mengganggu keseimbangan batin dan keberagamaan mereka.

Penerapan kaidah ini bukan berarti mengkompromikan prinsip agama, melainkan menghadirkan wajah Islam yang rahmatan lil 'alamin: agama yang mengakomodasi kebutuhan manusia dan menjawab tantangan zaman. Kaidah ini juga menjadi alat dakwah yang menunjukkan bahwa Islam bersifat moderat dan adil, bukan agama yang memberatkan. Oleh karena itu, penguatan literasi fikih di kalangan pekerja Muslim di luar negeri sangat penting agar mereka memahami batas-batas syariah dan bentuk keringanan yang diperbolehkan.

Ijtihad kontemporer harus mampu menavigasi antara teks dan konteks. Di sinilah maqashid berperan sebagai jembatan antara nash dan realitas. Sebagai contoh, dalam kondisi pekerja Muslim yang tidak dapat menjalankan puasa karena beban kerja berat, maka bisa diterapkan fidyah sebagai pengganti. Begitu pula dalam hal shalat, jika tempat kerja tidak memungkinkan salat berjamaah atau tepat waktu, maka diperbolehkan jama' dan qashar sesuai rukhsah. Prinsip kemudahan tidak menghapus kewajiban, tetapi mengatur ulang cara pelaksanaannya sesuai kemampuan.

Dengan demikian, Islam tidak hanya menjadi sistem hukum yang normatif, tetapi juga sistem etika dan perlindungan sosial yang menempatkan manusia sebagai subjek yang harus dijaga martabatnya. Oleh karena itu, penting adanya pendidikan fikih praktis di kalangan komunitas Muslim diaspora agar mereka memahami ruang-ruang kemudahan dalam Islam secara bertanggung jawab. Hal ini juga penting untuk mencegah kekakuan dalam beragama dan menghindari ekstremisme. Di satu sisi, penerapan kaidah ini menjadi simbol rahmat Islam; di sisi lain, menjadi strategi syariah dalam merawat umat dalam kondisi apapun.

SIMPULAN

Kaidah fikih al-masyaqqatu tajlibu at-taisir memberikan fondasi penting dalam merespons berbagai kesulitan yang dihadapi pekerja Muslim di negara-negara non-Muslim. Kaidah ini membuktikan bahwa hukum Islam bersifat adaptif, realistis, dan mempertimbangkan kondisi manusia secara utuh, tanpa melepaskan nilai-nilai prinsipil syariat. Dalam konteks kehidupan pekerja Muslim di lingkungan kerja yang sekuler atau bahkan diskriminatif, kaidah ini menjadi instrumen fikih yang memberikan ruang fleksibilitas dan solusi hukum berbasis kemudahan (taisir) dalam bingkai maqashid syariah.

Realitas menunjukkan bahwa banyak pekerja Muslim mengalami tantangan dalam menjalankan ajaran agama secara sempurna di tempat kerja, seperti keterbatasan waktu ibadah, aturan berpakaian, atau konsumsi makanan halal. Oleh karena itu, penerapan kaidah ini sangat relevan sebagai dasar pemberian rukhsah (keringanan) dalam praktik keagamaan yang bersifat wajib namun terhalang oleh kondisi yang tidak ideal. Hal ini menunjukkan bahwa Islam adalah agama yang memprioritaskan kemaslahatan dan mempermudah pelaksanaan syariat dalam situasi sulit. Di sisi lain, implementasi kaidah ini juga mendorong pentingnya advokasi kebijakan yang inklusif terhadap hak-hak keagamaan dalam dunia kerja. Negara dan lembaga internasional dapat mengambil peran dalam menjamin kebebasan beragama dan perlindungan minoritas melalui regulasi ketenagakerjaan yang adil dan manusiawi. Dengan demikian, prinsip al-masyaqqatu

tajlibu at-taisir tidak hanya bernilai teoretis, tetapi juga praktis sebagai jembatan antara tuntutan syariat dan dinamika global.

Akhirnya, diperlukan peningkatan literasi fikih kontemporer di kalangan umat Islam, khususnya para pekerja diaspora, agar mereka mampu memahami batasan-batasan rukhsah dan menjaga integritas agama di tengah kehidupan lintas budaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan fikih sosial yang lebih kontekstual serta mendorong penguatan sinergi antara hukum Islam dan regulasi global yang menghormati keberagaman.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Ghazali. Al-Mustasfa fi Ilm al-Usul. Beirut: Dar al-Kutub, t.t.

Al-Khudari, Muhammad. Taisir al-Fiqh al-Islami. Beirut: Dar al-Ma'rifah, 2000.

Asy-Syatibi, Ibrahim bin Musa. Al-Muwafaqat fi Ushul al-Shariah. Jilid 1. Beirut: Dar al-Maʻrifah, 1996.

Auda, Jasser. Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach. London: International Institute of Islamic Thought (IIIT), 2008.

Esposito, John L. What Everyone Needs to Know About Islam. Oxford: Oxford University Press, 2011.

Ibn Qudamah. Al-Mughni. Jilid 1. Beirut: Dar al-Fikr, t.t.

Kamali, M. H., Shariah Law: An Introduction, 2008, hlm. 137.

Modood, Tariq, Anna Triandafyllidou, dan Ricard Zapata-Barrero, eds. Multiculturalism, Muslims and Citizenship: A European Approach. London: Routledge, 2006.

Pew Research Center. "Discrimination Against Muslims in Western Europe." 2020.

https://www.pewresearch.org/religion/

Qaradawi, Yusuf al-. Fiqh al-Awlawiyyat: Dirasah Jadidah fi Daw' al-Qur'an wa al-Sunnah. Kairo: Maktabah Wahbah, 2001.

Zuhayli, Wahbah al-. Ushul al-Figh al-Islami. Jilid 2. Damaskus: Dar al-Fikr, 1986.