

TENAGA KERJA ALIH DAYA DALAM KERANGKA HUKUM HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA

Henrico DP Hutagalung, Muhammad Arifin, Ida Hanifah

Program Doktor Hukum Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

ricogalungdt15@gmail.com (Corresponding Author)

ABSTRAK

Pancasila sebagai dasar negara Indonesia merupakan sumber hukum tertinggi. Oleh karena itu seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku tidak dibenarkan bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila. Tujuan pembangunan nasional Indonesia adalah untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat Indonesia secara adil dan merata. Dibidang ketenagakerjaan pemerintah harus membuka dan menjamin kesempatan yang sama bagi masyarakat untuk dapat bekerja sesuai dengan kemampuan, keahlian, demi mengangkat harkat dan martabat kemanusiaannya. Hubungan industrial Pancasila (selanjutnya disingkat HIP) dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia mengacu pada hubungan antara para pelaku bisnis dalam suatu proses produksi yang menghasilkan produk barang dan jasa sebagai bentuk dari hasil bisnis yang diharapkan dapat melindungi dan memajukan perekonomian nasional. Praktik tenaga kerja alih daya dalam kerangka hukum HIP semestinya memperlakukan tenaga kerja bukan sekedar sebagai alat produksi bagi perusahaan dalam mendapatkan keuntungan sesuai dengan target, sehingga tenaga kerja diperlakukan seperti mesin yang hanya dirawat sesekali sesuai dengan peruntukannya, dan apabila mesin tersebut tidak lagi diperlukan penggunaannya maka dapat dibiarkan begitu saja oleh pemiliknya. Fakta saat ini dalam rangka untuk memperjuangkan dan mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja secara umum dan tenaga kerja alih daya (outsourcing) khususnya sangat sulit. Berbagai cara dilakukan untuk mendapatkan perbaikan hidup pekerja melalui demonstrasi, protes, mogok bekerja, dan upaya lain sebagainya, namun kondisi tenaga kerja alih daya tidak beranjak ke arah yang lebih baik. Peneliti menggunakan teori negara kesejahteraan dalam menganalisa tenaga kerja alih daya dalam kerangka hukum HIP. Teori negara kesejahteraan (welfare state) merupakan suatu konsep jalan tengah yang dirasa tepat sebagai jawaban untuk memajukan kesejahteraan masyarakat, termasuk dalam hal ini masyarakat perburuhan. Tenaga kerja alih daya dalam kerangka HIP jika dilihat dari perspektif teori negara kesejahteraan (welfare state) pada hakikatnya bertujuan untuk memberikan jaminan terwujudnya hak asasi pekerja untuk mendapatkan kesetaraan dibidang sosial ekonomi. Negara harus dapat mengurangi beban hidup pekerja misalnya dalam menerjemahkan orientasi kebijakan pembangunan (developmentalism) dalam proses industrialisasi dengan cara memberikan upah yang sangat layak bagi tenaga kerja, memberikan fasilitas sosial yang baik dan memadai bagi tenaga kerja, dan menciptakan rasa nyaman bagi tenaga kerja untuk tidak khawatir jika sewaktu-waktu terjadi pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disingkat PHK), dengan menata dan membuat kebijakan yang manusiawi melalui politik hukum ketenagakerjaan yang solutif.

Kata kunci: Tenaga Kerja, Alih Daya, Industrial Pancasila.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pancasila sebagai dasar negara Indonesia merupakan sumber hukum tertinggi. Pengertian tersebut mengartikan bahwa seluruh pola tingkah laku dan kepribadian bangsa Indonesia harus berkesesuaian dengan ke lima sila dari Pancasila. Demikian juga dengan seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan mulai dari UUD 1945 sampai kepada peraturan yang paling bawah tingkatannya juga tidak dibenarkan bertentangan dengan ke lima sila Pancasila.

Tujuan pembangunan nasional Indonesia adalah untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat Indonesia secara adil dan merata. Perwujudan kesejahteraan masyarakat Indonesia dijabarkan dalam setiap program kerja pemerintah. Dibidang ketenagakerjaan pemerintah harus membuka dan menjamin kesempatan yang sama bagi masyarakat untuk dapat bekerja sesuai dengan kemampuan, keahlian, demi mengangkat harkat dan martabat kemanusiaannya.

Pembangunan nasional sebagian besar digerakkan serta ditopang oleh pertumbuhan industri sebagai salah satu urat nadi perekonomian Indonesia. Nilai-nilai Pancasila dimasukkan dan diterapkan ke dalam bentuk peraturan ketenagakerjaan agar seluruh kepentingan bangsa Indonesia dapat berjalan secara dinamis, harmonis, dan berkelanjutan.

Penerapan sila pertama dari Pancasila yang diwujudkan dalam peraturan ketenagakerjaan adalah melarang PHK pada saat pekerja sedang melaksanakan kegiatan keagamaan dan adat istiadat yang dianutnya. Menjalankan ibadah agama seperti melaksanakan rukun Islam ke lima (ibadah haji) bagi pekerja yang mempunyai kemampuan untuk itu harus didukung dan tidak dibenarkan dilarang oleh perusahaan. Demikian juga dalam menjalankan adat istiadat pada saat pekerja melaksanakan pesta pernikahan harus diberikan dispensasi oleh perusahaan terhadap tenaga kerja.

Penerapan sila kedua Pancasila dalam hukum ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan memiliki status yang sama dan tidak dibenarkan untuk dibeda-bedakan dalam mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja. Tenaga kerja laki-laki dan perempuan harus diperlakukan manusiawi, adil, dan secara beradab oleh perusahaan tempatnya bekerja.

Banyak ditemukan bahwa tenaga kerja perempuan masih dianggap tidak mempunyai kemampuan yang sama dengan tenaga kerja laki-laki meskipun pada faktanya tenaga kerja perempuan tersebut lebih berkemampuan atau lebih ahli dibidang pekerjaannya, namun untuk mendapatkan haknya untuk dipromosikan kejenjang jabatan lebih tinggi sering dikesampingkan.

Penerapan sila ketiga dalam hukum ketenagakerjaan antara lain dapat dilihat dari kebijakan perusahaan agar tidak melakukan PHK kepada pekerjanya dikarenakan berbeda pandangan, pendapat, bahkan suku atau etnis dengan pemilik perusahaan. Perbedaan-perbedaan dalam suatu perusahaan harus tetap dipelihara, dirawat, dengan sikap toleransi antar sesama pekerja dengan pengusaha, dan dijadikan sebagai warna yang indah untuk bersama-sama bersatu memajukan perusahaan sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Karena maju atau mundurnya perusahaan dalam mencapai tujuan salah satu ditentukan oleh persatuan yang kuat diantara pekerja dengan pengusaha.

Sebagaimana kalimat peribahasa menyatakan: ”bersatu kita teguh dan bercerai kita runtuh”.

Penerapan sila keempat dalam hukum ketenagakerjaan bahwa seluruh elemen bangsa Indonesia mulai dari masyarakat pekerja, kelompok pengusaha sampai kepada penyelenggara pemerintahan (eksekutif, legislatif, dan yudikatif) sebagai pihak yang membuat, memutuskan, serta menetapkan berlakunya kebijakan-kebijakan dibidang ketenagakerjaan harus memiliki tanggung jawab dalam mengatur serta menyeimbangkan kepentingan seluruh pihak yang terlibat dalam HIP, sehingga terbentuk hubungan yang harmonis diantara unsur yang terdapat pada HIP yakni para pelaku proses produksi barang dan jasa yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

Penerapan sila kelima dalam hukum ketenagakerjaan harus dapat mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya tanpa memandang status sosial, atau pandangan politik yang dianutnya karena hal tersebut sesuai dengan tujuan negara Indonesia seperti tercantum pada UUD 1945 yaitu untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Pemerintah telah membuat kebijakan untuk mewujudkan sila kelima dalam hukum ketenagakerjaan melalui kewajiban setiap perusahaan agar mengikutsertakan seluruh tenaga kerja dalam program penyelenggara jaminan sosial.

HIP dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia mengacu pada hubungan antara para pelaku bisnis dalam suatu proses produksi yang menghasilkan produk barang dan jasa sebagai bentuk dari hasil bisnis yang diharapkan dapat melindungi dan memajukan perekonomian nasional (Anjar, 2021).

B. Rumusan Masalah

Terdapat dua permasalahan yang diambil dalam penelitian ini, Pertama, Bagaimanakah hubungan antara tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) dengan pihak perusahaan dalam HIP; Kedua, Bagaimanakah peran pemerintah dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pihak perusahaan dalam HIP.

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian hukum yang dilakukan secara yuridis normatif adalah yuridis normative dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas (Koto, 2022). Penelitian hukum normatif ini didasarkan kepada bahan hukum primer dan sekunder, yaitu penelitian yang mengacu kepada norma-norma yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan (Zainuddin, 2022).

Jenis penelitian yang digunakan adalah Yuridis normatif, maka pendekatan yang dilakukan dalam tulisan ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) (Simatupang, 2024). Pendekatan perundang-undangan (Faisal, 2022). Penelitian dalam tulisan yang menggunakan pendekatan normatif, maka bahan hukum yang digunakan diperoleh melalui penelusuran bahan hukum atau studi pustaka terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier (Ramadhani, R, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pancasila sebagai dasar negara Indonesia menjadi dasar pengaturan agar tercipta keharmonisan diantara banyak kepentingan dalam proses bisnis secara menyeluruh. Oleh karena itu di Indonesia hubungan industrial disebut dengan HIP, artinya seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan harus berdasarkan nilai-nilai Pancasila.

HIP merupakan suatu sistem hubungan kerja dimana orang-orang yang terkait dalam proses produksi barang dan jasa yang melibatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah harus mewujudkan nilai Pancasila sebagai ideologi bangsa dengan berpedoman pada UUD 1945 sebagai konstitusi negara, serta sesuai dengan kebudayaan nasional Indonesia sebagai suatu masyarakat bergotong-royong.

Seminar nasional HIP pada tahun 1974 menyebutkan bahwa HIP adalah untuk mewujudkan cita-cita proklamasi kemerdekaan Indonesia dalam mensukseskan pembangunan nasional untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan ideologi bangsa. HIP memaknai bahwa pembangunan nasional harus dapat memberikan manfaat bagi sebesar-besarnya rakyat Indonesia melalui (Arie, 2019):

- a. Ikut berperan serta dalam mewujudkan ketertiban dunia berdasarkan perdamaian abadi dan keadilan sosial .
- b. Mewujudkan ketenangan, ketentraman dan ketertiban bekerja, serta ketenangan usaha.
- c. Meningkatkan produksi dan produktivitas kerja untuk kesejahteraan bersama.
- d. Mewujudkan kesejahteraan pekerja serta dapat mengangkat derajat martabat kemanusiaan diri dan keluarganya.

Praktik tenaga kerja alih daya dalam kerangka hukum HIP semestinya memperlakukan tenaga kerja bukan sekedar sebagai alat produksi bagi perusahaan dalam mendapatkan keuntungan sesuai dengan target, sehingga tenaga kerja diperlakukan seperti mesin yang hanya dirawat sesekali sesuai dengan peruntukannya, dan apabila mesin tersebut tidak lagi diperlukan penggunaannya maka dapat dibiarkan begitu saja oleh pemiliknya.

HIP harus mampu menempatkan tenaga kerja alih daya sebagai modal bagi perusahaan dan negara dalam mewujudkan kesejahteraan bangsa. Untuk itu pada pelaksanaannya HIP fokus untuk meningkatkan taraf serta kesejahteraan hidup pekerja dengan menjunjung HAM. Kehadiran pemerintah sebagai otoritas tertinggi dalam merumuskan serta memutuskan suatu peraturan perundang-undangan harus memberikan manfaat agar terwujudnya keadilan dan pemerataan disegala bidang kehidupan masyarakat.

Fakta saat ini dalam rangka untuk memperjuangkan dan mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja secara umum, dan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) secara khusus sangat sulit. Berbagai cara dilakukan untuk mendapatkan perbaikan hidup pekerja melalui demonstrasi, protes, mogok bekerja, dan upaya lain sebagainya, namun kondisi tenaga kerja alih daya tidak beranjak ke arah yang lebih baik. Kondisi tenaga kerja alih daya yang sampai saat ini terus pada posisi termarginalkan dalam HIP, menunjukkan bahwa sebenarnya negara gagal dalam memberikan perlindungan yang adil pada tenaga kerja untuk mewujudkan kesejahteraan diri dan keluarganya (Ari, 2011).

Peneliti menggunakan teori negara kesejahteraan dalam menganalisa tenaga kerja alih daya dalam kerangka hukum HIP. Teori negara kesejahteraan (*welfare state*) merupakan suatu konsep jalan tengah yang dirasa tepat sebagai jawaban untuk memajukan kesejahteraan masyarakat, termasuk dalam hal ini masyarakat perburuhan. Paling tidak dalam mencukupi kesejahteraan diri dan keluarganya sehari-hari. Dan pemerintah mempunyai tanggung jawab utama untuk memenuhinya sebagai representasi negara.

Kehadiran pemerintah dalam HIP merupakan suatu keharusan untuk memberikan perlindungan bagi seluruh tenaga kerja termasuk secara khusus kepada tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) yang berada pada posisi sangat lemah secara sosial ekonomi, dan dapat berujung pada perlakuan diskriminatif serta sewenang-wenang dari perusahaan pemberi pekerjaan.

Keterlibatan pemerintah dalam mengatur dan menata kerangka hubungan hukum dalam HIP adalah untuk menjamin terciptanya keharmonisan dalam lalu lintas bisnis perdagangan dan industri secara luas. Sehingga tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) tidak lagi berada pada posisi subordinat dari pelaku bisnis, melainkan diposisikan pada tempat yang manusiawi. Keterlibatan pemerintah tersebut merupakan suatu bentuk proses intervensi negara (*socialising process*) agar hubungan sosial kemasyarakatan tidak timpang, dan kelompok pekerja tidak semata dilihat sebagai alat untuk mendapatkan keuntungan dari proses produksi barang ataupun jasa.

Menurut Kranenburg negara yang direpresentasikan oleh pemerintah mempunyai tanggung jawab secara aktif untuk mengupayakan kesejahteraan bagi masyarakat, bertindak adil dalam memberikan kesejahteraan secara merata dan seimbang bagi seluruh masyarakat, sehingga ketimpangan-ketimpangan ditengah masyarakat dapat dihilangkan.

Tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) dalam negara Indonesia merupakan bagian dari kelompok masyarakat pekerja yang berada pada kondisi tertinggal dan timpang secara keadilan sosial dalam mewujudkan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 apabila dibandingkan dengan masyarakat pekerja lainnya dengan status tenaga kerja tetap bahkan dengan pekerja lainnya seperti pegawai BUMN, PNS, anggota TNI, dan Polri.

Kondisi tertinggal dan timpang dari tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) dalam mewujudkan kesejahteraan baik dari aspek ekonomi dan sosial mewajibkan negara untuk memberikan keberpihakan yang lebih luas agar mendapatkan keuntungan dan prioritas untuk mengangkat kesejahteraan diri dan keluarganya.

John Rawls dari perspektif teori keadilan menyatakan bahwa pada saat kesejahteraan hanya dapat dicapai oleh kelompok tertentu dalam suatu negara, maka untuk mewujudkannya harus dirumuskan agar kelompok yang lemah dan termarginalkan lebih diuntungkan, kelompok yang berada pada posisi yang sulit diberikan kemudahan, serta kelompok yang kurang mendapatkan kesempatan diberikan prioritas dan pendampingan secara terus-menerus sampai kelompok tersebut mampu mandiri dan dapat bersaing terhadap yang lain

Pelaksanaannya kemudian bahwa ketimpangan relasi dan ketidakadilan praktik tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) menimbulkan konflik diantara tenaga kerja, perusahaan, pihak PJP, pemerintah. Keadaan tersebut bersumber dari peraturan tentang ketenagakerjaan sarat dengan muatan kepentingan para pelaku usaha dan bisnis yang didukung dengan keberpihakan kebijakan politik pemerintah untuk itu.

Merumuskan suatu produk hukum yang seimbang agar kepentingan pihak-pihak yang terdapat di dalamnya dapat diakomodir tidaklah mudah mengingat hukum adalah merupakan hasil dari sebuah keputusan politik dari berbagai kepentingan yang saling berbeda. Hukum sering dijadikan sebagai alat bagi suatu kekuasaan sebagai legitimasi dalam menekan atau bahkan menindas satu kelompok terhadap kelompok lainnya (Zainal, 2022).

Salah satu dari sekian banyak produk peraturan perundang-undangan yang sering menjadi persoalan ketika diterapkan di masyarakat adalah peraturan dibidang ketenagakerjaan. Contoh pada masa berlakunya Pasal 151 ayat (2) Perpu CK tahun 2022, memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerja hanya dengan memberikan pemberitahuan. Kemudian penghapusan Pasal 59 UUKK tahun 2003 di dalam Perpu CK tahun 2022 menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disingkat PKWT), yang sudah melewati jangka waktu maksimal 2 tahun ditambah 1 tahun, berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (selanjutnya disingkat PKWTT).

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak penyedia jasa pekerja (selanjutnya disingkat PJP), melalui mekanisme PKWTT berakibat pada tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) tidak memiliki rasa tenang dalam melaksanakan pekerjaannya (*job security*) karena tidak memiliki jaminan terhadap keberlangsungan dalam bekerja. Padahal ketentuan tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 D ayat (2), f dan Pasal 33 UUD 1945.

Contoh penghapusan pasal tersebut di atas berdampak menimbulkan kerugian bagi tenaga kerja serta rentan terjadi PHK, artinya ketentuan dari UUCK menghapus sekaligus menghilangkan cita-cita pekerja menjadi pegawai tetap dan menapaki karir yang lebih baik untuk masa depannya. Belum lagi kemudian mengenai kesejahteraan tenaga kerja dalam Pasal 88 UUKK tahun 2003 frasa kalimat: “kebutuhan hidup layak” pada masa berlakunya Perpu CK tahun 2022 dirubah dengan mengganti kalimat menjadi: “dengan pertimbangan pertumbuhan ekonomi dan inflasi, hal tersebut berakibat pada tidak responsif dan representatif terhadap kondisi sosial ekonomi pekerja serta tidak mencerminkan prinsip kemanusiaan.

Kebijakan tenaga kerja alih daya dalam kerangka hukum HIP pada baik pada UUKK tahun 2003 maupun pada saat masih berlakunya UUCK tahun 2023, adalah kebijakan ketenagakerjaan yang membangun pertumbuhan ekonomi dan mengabaikan aspek kesejahteraan tenaga kerja. Jika keadaan tersebut terus dibiarkan oleh pemerintah, maka ketimpangan dan penekanan terhadap tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) tidak akan berakhir mengingat tenaga kerja tidak memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang cukup kuat berhadapan dengan kepentingan perusahaan atau pelaku usaha dan bisnis (Lalu, 2020).

Tenaga kerja alih daya dalam kerangka HIP jika dilihat dari perspektif teori negara kesejahteraan (*welfare state*) pada hakikatnya bertujuan untuk memberikan jaminan terwujudnya hak asasi pekerja untuk mendapatkan kesetaraan dibidang sosial ekonomi. Negara harus dapat mengurangi beban hidup pekerja misalnya dalam menerjemahkan orientasi kebijakan pembangunan (*developmentalism*) dalam proses industrialisasi dengan cara memberikan upah yang sangat layak bagi tenaga kerja, memberikan fasilitas sosial yang baik dan memadai bagi tenaga kerja, dan menciptakan rasa nyaman bagi

tenaga kerja untuk tidak khawatir jika sewaktu-waktu di PHK, dengan menata dan membuat kebijakan yang manusiawi melalui politik hukum ketenagakerjaan yang solutif.

PENUTUP

Kesimpulan

Hubungan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) dengan pihak perusahaan dalam HIP pada praktiknya masih berlangsung tidak harmonis, dimana tenaga kerja alih daya masih dipandang hanya sebatas mesin produksi yang hanya memberikan manfaat ekonomis bagi pihak Perusahaan. Pemerintah dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pihak perusahaan dalam hubungan industrial Pancasila masih sebatas membuat regulasi yang memberikan manfaat lebih kepada pihak perusahaan dan tidak memperhatikan aspek kesejahteraan bagi pekerja beserta keluarganya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjar Kususiyanah, *Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja*, Journal of Sharia and Economic Law, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Vol. 1, No. 2, Desember, 2021.
- Ari Hermawan, *Hukum Dan Kekuasaan Dalam Hubungan Industrial*, Jurnal, Mimbar Hukum, Edisi Khusus November , 2011.
- Arie Purnomosidi, Ratna Riyanti, Taryono, “*Perlindungan Bagi Pekerja Di Era Revolusi Industri 4.0 Dalam Perspektif Hubungan Industrial Pancasila*”, Prosiding Seminar Hukum Transendental 1945, Jakarta, 2019.
- Faisal, F., & Simatupang, N. (2022). The Strengthening Position and Functions of Waqf on Nadzir as an Independent Institution. *Jurnal Akta*, Vol. 9 No.2.
- Koto, I., Lubis, T. H., & Sakinah, S. (2022). Provisions of Legal Protection for Terrorism Victim in Order to Realize Constitution Order. *Volksgeist: Jurnal Ilmu Hukum dan Konstitusi*.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi (Depok, Rajawali Pers), 2020.
- Ramadhani, R., & Lubis, U. S. (2024). Model for Securing Muhammadiyah Land Assets that Do Not Have Rights in North Sumatra Province. *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(1), 10-22.
- Simatupang, R. S. A. (2024). Pelaksanaan Sistem Peradilan Pidana Anak Di Indonesia Perspektif Nilai Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 11(1), 54-63.
- Zainal Arifin Mochtar, *Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang*, (Yogyakarta, EA Books), 2022.
- Zainuddin, Z., & Ismail, K. (2022). Legal Protection for Mubaligh Muhammadiyah in Conveying Da'wah Through Social Media Perspective of Freedom of Opinion. *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum*, Vo. 8 No. 1.