

Pengelolaan Konflik Dalam Hubungan Industrial di PT. Mitra Abadi Karya

Resya Dwi Marselina¹, Hani Suryani², Nina Sopi Oktafia³, Ratih Safitri⁴, Silvia Octaviani⁵

Universitas Teknologi Digital

e-mail: resyadwi@digitechuniversity.ac.id¹, hani10121101@digitechuniversity.ac.id²,
nina10121850@digitechuniversity.ac.id³, ratih10121480@digitechuniversity.ac.id⁴,
silvia11211398@digitechuniversity.ac.id⁵

Abstrak – Dalam sebuah interaksi yang terjadi dalam hubungan industrial akan banyak ditemukan perbedaan pendapat, perbedaan pola pikir, serta perbedaan dalam penyampaian suatu interaksi. Hal tersebut yang menyebabkan terjadinya sebuah konflik. Konflik, baik itu internal maupun eksternal dapat menimbulkan permasalahan bagi sebuah organisasi bahkan sampai menimbulkan kerugian pada organisasi tersebut. Konflik dalam hubungan industrial merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Maka dari itu diperlukan untuk setiap perusahaan mampu menciptakan lingkungan yang baik dan nyaman dalam keberlangsungan industrial, salah satunya dengan cara mengelola konflik. Dalam pengelolaan konflik, perusahaan memerlukan strategi penyelesaian yang efektif seperti bipartite, mediasi, negosiasi atau arbitrase. Tujuannya tidak lain untuk memajukan perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dalam hubungan industrial. Penelitian kali ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengelolaan konflik dalam hubungan industrial yang dilakukan pada PT. Mitra Abadi Karya. Dengan berbagai konflik yang terjadi, bagaimana agar hal tersebut dapat terorganisir dan tidak merugikan perusahaan/organisasi. Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi secara menyeluruh, luas, dan mendalam mengenai pengelolaan konflik dalam hubungan industrial di PT. Mitra Abadi Karya. Proses penyelesaian pengelolaan konflik yang dilakukan oleh PT. Mitra Abadi Karya dilakukan melalui perundingan langsung dengan pihak yang berkonflik tanpa melibatkan pihak ketiga.

Kata Kunci: Strategi Pengelolaan Konflik Aspek Organisas.

Abstract – In an interaction that occurs in industrial relations, there will be many differences of opinion, differences in thought patterns, and differences in the delivery of an interaction. This causes a conflict to occur. Conflict, whether internal or external, can cause problems for an organization and even cause losses to the organization. Conflict in industrial relations is something that cannot be avoided. Therefore, it is necessary for every company to be able to create a good and comfortable environment for industrial continuity, one of which is by managing conflict. In managing conflict, companies need effective resolution strategies such as bipartite, mediation, negotiation or arbitration. The aim is none other than to advance the company and create a more comfortable working environment in industrial relations. This research aims to find out how conflict management in industrial relations is carried out at PT. Mitra Abadi Karya. With the various conflicts that occur, how can this be organized and not harm the company/organization. The research method carried out in this study uses a descriptive qualitative approach to explore thoroughly, broadly and in depth regarding conflict management in industrial relations at PT. Mitra Abadi Karya. The process of resolving conflict management carried out by PT Mitra Abadi Karya is carried out through direct negotiations with the parties in conflict without involving third parties.

Keywords: Organizational Aspects, Conflict Management Strategy.

PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terjalin baik antara pengusaha dengan pekerja atau buruh untuk mencapai tujuan bersama, yaitu dengan terciptanya ketenangan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dalam hubungan industrial tentunya tidak jarang dan tidak pernah terlepas dari yang namanya konflik. Konflik dalam hubungan industrial dapat diartikan sebagai suatu pertentangan yang terjadi diantara pengusaha dengan pekerja atau buruh yang disebabkan oleh adanya kepentingan ataupun perbedaan pendapat.

Adanya konflik dalam hubungan industrial antara pengusaha dengan serikat pekerja ataupun buruh memiliki dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif dari adanya konflik dalam hubungan industrial yaitu dapat mengganggu kelancaran dalam pekerjaan, dapat menurunkan produktivitas pekerjaan dan juga dapat menyebabkan tingkat dalam kecelakaan kerja. Sedangkan dampak positif dari adanya konflik dalam hubungan industrial antara lain dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas dalam pekerjaan, meningkatkan partisipasi pekerja ataupun buruh dalam perusahaan serta dapat meningkatkan kesadaran pengusaha akan pentingnya memperhatikan kepentingan pekerja ataupun buruh.

PT. Mitra Abadi Karya merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang konstruksi jasa di Kota Bandung Jawa Barat. Dalam kurun tiga tahun terakhir perusahaan ini telah mengalami beberapa kali konflik yang terjadi dalam konteks hubungan industrial. Konflik tersebut disebabkan antara lain disebabkan karena adanya perbedaan pendapat antara pekerja Pramubakti dan tenaga kerja Cleaning Service yang bekerja diluar tugas pokok dan fungsinya masing-masing jobdesk.

Pengelolaan konflik dalam hubungan industrial merupakan aspek penting dalam menjaga keharmonisan dan produktivitas di tempat kerja. PT. Mitra Abadi Karya, sebagai entitas bisnis yang beroperasi dalam industri tertentu, juga menghadapi tantangan dalam mengelola konflik antara manajemen dan pekerja.

Pengelolaan konflik dalam hubungan industrial melibatkan berbagai pendekatan dan strategi untuk meminimalkan dampak negatif konflik terhadap produktivitas dan hubungan pekerja. Dalam konteks PT. Mitra Abadi Karya, strategi pengelolaan konflik yang efektif mampu memberikan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

Adapun menurut pendapat yang diutarakan oleh (Dhulhijjahyani et al., 2020) ia berpendapat bahwa Untuk mencegah kemungkinan konflik dalam hubungan industrial, termasuk konflik terkait pemutusan hubungan kerja, hubungan harmonis antara pengusaha dan pekerja dapat meningkatkan kualitas hidup pekerja dan mengurangi pengangguran. pengelolaan konflik dalam hubungan industrial di perusahaan serupa, serta bagaimana penerapan strategi pengelolaan konflik tersebut dapat memberikan manfaat konkret bagi perusahaan dan para pekerja.

Dalam mengelola konflik, setiap perusahaan tentunya harus memiliki strategi penyelesaian konflik yang efektif untuk mencapai penyelesaian konflik sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 dalam pasal 3 Ayat 1 mengenai Perselisihan Hubungan Industrial penyelesaian langkah pertama yang dilakukan melalui mediasi, negosiasi ataupun melalui tahap arbitrase. Selain itu, manajemen memiliki peran yang sangat penting dalam mencegah konflik yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja dengan komunikasi terbuka serta memastikan adanya keadilan dalam perlakuan terhadap karyawan.

Di PT. Mitra Abadi Karya penyelesaian konflik dalam hubungan industrial yang dilakukan terlebih dahulu oleh pihak manajemen perusahaan adalah dilakukan melalui perundingan secara kekeluargaan terkait dengan permasalahan yang terjadi antara serikat pekerja/ atau serikat buruh yang berkonflik tanpa melalu pihak ketiga.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Menurut (Husni, 2007) dalam pasal 1 ayat 1 Undang-undang No.13 tahun 2003 terdapat keterkaitan yang erat dengan tenaga kerja mengenai ketenagakerjaan sepanjang periode sebelum, selama, dan setelah masa kerja. Maka dari itu berdasarkan pendapat yang diutarakan oleh Imam Soepomo ia berpendapat bahwa perburuhan ataupun ketenagakerjaan diartikan sebagai suatu entitas baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis terkait dengan

seseorang yang bekerja untuk oranglain dengan imbalan upah.

2. Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Indonesia merupakan negara hukum dengan sistem hukum Eropa Continental yang mengedepankan hukum tertulis. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia bersumber dari Undang-Undang yang tercantum dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pasal 5 Ayat (1), Pasal 20 Ayat (2) dan Pasal 33 Ayat (1) UUD 1945 menjadi landasan utama. Sumber hukum ketenagakerjaan terbagi menjadi dua yaitu materil yang mencakup Pancasila sebagai nilai dasar dan formil yang melibatkan peraturan perundang-undangan, kebiasaan, putusan perjanjian kerja dalam suatu perusahaan untuk memperoleh kekuatan hukum.

3. Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, yang berarti suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya dibawah perintah majikan untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah (Pasal 1601 a KUHP Pedata) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja yang mencakup syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Menurut pendapat yang diutarakan (Prof. Subekti, S.H) dalam bukunya ia menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah kesepakatan antara buruh dan majikan, yang ditandai dengan adanya upah yang disepakati dan hubungan yang diperatas (*dierstverhanding*) yang dimana majikan memiliki hak memberi perintah yang harus ditaati oleh pekerja atau buruh.

4. Bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja umumnya mencakup beberapa elemen kunci seperti informasi pribadi karyawan, jabatan yang diemban, masa kerja, gaji dan tunjangan, jam kerja, serta kewajiban dan hak karyawan. Selain itu, perjanjian kerja sering kali mencantumkan kewajiban dan tanggung jawab karyawan terhadap kerahasiaan informasi perusahaan, etika bisnis, dan peraturan internal yang berlaku.

Menurut (Sulastri et al., 2019) perjanjian kerja adalah suatu bentuk dokumen resmi yang menetapkan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang dipekerjakan. Bentuk perjanjian kerja bergantung pada kebijakan perusahaan, regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, dan jenis pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan. Dalam konteks PT. Mitra Abadi Karya, bentuk perjanjian kerja akan mencerminkan peraturan perusahaan dan mematuhi perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.

5. Kewajiban Pekerja Dengan Pengusaha

Kewajiban pekerja terhadap pengusaha merupakan aspek penting dalam menjalani hubungan kerja yang sehat dan produktif. Pekerja memiliki serangkaian tanggung jawab yang perlu dipatuhi untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Seputra et al., 2019) kewajiban utama pekerja adalah menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang tertuang dalam perjanjian kerja yang telah disepakati. Ini mencakup kedisiplinan memenuhi jadwal kerja, menyelesaikan tugas dengan baik, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan perusahaan.

6. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Dalam kontrak kerja, terdapat pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja sesuai dengan KUHPedata Pasal 1603 a yang menyatakan bahwa pekerja harus melakukan pekerjaannya sendiri, kecuali dengan izin majikan untuk menyuruh orang lain menggantikannya. Pekerja harus patuh terhadap perintah atasan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diperjanjikan. Majikan sebagai pemberi kerja wajib memenuhi pembayaran upah kepada pekerja karena upah merupakan peranan penting dalam hubungan kerja.

7. Hubungan Industrial

Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 hubungan industrial merupakan interaksi Hubungan antara pihak-pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan jasa, termasuk pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah. Berdasarkan Nilai-Nilai yang terkandung dalam Pancasila dan UUD 1945 Keterkaitan antara hubungan industrial dan ketenagakerjaan sangat vital karena mencerminkan interaksi di suatu organisasi perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang damai dan mendukung kelangsungan usaha (Hanggraeni, 2012:185;Guntur, 2010:3).

8. Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang –Undang RepublikIndonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial merupakan ketidaksetujuan yang mengakibatkan konflik antara pengusaha dengan pekerja serikat/ pekerja buruh terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh didalam satu perusahaan.

9. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial, sebagaimana diatur daalam Pasal 1 angka 22 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdiri dari empat kategori yaitu :

- 1) Perselisihan hak terjadi karena ketidakpatuhan hak akibat perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
- 2) Perselisihan kepentingan muncul karena adanya ketidaksesuaian apendapatan atau perubahan syarat-syarat yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja terjadi karena perbedaan pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja
- 4) Perselisihan antar serikat pekerja/buruh disatu perusahaan timbul karena kurangnya pemahaman mengenai hak dan kewajiban kesehatan.

10. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan dengan Undang-Undang RI No.2 Tahun 2004 dalam pasal 3 Ayat 1 mengenai Perselisihan Hubungan Industrial penyelesaian perselisihan tersebut langkah pertama yang harus diupayakan adalah melalui perundingan bipartit dengan musyawarah guna mencapai mufakat. Jika musyawarah tidak mencapai kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka proses penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial dapat dilakukan melalui tahap Mediasi, Konsiliasi Arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi secara menyeluruh, luas, dan mendalam mengenai pengelolaan konflik dalam hubungan industrial di PT. Mitra Abadi Karya. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan studi pustaka, dengan data bersumber dari buku referensi, artikel jurnal, dan pendapat para ahli yang mendukung penelitian ini. Menurut (Sukmadinata,2005) metode penelitian kualitatif ,merupakan pendapat fakta berdasarkan pertukaran pengalaman sosial yang dilakukan oleh setiap individu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perselisihan Hubungan Industrial di PT. Mitra Abadi Karya

Dalam pasal 1(Ayat1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dijelaskan bahwa:”Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi di PT. Mitra Abadi Karya melibatkan perselisihan antara serikat pekerja/buruh, khususnya antara tenaga kerja Cleaning Service dan tenaga kerja Pramubakti. Salah satu faktor yang menyebabkan perselisihan konflik dalam konteks hubungan industrial di PT. Mitra Abadi Karya adalah adanya pelanggaran tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) yang dilakukan oleh tenaga kerja cleaning service dan tenaga kerja pramubakti. Meskipun keduanya sudah memiliki tugas pokok dan fungsi masing-masing sesuai dengan bidangnya, namun dalam praktik di lapangan, tenaga kerja cleaning service dan tenaga kerja Pramubakti seringkali melakukan pekerjaan di luar lingkup tugas pokok dan fungsi mereka masing-masing. Pada kenyataannya, cleaning service banyak melakukan pekerjaan pramubakti, dan tenaga kerja pramubakti pun sebaliknya banyak melakukan pekerjaan diluar dari tugas pokok dan fungsi yang sudah tercantum dalam Standar Operasional prosedur, tenaga kerja pramubakti melakukan suatu pekerjaan di luar tugas pokok dan fungsi di bidangnya yang tidak disertai dengan berdasarkan perintah, bukan dari atasan (supervisor). Hal ini mengakibatkan timbulnya perselisihan mengenai hak dan kewajiban dalam proses ketenagakerjaan di lapangan, yang menyebabkan perbedaan pandangan terkait tugas pokok dan fungsi antara cleaning service dan tenaga kerja pramubakti. Para tenaga kerja tersebut merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan bukan bagian dari tugas pokok dan fungsi mereka, dan perselisihan di antara keduanya tidak dapat dihindarkan seperti adanya pertentangan perbedaan pendapat, saling lempar-lemparan pekerjaan.

Dari uraian di atas, jika dilihat berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial ini termasuk dalam kategori perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini disebabkan oleh adanya perselisihan antar serikat pekerja terkait dengan pelaksanaan kewajiban keserikatan pekerjaan. Dalam Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa dilarang memberikan pekerjaan kepada pihak ketiga kecuali atas perintah atasan yang dimana tenaga kerja cleaning service dan tenaga kerja pramubakti melakukan pekerjaan diluar tugas pokok dan fungsi masing-masing dan tanpa adanya perintah dari atasan.

Pengelolaan Penyelesaian Konflik Hubungan Industrial di PT. Mitra Abadi Karya

Manajemen dan penyelesaian konflik adalah salah satu aspek krusial dalam hubungan industrial di suatu perusahaan. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 mengenai perselisihan hubungan industrial, konflik dapat diselesaikan melalui beberapa metode, seperti bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial. Di PT. Mitra Abadi Karya, di mana perselisihan seringkali terjadi, pengelolaan konflik menjadi suatu aspek yang sangat penting untuk memastikan bahwa konflik tidak menghambat hubungan industrial dan dapat mendukung kemajuan perusahaan.

Dalam penelitian ini, PT. Mitra Abadi Karya melakukan penyelesaian konflik dengan melakukan pendekatan kekeluargaan atau disebut sebagai pendekatan bipartit. Pendekatan ini melibatkan penyelesaian konflik melalui perundingan tanpa melibatkan pihak ketiga terlebih dahulu. Proses perundingan dimulai dengan mencari akar permasalahan yang

mendasari konflik dilakukan secara musyawarah dengan pihak-pihak yang berkonflik. Jika akar permasalahan berasal dari eksternal perusahaan, seperti masalah rumah tangga atau masalah di lingkungan masyarakat, perusahaan akan berusaha menyelesaikannya secara internal dan secara damai.

Namun, jika akar permasalahan berasal dari internal perusahaan, seperti konflik antar karyawan dalam konteks pekerjaan, perusahaan biasanya memberikan Surat Peringatan pertama, surat peringatan kedua dan surat peringatan ketiga. Jika manajemen tidak dapat mengawasi situasi konflik dalam hubungan industrial maka dari itu, tanggung jawab penyelesaian konflik akan dialihkan kepada bagian SDM. Untuk mengurangi risiko konflik dalam hubungan industrial, PT. Mitra Abadi Karya melakukan evaluasi untuk memantau para karyawan. Selain itu, pihak manajemen juga harus mempertimbangkan uraian tugas, jabatan, dan tanggung jawab karyawan agar tidak bersinggungan satu sama lain serta diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

KESIMPULAN

Pengelolaan konflik dalam hubungan industrial di Perusahaan Mitra Abadi Karya, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan konflik tersebut merupakan aspek krusial yang mendukung kelancaran operasional perusahaan. Konflik, baik yang bersumber dari internal maupun eksternal perusahaan, dapat terjadi kapan saja. Oleh karena itu, pengelolaan konflik dalam hubungan industrial menjadi sangat penting bagi perusahaan guna mengelola konflik secara efektif dan menghindari dampak negatif.

Di PT. Mitra Abadi Karya, sering terjadi konflik antara tenaga kerja cleaning service dan tenaga kerja pramubakti yang melibatkan tugas di luar ruang lingkup pekerjaan mereka, yang seharusnya telah diatur dalam perjanjian kerja. Untuk mengatasi hal ini, direktur PT. Mitra Abadi Karya menerapkan pengelolaan konflik dengan pendekatan bipartit atau kekeluargaan, sesuai dengan UU No. 2 tahun 2004 mengenai perselisihan hubungan industrial.

Ketika konflik muncul, perusahaan berusaha menyelesaikannya melalui perundingan langsung tanpa melibatkan pihak ketiga, dengan tujuan mencari akar permasalahan. Perusahaan juga memberlakukan Surat Peringatan 1 apabila permasalahan bersifat internal. Jika kesalahan masih terulang, Surat Peringatan 2 akan dikeluarkan, dan jika masih terjadi kesalahan, pekerja akan ditindaklanjuti oleh pihak SDM. Dalam upaya mencegah perselisihan dalam hubungan industrial, perusahaan melakukan evaluasi kinerja pekerja dan menegaskan kembali tugas serta tanggung jawab masing-masing. Pengelolaan konflik yang efektif di perusahaan diharapkan akan mendorong kemajuan perusahaan dan meningkatkan disiplin kerja para pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhulhijjahyani, Firdaus,dkk.” Manajemen Konflik Dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial”. Jurnal Profit Volume. 14 no.1(2020):36.
- Marsinah, Luis. Hubungan Industrial dan Kompensasi. Yogyakarta: Deepublish,2019.
- Pemerintah Indonesia.2003.Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.Indonesia.
- Pemerintah Indonesia.2004.Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.Jakarta.
- Sulastri, Y. W., Aryanti, D., & Pendahuluan, A. (2019). IMPLEMENTASI UNDANG.
- Zamhari, M., Sdm, P., Kementerian, K., Ri, K., Pusdiklat Depnaker, J., Lembur, K., & Kec, K. /. (2020). Analisis Efektifitas Lembaga Kerja Sama Bipartit dalam Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan. Jurnal Widyaiswara Indonesia, 1(1).