

Implementasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Siti Nur Bintang Harahap, Sukriadi, David Nyak Syarif Aceh, Nazmah*

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

Email: ¹snbintangh@gmail.com, ²sukriadi5384@gmail.com, ³nyaksyarifdavid@gmail.com, ⁴*nazmah@stimsukmamedan.ac.id
(* : coresponding author)

Abstrak

Perselisihan hubungan industrial kerap timbul akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak didahului oleh penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara memadai, khususnya pada fungsi pengintegrasian dan pemberhentian. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi fungsi-fungsi MSDM dalam perkara Putusan Mahkamah Agung Nomor 241 K/Pdt.Sus-PHI/2016 antara PT Indoking Aneka Agar-Agar Industri dan pekerjanya, serta mengidentifikasi implikasi putusan tersebut terhadap praktik pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan studi kasus dan pendekatan perundang-undangan, menggunakan data sekunder berupa putusan pengadilan, peraturan perundang-undangan, dan literatur ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK sepihak dalam perkara ini terjadi akibat lemahnya fungsi pengintegrasian, pendisiplinan, dan pemberhentian, yang ditandai dengan ketiadaan dokumentasi kinerja, komunikasi internal yang tidak konsisten, serta upaya menyamakan PHK sebagai pengunduran diri. Mahkamah Agung menolak kasasi Tergugat dan memperbaiki putusan Juxta Facti hanya pada besaran upah proses, dari 12 bulan menjadi 6 bulan sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepatuhan terhadap fungsi MSDM yang sistematis dapat mencegah timbulnya perselisihan hubungan industrial serta kerugian hukum dan finansial bagi perusahaan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Perselisihan Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja, Fungsi Pengintegrasian, Putusan Mahkamah Agung

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberlangsungan dan daya saing suatu organisasi, sehingga pengelolaannya melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi kebutuhan mendasar bagi setiap perusahaan [1]. MSDM tidak hanya berperan dalam pengadaan dan pengembangan tenaga kerja, tetapi juga dalam menjaga keharmonisan hubungan kerja melalui fungsi pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku [1], [2]. Kegagalan dalam menjalankan fungsi-fungsi tersebut, khususnya pada tahap pemutusan hubungan kerja (PHK), kerap menjadi pemicu utama timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja/buruh [3].

Perselisihan hubungan industrial di Indonesia diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan [4] dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial [5], yang keduanya menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja pada dasarnya harus diupayakan untuk tidak terjadi, dan apabila tidak dapat dihindari, wajib melalui perundingan serta memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum dilaksanakan [4]. Ketentuan ini dimaksudkan untuk mencegah tindakan PHK sepihak yang dilakukan tanpa proses yang adil (due process), yang pada praktiknya masih banyak ditemukan di lapangan [6], [7].

Berbagai kajian terdahulu telah membahas fungsi MSDM secara umum [2], [8], [9] maupun perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK sepihak [6], [7], [10], namun kajian yang secara eksplisit menghubungkan implementasi fungsi-fungsi MSDM dengan pertimbangan hukum dalam putusan pengadilan hubungan industrial masih terbatas. Padahal, putusan pengadilan dapat menjadi cerminan nyata mengenai bagaimana kegagalan penerapan fungsi MSDM terutama fungsi pengintegrasian dan pemberhentian berujung pada kerugian hukum dan finansial bagi perusahaan.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 241 K/Pdt.Sus-PHI/2016 [12] antara PT Indoking Aneka Agar-Agar Industri (Tergugat/Pemohon Kasasi) melawan Ratna Solin (Penggugat/Termohon Kasasi) merupakan salah satu contoh nyata perselisihan yang timbul dari proses pemberhentian kerja yang tidak transparan dan tidak konsisten. Penggugat, yang telah bekerja selama lebih dari 13 tahun tanpa catatan pelanggaran disiplin, diberhentikan melalui serangkaian komunikasi yang membingungkan dari beberapa pihak internal perusahaan, serta disodori surat pemberhentian yang secara sepihak menggambarkan riwayat kerja yang tidak sesuai fakta. Kasus ini relevan untuk dikaji karena memperlihatkan bagaimana ketiadaan tata kelola MSDM yang baik dapat memicu perselisihan yang berujung hingga tingkat kasasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 241 K/Pdt.Sus-PHI/2016, serta mengidentifikasi implikasi pertimbangan hukum Mahkamah Agung terhadap praktik pengelolaan sumber daya

manusia di perusahaan, khususnya dalam konteks pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (yuridis normatif) dengan pendekatan studi kasus (case approach) dan pendekatan perundang-undangan (statute approach). Pendekatan kasus dilakukan dengan mengkaji secara mendalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 241 K/Pdt.Sus-PHI/2016 [12], sedangkan pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah kesesuaian pertimbangan hukum dalam putusan tersebut dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan [4], Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial [5], serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 [13].

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, yaitu putusan pengadilan dan peraturan perundang-undangan yang relevan, serta bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu mengenai manajemen sumber daya manusia dan hukum ketenagakerjaan [1], [2], [3]. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi atau studi kepustakaan (library research). Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan cara menghubungkan fakta-fakta hukum dalam putusan dengan kerangka teoritis fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, guna memperoleh gambaran mengenai implementasi fungsi MSDM dalam perselisihan hubungan industrial yang diteliti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Kasus Posisi

Ratna Solin (selanjutnya disebut Penggugat) tercatat bekerja sebagai buruh pada bagian produksi PT Indoking Aneka Agar-Agar Industri (selanjutnya disebut Tergugat) sejak 11 Desember 2001, dengan waktu kerja pukul 08.00–16.00 WIB, hari kerja Senin–Sabtu, dan upah sebesar Rp3.000.000,00 per bulan [12]. Selama masa kerja tersebut, Penggugat tidak pernah menerima Surat Peringatan I, II, maupun III. Perselisihan bermula pada 25 Juli 2014, ketika Penggugat diminta membantu memanen buah rambutan atas permintaan kerabat Tergugat, namun pada hari yang sama justru diberitahu melalui mandor produksi bahwa ia diminta pulang atas perintah pimpinan perusahaan tanpa penjelasan yang jelas [12].

Pada hari-hari berikutnya, Penggugat menerima serangkaian keterangan yang saling bertentangan dari beberapa pihak internal perusahaan mandor produksi, suami Penggugat yang menerima pesan titipan, pimpinan perusahaan, hingga pengawas perusahaan mengenai status hubungan kerjanya, mulai dari dirumahkan sementara hingga akhirnya disodori surat pemberhentian pada 18 Agustus 2014 [12]. Surat tersebut memuat keterangan bahwa Penggugat telah mengundurkan diri sejak tahun 2011 dan melamar kembali pada Januari 2014, suatu keterangan yang tidak sesuai dengan fakta bahwa Penggugat bekerja secara terus-menerus sejak 2001. Penggugat menolak menandatangani surat tersebut dan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.

Melalui Putusan Nomor 129/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn, Pengadilan Hubungan Industrial mengabulkan gugatan Penggugat sebagian, menyatakan hubungan kerja putus berdasarkan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, serta menghukum Tergugat membayar uang pesangon, uang penggantian hak, dan upah proses selama 12 bulan [12]. Tergugat mengajukan kasasi dengan tiga keberatan utama, yaitu mengenai dasar penetapan uang pesangon, tidak dipertimbangkannya anjuran mediator Dinas Tenaga Kerja, dan besaran upah proses. Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi Tergugat, namun memperbaiki amar putusan *Judex Facti* khusus mengenai upah proses, dari 12 bulan menjadi 6 bulan, dengan mengacu pada prinsip dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yang membatasi kewajiban upah proses selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial [12], [13]. Perbandingan rincian putusan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Perbandingan Amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Medan dan Mahkamah Agung

Komponen Hak	Putusan PHI Medan (No. 129/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn)	Putusan Mahkamah Agung (No. 241 K/Pdt.Sus-PHI/2016)
Uang Pesangon (2× Pasal 156 ayat (2))	Rp6.000.000,00	Rp6.000.000,00
Uang Penggantian Hak (15%)	Rp900.000,00	Rp900.000,00
Upah Proses	Rp36.000.000,00 (12 bulan)	Rp18.000.000,00 (6 bulan)
Total	Rp42.900.000,00	Rp24.900.000,00

3.2 Tinjauan Teoritis Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien [1], [8]. Fungsi operasional MSDM dikelompokkan ke dalam fungsi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan (termasuk kedisiplinan), dan pemberhentian [1], [2]. Di antara fungsi-fungsi tersebut, fungsi pengintegrasian dan pemberhentian memiliki relevansi paling langsung dengan timbulnya perselisihan hubungan industrial. Fungsi pengintegrasian bertujuan mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta hubungan kerja yang serasi dan saling menguntungkan, dan mencakup pula pengelolaan hubungan industrial serta penjagaan disiplin kerja [1], [2]. Hubungan industrial yang harmonis, yang dibangun melalui komunikasi yang intensif, kejelasan regulasi ketenagakerjaan, dan manajemen tenaga kerja yang profesional, terbukti berperan penting dalam mengurangi perselisihan antara pekerja dan pengusaha [3]. Sebaliknya, fungsi pemberhentian menuntut agar proses pengakhiran hubungan kerja dilakukan secara etis dan sesuai ketentuan hukum yang berlaku, termasuk kewajiban menempuh perundingan dan memperoleh penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum PHK dilaksanakan [1], [4].

3.3 Analisis Implementasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kasus PT Indoking Aneka Agar-Agar Industri

Berdasarkan uraian fakta pada Putusan Nomor 241 K/Pdt.Sus-PHI/2016 [12], implementasi fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan Tergugat dapat diidentifikasi sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Identifikasi Implementasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kasus PT Indoking Aneka Agar-Agar Industri

Fungsi MSDM	Indikator Ideal	Kondisi dalam Kasus	Status
Kompensasi	Pembayaran upah dan hak normatif secara tepat dan konsisten	Upah bulanan dibayar rutin; hak atas upah proses dan pesangon baru dipenuhi setelah putusan pengadilan	Sebagian Terpenuhi
Pengintegrasian	Komunikasi resmi, jelas, dan konsisten dalam pengambilan keputusan ketenagakerjaan	Informasi status kerja disampaikan berjenjang dan saling bertentangan oleh beberapa pihak internal	Tidak Terpenuhi
Pemeliharaan dan Kedisiplinan	Dokumentasi kinerja dan pelanggaran disiplin melalui mekanisme formal (Surat Peringatan)	Tidak terdapat Surat Peringatan I, II, atau III sepanjang masa kerja	Tidak Terpenuhi
Pemberhentian	PHK melalui perundingan dan penetapan lembaga PPHI sesuai Pasal 151 UU No. 13/2003	PHK dilakukan tanpa perundingan, disertai dokumen yang tidak sesuai fakta riwayat kerja	Tidak Terpenuhi

Kegagalan pada fungsi pengintegrasian tampak dari tidak adanya satu saluran komunikasi resmi yang berwenang menyampaikan keputusan pemberhentian; instruksi mengenai status kerja Penggugat disampaikan secara berjenjang dan tidak konsisten oleh mandor produksi, pengawas, hingga pimpinan perusahaan, sehingga menimbulkan ketidakpastian yang berlarut-larut selama hampir satu bulan sebelum Penggugat menerima dokumen resmi [12]. Kondisi ini konsisten dengan temuan bahwa hubungan industrial yang baik menuntut komunikasi yang jelas dan konsisten antara pengusaha dan pekerja [3].

Kegagalan yang lebih signifikan terjadi pada fungsi pemberhentian. Tergugat tidak dapat menunjukkan adanya kesalahan Penggugat yang tercatat melalui mekanisme kedisiplinan formal, sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memiliki dasar yang sah [12]. Lebih lanjut, dokumen pemberhentian yang diajukan kepada Penggugat memuat keterangan yang tidak sesuai fakta mengenai riwayat kerjanya, yang oleh Penggugat dinilai sebagai upaya menyamarkan pemutusan hubungan kerja sepihak menjadi seolah-olah pengunduran diri [12]. Praktik semacam ini bertentangan dengan prinsip perlindungan hukum terhadap pekerja yang menjadi korban PHK sepihak [6], [7], [10], [11], dan juga bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mewajibkan pengusaha menempuh perundingan dan memperoleh penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum mengakhiri hubungan kerja [4].

3.4 Analisis Yuridis Pertimbangan Mahkamah Agung dan Implikasinya bagi Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

Mahkamah Agung dalam pertimbangannya menegaskan bahwa putusan *Judex Facti* yang memutus hubungan kerja dengan memberikan kompensasi berupa 2 (dua) kali uang pesangon dan uang penggantian hak telah tepat,

karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dianggap sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan pemutusan hubungan kerja terjadi tanpa adanya kesalahan dari pihak Penggugat [12]. Ketiga keberatan kasasi yang diajukan Tergugat mengenai dasar penetapan pesangon, anjuran mediator, dan besaran upah proses dinyatakan tidak dapat membatalkan putusan *Judex Facti*, meskipun Mahkamah Agung tetap menggunakan kewenangannya untuk memperbaiki besaran upah proses dari 12 bulan menjadi 6 bulan, sejalan dengan prinsip yang lahir dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yang membatasi jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial [13], [14].

Pola putusan “menolak kasasi namun memperbaiki amar” ini menunjukkan bahwa Mahkamah Agung tetap menjalankan fungsi koreksinya terhadap penerapan hukum oleh *Judex Facti* sekalipun kasasi ditolak, dan menegaskan konsistensi yurisprudensi mengenai pembatasan upah proses [14]. Meskipun ketentuan Pasal 151 dan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menjadi dasar Putusan Nomor 241 K/Pdt.Sus-PHI/2016 telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja [15], [16], prinsip dasar bahwa PHK sepihak tanpa mekanisme yang sah merupakan tindakan yang tidak sah tetap dipertahankan dalam kerangka hukum ketenagakerjaan yang berlaku saat ini.

Implikasi dari putusan ini bagi praktik manajemen sumber daya manusia cukup signifikan. Perusahaan menanggung kerugian finansial berupa kewajiban membayar pesangon, uang penggantian hak, dan upah proses, di samping biaya dan waktu yang dikeluarkan untuk menempuh proses hukum hingga tingkat kasasi. Kerugian tersebut sesungguhnya dapat dicegah apabila fungsi pengintegrasian dan pemberhentian dijalankan secara tertib, antara lain melalui pendokumentasian kinerja dan pelanggaran disiplin secara konsisten, penetapan saluran komunikasi resmi dalam pengambilan keputusan ketenagakerjaan, serta kepatuhan terhadap prosedur pemutusan hubungan kerja yang diatur undang-undang. Dengan demikian, implementasi fungsi MSDM yang baik bukan hanya menjadi kebutuhan administratif, melainkan juga instrumen pencegahan risiko hukum dan finansial bagi perusahaan [1], [3], [9].

4. KESIMPULAN

Analisis terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 241 K/Pdt.Sus-PHI/2016 menunjukkan bahwa perselisihan hubungan industrial antara PT Indoking Aneka Agar-Agar Industri dan Ratna Solin bersumber dari lemahnya implementasi fungsi pengintegrasian dan fungsi pemberhentian dalam manajemen sumber daya manusia, yang ditandai dengan tidak adanya dokumentasi kedisiplinan, komunikasi internal yang tidak konsisten mengenai status kerja, serta penyusunan dokumen pemberhentian yang tidak sesuai fakta riwayat kerja Penggugat. Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi Tergugat dan menguatkan putusan *Judex Facti* mengenai hak-hak Penggugat, dengan satu-satunya perbaikan pada besaran upah proses yang disesuaikan dengan prinsip dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011. Putusan ini menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa melalui mekanisme hukum yang berlaku tetap dinyatakan tidak sah, sekalipun perkara telah sampai pada tingkat kasasi. Temuan ini merekomendasikan agar perusahaan menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara konsisten dan terdokumentasi, khususnya dalam pengelolaan hubungan industrial dan proses pemberhentian karyawan, guna mencegah timbulnya perselisihan hubungan industrial serta meminimalkan risiko hukum dan finansial yang dapat merugikan keberlangsungan perusahaan.

REFERENCES

- [1] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
- [2] W. Wiguna, D. C. Oktaviani, M. R. Padli, M. M. Klau, A. Apriana, and R. Tunyanan, "Peran dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia," *Journal of Management and Business (JOMB)*, vol. 8, no. 1, pp. 60–67, 2026.
- [3] I. Sari, "Peran Hubungan Industrial dalam Mengurangi Konflik Tenaga Kerja," *Jurnal Ilmiah M-Progress*, vol. 15, no. 2, pp. 295–308, 2025.
- [4] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, 2003.
- [5] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, 2004.
- [6] S. Subagyo and G. Nadapdap, "Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan," *Lex Lectio Law Journal*, vol. 1, no. 1, pp. 14–24, 2022.
- [7] R. F. Wibowo and R. Herawati, "Perlindungan bagi Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, no. 3, 2021.
- [8] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2022.
- [9] A. Andi, W. Wiguna, and Y. Yunanti, "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 6, no. 2, 2024.
- [10] L. E. Oktaviarika and M. N. Apriyani, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan," *HUMKY: Jurnal Hukum*, vol. 4, no. 2, pp. 710–724, 2024.
- [11] N. P. Ariqa, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh," *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan*, vol. 2, no. 1, 2024.
- [12] Mahkamah Agung Republik Indonesia, *Putusan Nomor 241 K/Pdt.Sus-PHI/2016*, 2016.
- [13] Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Putusan Nomor 37/PUU-IX/2011*, 2011.

ISSN 2962-7966 (media online)

Vol 4 No 1, Hal: 217-221

- [14] N. Melinda, H. Fikri, and A. Purnama, "Upah Proses Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 (Studi Kasus Perkara Nomor 157 K/Pdt.Sus-PHI/2018)," *Disiplin: Jurnal Ilmu Hukum*, vol. 27, no. 1, pp. 24–39, 2021.
- [15] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*, 2023.
- [16] D. Agus, "Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja," *Ius Civile: Refleksi Penegakan Hukum dan Keadilan*, vol. 6, no. 1, 2022.