

Ketika Protes Berujung Petaka: Analisis Yuridis-Psikologis Kasus PHK Akibat Mangkir Kerja Pasca -Demosi (Studi Kasus Misdianti vs PT Antares Sinar Karunia)

Kharisma Vivi Alfiana*, Yuni Syafrina Yasyfin, Nazmah

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

Email: ¹*kharisma.vivi20@gmail.com, ²yunisyafrina27@gmail.com, ³nazmah@stimsukmamedan.ac.id

(*:coresponding author)

Abstrak

Hubungan industrial yang sehat menuntut keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan hak normatif pekerja, sebuah keseimbangan yang kerap terganggu di masa krisis ekonomi. Artikel ini menganalisis sengketa perselisihan hubungan industrial antara Misdianto (Pengugat) melawan PT Antares Sinar Karunia (Tergugat) sebagaimana diputus dalam Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 248/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn. Sengketa berawal dari pemotongan upah sepihak selama pandemi Covid-19, demosi jabatan, hingga tindakan mangkir yang berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan kualifikasi pengunduran diri. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan studi kasus, didukung analisis interdisipliner antara hukum ketenagakerjaan dan perilaku organisasi khususnya konsep psychological contract dan withdrawal behavior. Hasil kajian menunjukkan bahwa kegagalan komunikasi administratif menjadi akar sengketa, tindakan mangkir tanpa dasar hukum yang kuat merugikan posisi pekerja secara yuridis, dan majelis hakim tetap menegakkan prinsip keadilan proporsional dengan menolak gugatan rekonvensi perusahaan. Kajian ini diharapkan memberi kontribusi pembelajaran bagi manajemen sumber daya manusia dan praktisi hukum ketenagakerjaan dalam mengelola risiko sengketa kerja di masa mendatang.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Hubungan Industrial, Psychological Contract, Withdrawal Behavior, Hukum Ketenagakerjaan

1. PENDAHULUAN

Hubungan industrial sejatinya bukan sekadar interaksi formal antara atasan dan bawahan di dalam struktur korporasi, melainkan sebuah ekosistem yang melibatkan kesejahteraan material, kepatuhan regulasi hukum, dan kestabilan psikologis di ruang kerja. Keseimbangan ini sangat diuji ketika krisis global melanda: pandemi Covid-19 menjadi katalisator utama ketidakstabilan banyak perusahaan, memicu langkah efisiensi drastis yang kerap berbenturan dengan hak-hak normatif pekerja.

Di satu sisi, pengusaha dihadapkan pada tekanan untuk mempertahankan kelangsungan usaha melalui efisiensi biaya, termasuk biaya tenaga kerja. Di sisi lain, pekerja memiliki hak normatif yang dilindungi undang-undang, seperti hak atas upah yang layak, hak atas posisi dan jenjang karier, serta hak atas perlakuan yang adil. Ketika kedua kepentingan ini tidak dikelola dengan komunikasi yang transparan, potensi konflik hubungan industrial menjadi semakin besar dan dapat berujung pada sengketa hukum formal di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Kasus hukum antara Misdianto melawan PT Antares Sinar Karunia merupakan representasi nyata dari rapuhnya komunikasi dalam hubungan industrial kontemporer. Konflik yang bermula dari pemotongan upah dan demosi jabatan ini memperlihatkan bagaimana ketidakpuasan psikologis karyawan yang tidak dikelola dengan tepat dapat mendorong tindakan mangkir, yang justru merugikan posisi hukum karyawan itu sendiri di pengadilan.

Fenomena ini menjadi semakin menarik untuk dikaji karena melibatkan dua ranah keilmuan yang saling berkelindan, yaitu hukum ketenagakerjaan sebagai kerangka normatif formal, dan perilaku organisasi sebagai kerangka penjelas terhadap dinamika psikologis yang mendorong tindakan para pihak. Pendekatan interdisipliner semacam ini penting agar analisis putusan tidak berhenti pada aspek legal-formal semata, tetapi juga mampu menjelaskan mengapa para pihak mengambil keputusan tertentu.

Artikel ini bertujuan membedah dinamika perselisihan tersebut, menganalisis prosedur administratif yang menjadi dasar pertimbangan majelis hakim, serta mengevaluasi aspek hukum ketenagakerjaan pasca-pemberlakuan regulasi baru. Melalui pendekatan interdisipliner antara hukum formil dan psikologi industri, diharapkan studi ini memberikan pembelajaran strategis bagi tata kelola sengketa kerja di masa mendatang.

2. TINJAUAN TEORITIS

Kontrak psikologis (*psychological contract*) merupakan seperangkat ekspektasi tidak tertulis yang dimiliki pekerja maupun pengusaha mengenai apa yang akan diberikan dan diterima dalam hubungan kerja, di luar apa yang tercantum dalam perjanjian kerja formal [9]. Semakin panjang masa kerja seseorang, semakin kuat kontrak psikologis yang terbentuk; ketika ekspektasi tersebut dilanggar secara sepihak, pekerja cenderung mempersepsikannya sebagai pengkhianatan organisasi yang dampaknya lebih besar dibandingkan pelanggaran kontrak kerja formal semata.

Withdrawal behavior dikonseptualisasikan sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan pekerja untuk menghindari situasi kerja yang dipersepsikan tidak menyenangkan, mulai dari penurunan keterlibatan kerja hingga ketidakhadiran dan pengunduran diri. Ketidakpuasan kerja yang tidak tersalurkan melalui mekanisme konstruktif cenderung bermuara pada perilaku menghindar, termasuk ketidakhadiran tanpa keterangan [6].

Dari sisi regulasi, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dengan kualifikasi pengunduran diri akibat mangkir diatur dalam Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah melalui Undang-Undang Cipta Kerja [3]. Ketentuan ini memberikan kepastian hukum bagi pengusaha ketika menghadapi pekerja yang tidak melaksanakan kewajiban kerjanya tanpa alasan sah, namun tetap mensyaratkan pemenuhan prosedur pemanggilan secara patut sebagai bentuk perlindungan hak pekerja [5].

Selain itu, hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial memiliki karakteristik khusus, di mana pembuktian formil melalui dokumen tertulis memegang peranan yang sangat menentukan dibandingkan argumentasi lisan para pihak. Fadlan dan Sundry menegaskan bahwa keberhasilan pembuktian dalam sengketa PHI sangat bergantung pada kelengkapan dokumen formil, seperti surat panggilan kerja dan bukti pengiriman yang sah, karena hakim PHI cenderung memberikan bobot pembuktian yang tinggi terhadap alat bukti tertulis [1]. Ketiga kerangka teori ini psychological contract, withdrawal behavior, dan kepastian hukum pembuktian formil digunakan secara terpadu untuk menganalisis fakta hukum dalam putusan yang menjadi objek kajian artikel ini.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif (normative legal research) dengan menelaah bahan hukum primer berupa Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 248/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, didukung bahan hukum sekunder berupa buku dan jurnal ilmiah yang relevan.

Pendekatan yang digunakan adalah studi kasus (case study approach) yang dipadukan dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan konseptual (conceptual approach). Analisis dilakukan secara deskriptif-kualitatif dengan menelaah kronologi fakta hukum, argumentasi para pihak, serta pertimbangan hakim, dan menghubungkannya dengan teori psychological contract dan withdrawal behavior untuk memberikan perspektif interdisipliner.

Data dikumpulkan melalui studi dokumen (document study) atas salinan resmi putusan pengadilan serta studi kepustakaan (library research) atas peraturan perundang-undangan dan artikel jurnal ilmiah. Proses analisis dilakukan melalui reduksi data, penyajian data secara sistematis, serta penarikan kesimpulan yang menghubungkan fakta hukum dengan kerangka teori yang digunakan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Kronologi Konflik: Dari Demosi hingga Pelanggaran Hak

Penggugat (Misdianto) tercatat mengabdikan pada PT Antares Sinar Karunia selama kurang lebih 13 tahun 9 bulan. Masa kerja yang panjang ini memicu terbentuknya kontrak psikologis (psychological contract), yakni ekspektasi tidak tertulis mengenai loyalitas dan penghargaan timbal balik dari perusahaan. Namun kondisi krisis mendorong manajemen mengambil kebijakan sepihak tanpa mekanisme penyelesaian yang transparan:

- Pemotongan Upah: April 2020-September 2021 (18 bulan), perusahaan memotong upah tanpa kesepakatan tertulis; kerugian yang dituntut pekerja mencapai Rp65.659.235,00.
- Demosi Jabatan: 12 Mei 2022, Penggugat didemosi dari Chief Accountant menjadi Debt Collector, memicu stres kerja yang masif.
- Respons Pekerja: Sebagai protes, Penggugat tidak masuk kerja (mangkir) bentuk withdrawal behavior akibat lingkungan kerja yang dianggap tidak lagi adil.
- Penghentian Upah: Juni-Agustus 2022, Penggugat mengklaim tidak menerima upah sama sekali.

Rangkaian peristiwa tersebut apabila disusun dalam satu linimasa memperlihatkan pola eskalasi yang cukup jelas: dimulai dari kebijakan finansial yang bersifat sepihak, berlanjut ke perubahan status profesional yang drastis, kemudian direspons dengan penarikan diri dari pekerjaan, dan berujung pada penghentian upah yang semakin memperdalam ketidakpercayaan di antara kedua belah pihak. Pola eskalasi semacam ini lazim ditemukan dalam studi hubungan industrial, di mana ketiadaan intervensi pada tahap awal berupa dialog bipartit yang tulus cenderung membuat konflik bergerak semakin jauh dari kemungkinan penyelesaian secara damai.

4.2 Jawaban Tergugat dan Gugatan Rekonvensi

PT Antares Sinar Karunia membantah dengan argumen kedaruratan bisnis, menyatakan pemotongan upah merupakan survival policy yang telah diinformasikan melalui Surat Ketetapan Bersama (SKB). Terkait ketidakhadiran, Tergugat mendalilkan Penggugat sengaja meninggalkan tugas. Perusahaan turut mengajukan gugatan rekonvensi senilai Rp66.872.345,00 dengan alasan mangkir tanpa proses serah terima (handover) yang memadai menimbulkan kerugian operasional.

Argumentasi Tergugat ini mencerminkan logika manajemen krisis yang lazim digunakan pelaku usaha di sektor padat karya: efisiensi biaya dipandang sebagai langkah rasional untuk mempertahankan kelangsungan usaha, sementara kegagalan pekerja melakukan serah terima pekerjaan dipandang sebagai kelalaian yang merugikan operasional perusahaan. Namun demikian, argumentasi semacam ini perlu diuji lebih jauh melalui pembuktian formil di persidangan, mengingat gugatan rekonvensi menuntut adanya hubungan kausalitas yang jelas antara kelalaian pekerja dengan kerugian materiil yang nyata dialami perusahaan.

4.3 Analisis Yuridis dan Pembuktian Formil

Perusahaan menghadirkan alat bukti krusial berupa Surat Panggilan Kerja I, II, dan III yang dikirimkan resmi ke alamat Penggugat. Berdasarkan ketentuan hukum positif, pekerja yang mangkir 5 hari kerja berturut-turut tanpa keterangan sah dan telah dipanggil patut 2 kali, demi hukum dikualifikasikan mengundurkan diri — dengan konsekuensi hilangnya hak pesangon 2 kali ketentuan, hanya berhak atas Uang Pengganti Hak (UPH). Sebaliknya, tuntutan kekurangan upah Penggugat ditolak karena tidak dilampiri Nota Pemeriksaan resmi dari Pengawas Ketenagakerjaan, yang menjadi syarat formil pembuktian selisih upah.

Pola pembuktian ini menegaskan karakteristik hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial yang sangat menekankan validitas dokumen tertulis. Kelemahan mendasar posisi Penggugat terletak bukan pada substansi keluhannya, melainkan pada ketiadaan prosedur formil yang seharusnya ditempuh lebih dahulu sebelum mengajukan tuntutan finansial ke pengadilan. Hal ini menjadi pembelajaran penting bahwa kebenaran materiil semata tidak cukup dalam hukum acara perdata; kebenaran tersebut harus disertai kebenaran formil berupa alat bukti yang sah dan sesuai prosedur yang ditetapkan peraturan perundang-undangan.

4.4 Pertimbangan Hukum Hakim dan Penolakan Rekonvensi

Majelis Hakim mengacu pada Pasal 81 angka 42 UU No. 6/2023 (perubahan Pasal 168 UU No. 13/2003) dan menilai PHK kualifikasi mengundurkan diri sah demi hukum karena prosedur pemanggilan telah dipenuhi. Namun demikian, hakim menolak gugatan rekonvensi Tergugat karena perusahaan gagal membuktikan kerugian materiil riil yang disebabkan langsung oleh kelalaian serah terima jabatan Penggugat; hambatan operasional dinilai sebagai risiko manajerial yang wajib diantisipasi perusahaan sendiri.

Pertimbangan hukum hakim dalam putusan ini mencerminkan penerapan asas proporsionalitas (proportionality principle), di mana masing-masing pihak dinilai secara objektif berdasarkan kekuatan pembuktian yang diajukan, tanpa condong secara apriori kepada salah satu pihak semata-mata karena statusnya sebagai pekerja atau pengusaha. Di satu sisi, hakim menegaskan kepastian hukum dengan mengabulkan kualifikasi pengunduran diri berdasarkan bukti formil yang kuat dari Tergugat. Di sisi lain, hakim tetap memberikan perlindungan kepada pekerja dengan menolak gugatan rekonvensi yang tidak didukung bukti kausalitas kerugian yang memadai.

4.5 Detail Amar Putusan

Tabel 1. Ringkasan Amar Putusan PHI

Kategori Gugatan	Butir Amar Putusan PHI	Konsekuensi Yuridis / Nominal
Dalam Konvensi	Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian; menyatakan putusannya hubungan kerja karena kualifikasi mengundurkan diri. Menolak tuntutan selebihnya.	Perusahaan wajib membayar UPH senilai Rp17.759.532,00. Tuntutan kekurangan upah (Rp65 juta) dan pesangon 2x ketentuan ditolak.
Dalam Rekonvensi	Menolak gugatan rekonvensi Tergugat untuk seluruhnya.	Perusahaan tidak berhak atas ganti rugi Rp66.872.345,00.
Biaya Perkara	Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat.	Tergugat membayar biaya administrasi sidang Rp735.000,00.

4.6 Pembahasan dalam Perspektif Psychological Contract dan Withdrawal Behavior

Ditinjau dari perilaku organisasi, kronologi sengketa ini menggambarkan proses pelanggaran kontrak psikologis yang berlangsung bertahap (incremental breach). Masa kerja Penggugat yang mencapai 13 tahun 9 bulan menunjukkan adanya investasi emosional dan ekspektasi jangka panjang yang telah terbentuk kuat, sehingga

ketika perusahaan mengambil kebijakan pemotongan upah dan demosi tanpa dialog yang transparan, hal tersebut dipersepsikan bukan sekadar kebijakan administratif biasa, melainkan pengingkaran terhadap janji tidak tertulis mengenai penghargaan atas loyalitas. Tindakan mangkir yang kemudian muncul dapat dipahami sebagai bentuk withdrawal behavior, yaitu respons psikologis yang wajar terhadap situasi kerja yang dipersepsikan tidak lagi adil, namun secara yuridis tetap membawa konsekuensi hukum yang serius bagi pekerja.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya bagi manajemen sumber daya manusia untuk memahami bahwa kepatuhan formal terhadap prosedur hukum, seperti penerbitan surat panggilan kerja, tidak serta-merta menghapus dampak psikologis dari kebijakan yang dipersepsikan tidak adil oleh pekerja. Pendekatan manajemen yang hanya berfokus pada aspek legal-formal tanpa memperhatikan dimensi psikologis berisiko menimbulkan sengketa serupa di masa mendatang, meskipun secara yuridis perusahaan berpotensi memenangkan perkara. Sebaliknya, bagi pekerja, pemahaman atas batas-batas hukum dari tindakan protes informal seperti mangkir menjadi krusial agar respons emosional yang wajar tidak berujung pada kerugian hak-hak finansial yang seharusnya dapat dipertahankan melalui jalur hukum yang lebih tepat.

4.7 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menganalisis satu putusan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai objek kajian, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati. Analisis atas dimensi psikologis para pihak juga didasarkan pada penafsiran teoritis atas fakta hukum yang tertuang dalam putusan, bukan pada data primer berupa wawancara langsung dengan para pihak yang bersengketa. Penelitian mendatang disarankan memperluas objek kajian pada beberapa putusan PHI sekaligus (comparative case study) guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai pola hubungan antara pelanggaran kontrak psikologis, withdrawal behavior, dan hasil putusan pengadilan hubungan industrial.

4.8 Prinsip Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif

Putusan ini juga dapat dibaca melalui lensa keadilan prosedural (procedural justice) dan keadilan distributif (distributive justice) dalam pengambilan keputusan organisasi. Keadilan prosedural menyoroti sejauh mana proses pengambilan keputusan dijalankan secara transparan dan partisipatif, sementara keadilan distributif menyoroti kewajaran alokasi hasil atau beban di antara pihak yang terlibat. Kebijakan pemotongan upah dan demosi yang diambil PT Antares Sinar Karunia tanpa dialog yang memadai menunjukkan lemahnya keadilan prosedural, sekalipun perusahaan berargumen bahwa keputusan tersebut secara substantif diperlukan demi kelangsungan usaha.

Di sisi lain, putusan hakim yang tetap memberikan hak minimal berupa Uang Pengganti Hak kepada Penggugat, meskipun status pekerjaannya dikualifikasikan mengundurkan diri, dapat dipahami sebagai upaya menegakkan keadilan distributif minimal di tengah proses hukum yang secara formal memihak pada kepatuhan prosedural Tergugat. Pola putusan semacam ini memperlihatkan bahwa forum peradilan hubungan industrial berupaya menyeimbangkan dua dimensi keadilan tersebut, alih-alih hanya menegakkan salah satu dimensi secara mutlak.

Tabel 2. Glosarium Istilah Kunci

Istilah	Definisi Singkat
Psychological Contract	Ekspektasi tidak tertulis antara pekerja dan organisasi mengenai apa yang akan saling diberikan dan diterima dalam hubungan kerja, di luar perjanjian kerja formal.
Withdrawal Behavior	Rangkaian perilaku penarikan diri pekerja dari lingkungan kerja yang dipersepsikan tidak kondusif, mulai dari penurunan kinerja hingga ketidakhadiran dan pengunduran diri.
Mangkir	Ketidakhadiran pekerja tanpa keterangan tertulis yang sah, yang apabila berlangsung 5 hari kerja berturut-turut atau lebih dan telah dipanggil patut 2 kali, dikualifikasikan sebagai pengunduran diri menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia.
Uang Pengganti Hak (UPH)	Hak finansial minimal yang tetap diterima pekerja meskipun hubungan kerja berakhir dengan kualifikasi pengunduran diri.

5. KESIMPULAN

Sengketa ini berakar dari tiadanya konsensus tertulis yang sah di awal reorganisasi upah dan jabatan di masa krisis, memicu hilangnya rasa percaya antar-pihak. Protes dengan menghentikan kehadiran merupakan kekeliruan fatal secara hukum karena memberikan celah bagi PHK berkualifikasi mengundurkan diri, yang menyalakan hak pesangon. Pengadilan bersikap objektif dengan tetap melindungi pekerja dari tuntutan rekonsensi yang tidak berdasar, sembari menegakkan supremasi hukum administrasi ketenagakerjaan.

Perusahaan disarankan mengedepankan organizational support dan dialog bipartit yang akuntabel sebelum mengeksekusi kebijakan demosi atau mutasi ekstrem, guna menghindari resistensi psikologis karyawan yang berujung pada sengketa hukum. Keberatan atas kebijakan perusahaan sebaiknya disampaikan secara tertulis dan ditempuh melalui jalur formal seperti pelaporan ke pengawas ketenagakerjaan, alih-alih menghentikan kehadiran tanpa keterangan yang berisiko melemahkan posisi hukum pekerja. Kasus ini menegaskan bahwa dalam sidang PHI, bukti surat formil memiliki kekuatan pembuktian yang jauh lebih kuat dibandingkan argumen lisan tanpa dasar verifikasi resmi. Diperlukan penguatan sosialisasi mengenai tata cara memperoleh Nota Pemeriksaan sebagai syarat pembuktian tuntutan kekurangan upah, serta penguatan lembaga mediasi bipartit dan tripartit di tingkat dinas ketenagakerjaan daerah agar sengketa serupa dapat diselesaikan sebelum berlanjut ke jalur litigasi yang memakan waktu dan biaya lebih besar. Secara keseluruhan, kasus Misdianto melawan PT Antares Sinar Karunia mengingatkan bahwa hubungan industrial yang sehat bukan semata-mata soal kepatuhan terhadap regulasi formal, melainkan juga soal bagaimana kepatuhan tersebut dijalankan dengan cara yang manusiawi, transparan, dan partisipatif. Pembelajaran inilah yang diharapkan dapat menjadi kontribusi nyata dari penelitian ini bagi dunia akademik maupun praktik hubungan industrial di Indonesia.

REFERENCES

- [1] M. R. Fadlan and R. I. Sundary, "Penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena PHK dihubungkan dengan UU No. 2 Tahun 2004," *Bandung Conf. Ser. Law Stud.*, vol. 2, no. 2, pp. 1140–1148, 2022.
- [2] R. Rees, K. M. Brownell, and J. Kickul, "Beyond exchange and affect: An updated meta-analytic review and regulatory framework for psychological contract breach," *J. Bus. Psychol.*, pp. 1–34, 2026.
- [3] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, 2003.
- [4] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*, 2023.
- [5] T. Yulianto, "Perlindungan hukum terhadap hak pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri," *Law Reform*, vol. 6, no. 2, 2021.
- [6] A. S. F. Silaban and L. Yudhantaka, "Perlindungan hukum terhadap pekerja perusahaan atas paksaan dalam pembuatan surat pengunduran diri," *J. Ilm. Wahana Educ.*, vol. 10, no. 15, pp. 178–193, 2024.
- [7] Pengadilan Negeri Medan, *Putusan Nomor 248/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn*, 2022.
- [8] Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, 2021.
- [9] B. Gong and R. L. Sims, "Psychological contract breach during the pandemic: How an abrupt transition to a work from home schedule impacted the employment relationship," *J. Bus. Res.*, vol. 154, Art. no. 113259, 2023.
- [10] D. De Clercq, "Psychological contract breaches, plans to quit, and destructive voice behavior: Catalytic effects of proactive personality," *Eur. Manag. J.*, 2024.
- [11] S. Mulgund, "Importance of distributive justice, procedural justice and fairness in workplace," *Int. J. Manag. Humanit.*, vol. 8, no. 6, 2022.