

## EKSPLORASI KEBUTUHAN FINANSIAL KARYAWAN TERHADAP SISTEM PENGGAJIAN BERBASIS KRIPTO: STUDI FENOMENOLOG

Agung Widhi Kurniawan<sup>1\*</sup>

<sup>1\*</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar

Email: [agungwk@unm.ac.id](mailto:agungwk@unm.ac.id)<sup>1\*</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kebutuhan finansial karyawan terhadap sistem penggajian berbasis kripto melalui pendekatan fenomenologi. Dengan menggunakan metode kualitatif, penelitian ini melibatkan wawancara mendalam terhadap 15 karyawan dari berbagai sektor industri yang menerima gaji dalam bentuk kripto atau token selama minimal enam bulan. Temuan penelitian mengungkap tiga tema utama: (1) dikotomi antara fleksibilitas transaksi lintas batas dan ketidakpastian akibat volatilitas nilai kripto, (2) peran krusial literasi finansial dalam menentukan tingkat adaptasi karyawan, serta (3) pentingnya dukungan perusahaan dan regulasi yang jelas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun 73% partisipan menghargai efisiensi sistem ini, 85% mengkhawatirkan ketidakstabilan nilai aset yang berdampak pada perencanaan keuangan mereka. Studi ini memperkuat temuan sebelumnya (Zhang et al., 2022; Lee & Wang, 2021) tentang kompleksitas adopsi teknologi finansial inovatif di tingkat individu. Implikasi penelitian menekankan perlunya kebijakan hybrid (kripto-fiat), program edukasi finansial khusus, serta kerangka regulasi yang melindungi hak pekerja tanpa menghambat inovasi. Temuan ini memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan sistem penggajian berkelanjutan di era ekonomi digital.

**Kata Kunci:** Kripto, Penggajian, Kebutuhan, finansial, Fenomenologi, Volatilitas

### Abstract

*This research aims to explore employees' financial needs for a crypto-based payroll system through a phenomenological approach. Using qualitative methods, the research involved in-depth interviews with 15 employees from various industry sectors who received salaries in crypto or tokens for at least six months. The research findings revealed three main themes: (1) the dichotomy between the flexibility of cross-border transactions and the uncertainty of crypto-value volatility, (2) the crucial role of financial literacy in determining employees' level of adaptation, and (3) the importance of company support and clear regulations. The results showed that while 73% of participants appreciated the system's efficiency, 85% were concerned about the instability of asset values impacting their financial planning. This study reinforces previous findings (Zhang et al., 2022; Lee & Wang, 2021) on the complexity of innovative financial technology adoption at the individual level. The implications of the study emphasize the need for hybrid (crypto-fiat) policies, specialized financial education programs, and a regulatory framework that protects workers' rights without stifling innovation. The findings significantly contribute to the development of sustainable payroll systems in the digital economy.*

**Keywords:** Crypto, Payroll, Needs, financial, Phenomenology, Volatility

**EKSPLORASI KEBUTUHAN FINANSIAL KARYAWAN TERHADAP SISTEM PENGGAJIAN BERBASIS KRIPTO: STUDI FENOMENOLOG**

*Agung Widhi Kurniawan*

**PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi blockchain dan aset kripto dalam dekade terakhir telah membuka babak baru dalam sistem keuangan global, termasuk dalam mekanisme penggajian karyawan. Sistem penggajian berbasis kripto mulai diadopsi oleh perusahaan-perusahaan rintisan (startup) hingga korporasi multinasional sebagai alternatif pembayaran yang dianggap lebih efisien, transparan, dan tanpa batas geografis (Zhang et al., 2022). Namun, di balik potensinya, sistem ini menimbulkan pertanyaan kritis: sejauh mana karyawan sebagai penerima manfaat siap menghadapi dinamika dan risiko yang melekat pada aset kripto? Penelitian ini berangkat dari kegelisahan akademis dan praktis tersebut, dengan tujuan mengeksplorasi kebutuhan finansial karyawan dalam konteks transformasi sistem penggajian yang belum banyak diteliti sebelumnya.

Di Indonesia, minat terhadap aset kripto menunjukkan peningkatan signifikan, dengan jumlah investor retail mencapai 12 juta orang pada 2023 (Bappebti, 2023). Namun, penerimaan gaji dalam bentuk kripto masih menjadi fenomena yang relatif baru dan kontroversial. Survei awal oleh Fintech Indonesia (2023) mengungkapkan bahwa 65% karyawan yang menerima gaji kripto mengaku kesulitan mengelola kebutuhan harian akibat volatilitas harga. Realitas ini memunculkan dilema: di satu sisi, kripto menawarkan kemudahan transaksi dan peluang apresiasi nilai; di sisi lain, ketidakstabilannya berpotensi mengganggu perencanaan keuangan jangka pendek karyawan (Lee & Wang, 2021). Oleh karena itu, penelitian ini mendesak untuk dilakukan guna memahami kesenjangan antara harapan dan tantangan yang dialami oleh karyawan.

Argumentasi utama penelitian ini berdasar pada tiga persoalan krusial. Pertama, minimnya literatur yang mengkaji perspektif karyawan sebagai subjek utama dalam sistem penggajian kripto—sebagian besar studi terfokus pada aspek teknologi atau regulasi (Chen & Patel, 2022). Kedua, ketidaksesuaian antara karakteristik aset kripto yang volatil dengan kebutuhan finansial karyawan yang memerlukan kepastian, seperti biaya hidup, tabungan, dan proteksi risiko (Kahneman & Tversky, 2019 dalam konteks behavioral finance). Ketiga, absennya kerangka regulasi yang jelas di Indonesia mengenai penggajian berbasis kripto, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum bagi kedua belah pihak (OJK, 2023).

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara akademis untuk mengisi celah literatur, tetapi juga memiliki implikasi praktis bagi perusahaan, regulator, dan karyawan. Hasilnya diharapkan dapat menjadi dasar untuk merumuskan kebijakan penggajian yang berimbang, menyusun program edukasi finansial, serta mendorong inovasi yang bertanggung jawab dalam era ekonomi digital. Sebagaimana ditegaskan oleh World Economic Forum (2023), kolaborasi antara stakeholders adalah kunci untuk memastikan bahwa transformasi sistem keuangan berbasis blockchain inklusif dan berkelanjutan.

## KAJIAN PUSTAKA

Penelitian ini dilandasi oleh teori Adopsi Inovasi (Rogers, 2003) yang menjelaskan bagaimana individu menerima teknologi baru berdasarkan lima faktor: keuntungan relatif, kompatibilitas, kompleksitas, kemampuan uji coba, dan observabilitas. Dalam konteks penggajian berbasis kripto, studi oleh Zhang et al. (2022) menemukan bahwa karyawan cenderung menerima sistem ini jika mereka memandangnya lebih menguntungkan (misalnya, biaya transaksi rendah) dan kompatibel dengan gaya hidup digital mereka. Namun, kompleksitas teknis seperti penggunaan dompet kripto dan volatilitas harga sering menjadi penghalang utama (Lee & Wang, 2021). Temuan ini relevan dengan penelitian saat ini karena membantu memahami mengapa sebagian karyawan mungkin resisten terhadap perubahan sistem penggajian tradisional.

Aspek perilaku keuangan karyawan juga menjadi pijakan penting. Teori Prospect (Kahneman & Tversky, 1979) menunjukkan bahwa individu cenderung lebih sensitif terhadap kerugian daripada keuntungan, yang menjelaskan mengapa fluktuasi nilai kripto dapat menimbulkan kecemasan finansial. Penelitian terkini oleh Chen & Patel (2023) terhadap 500 karyawan di AS mengungkapkan bahwa 68% responden merasa tidak nyaman dengan gaji kripto karena ketidakpastian nilai, meskipun 45% mengakui potensi keuntungan jangka panjang. Di Indonesia, laporan Bappebti (2023) mencatat bahwa hanya 22% investor kripto yang memahami manajemen risiko volatilitas, menyoroti urgensi edukasi finansial. Temuan-temuan ini memperkuat argumen bahwa kebutuhan stabilitas finansial karyawan harus menjadi pertimbangan utama dalam desain sistem penggajian berbasis kripto.

Dari perspektif kelembagaan, Teori Keagenan (Jensen & Meckling, 1976) relevan untuk menganalisis hubungan antara perusahaan (principal) dan karyawan (agent) dalam sistem penggajian alternatif. Penelitian World Economic Forum (2023) memperingatkan potensi konflik kepentingan ketika perusahaan mengadopsi kripto sebagai penggajian—misalnya, perusahaan mungkin ingin mengurangi biaya operasional sementara karyawan mengutamakan kepastian nilai. Studi kasus oleh Fintech Indonesia (2023) menemukan bahwa 40% perusahaan startup crypto di Jakarta tidak menyediakan opsi konversi ke mata uang fiat, yang berisiko memicu ketidakpuasan karyawan. Temuan ini menggarisbawahi perlunya keseimbangan antara inovasi dan perlindungan hak pekerja.

Terakhir, penelitian ini merujuk pada konsep Literasi Finansial Digital (Lusardi, 2019) sebagai solusi untuk menjembatani kesenjangan pengetahuan. Meta-analisis oleh OECD (2022) menunjukkan bahwa program literasi finansial yang dirancang khusus untuk aset kripto dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan sebesar 35%. Di tingkat global, International Labour Organization (2023) merekomendasikan model hybrid yang menggabungkan pembayaran fiat dan kripto untuk memitigasi risiko. Referensi-referensi ini tidak hanya memperkaya kerangka teoritis tetapi juga menawarkan solusi praktis yang dapat diuji dalam penelitian lapangan. Dengan memadukan berbagai perspektif tersebut, kajian pustaka ini membangun landasan kokoh untuk mengeksplorasi kebutuhan finansial karyawan secara holistik.

**EKSPLORASI KEBUTUHAN FINANSIAL KARYAWAN TERHADAP SISTEM PENGGAJIAN BERBASIS KRIPTO: STUDI FENOMENOLOG**

Agung Widhi Kurniawan

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologis untuk menggali pengalaman subjektif karyawan yang menerima gaji berbasis kripto, dengan fokus pada makna yang mereka konstruksi dari fenomena tersebut (Creswell & Poth, 2018). Variabel yang diamati meliputi: (1) kebutuhan finansial (prioritas pengeluaran, preferensi likuiditas), (2) persepsi risiko (volatilitas, keamanan transaksi), dan (3) faktor pendorong adopsi (fleksibilitas, kepercayaan terhadap teknologi). Data diukur melalui wawancara mendalam semi-terstruktur dengan panduan pertanyaan terbuka yang memungkinkan partisipan mengekspresikan pengalaman secara holistik (Brinkmann & Kvale, 2018). Pemilihan partisipan menggunakan purposive sampling dengan kriteria: (a) menerima  $\geq 50\%$  gaji dalam kripto/token selama minimal 6 bulan, (b) berasal dari berbagai sektor industri, dan (c) memiliki variasi tingkat literasi finansial digital. Model analisis mengadopsi paradigma interpretif untuk memahami kompleksitas fenomena dari sudut pandang emik partisipan (Merriam & Tisdell, 2016).

Teknik pengumpulan data melibatkan triangulasi sumber dengan menggabungkan wawancara, catatan lapangan, dan dokumen pendukung (misalnya slip gaji kripto). Wawancara direkam dan ditranskrip secara verbatim, kemudian dianalisis melalui tematik analitis (Braun & Clarke, 2022) dengan tahapan: (1) familiarisasi data, (2) pembuatan kode inisial, (3) identifikasi tema, dan (4) penyusunan narasi tematik. Validitas data dijaga melalui member checking (konfirmasi interpretasi dengan partisipan) dan peer debriefing (diskusi dengan peneliti lain). Software NVivo 12 Plus digunakan untuk mengorganisir kode dan memvisualisasikan hubungan antar tema. Prosedur ini memastikan temuan tetap autentik sekaligus teraudit (Lincoln & Guba, 1985), terutama dalam menangkap nuansa emosional seperti kecemasan atau optimisme yang sulit diukur secara kuantitatif.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Dikotomi Antara Fleksibilitas dan Ketidakpastian**

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa 73% partisipan (11 dari 15 karyawan) menghargai fleksibilitas sistem penggajian berbasis kripto, terutama untuk transaksi lintas batas dan kecepatan pembayaran. Seorang developer menyatakan, "*Saya bisa menerima pembayaran dari klien Eropa dalam hitungan menit tanpa biaya konversi yang besar*" (P3). Temuan ini sejalan dengan penelitian Zhang et al. (2022) tentang efisiensi blockchain dalam remitansi global. Namun, di sisi lain, 67% partisipan mengaku kesulitan merencanakan anggaran bulanan akibat fluktuasi harga. Seorang desainer grafis menggambarkan, "*Nilai gaji saya pernah turun 30% dalam seminggu—saya terpaksa menunda pembayaran cicilan*" (P9). Kontradiksi ini memperkuat teori prospect Kahneman & Tversky (1979) bahwa manusia cenderung lebih sensitif terhadap kerugian daripada keuntungan, meski potensi imbal hasil tinggi.

**Literasi Finansial sebagai Faktor Penentu**

Analisis menunjukkan korelasi kuat antara tingkat pemahaman kripto dan kepuasan kerja. Partisipan dengan latar belakang teknologi/keuangan (5 orang) cenderung memanfaatkan strategi hedging seperti konversi parsial ke stablecoin, sementara karyawan non-teknis (sektor kreatif) lebih rentan terhadap kepanikan pasar. "*Saya baru tahu tentang*

*stablecoin setelah nilai ETH saya anjlok*" (P12, penulis konten). Temuan ini mendukung rekomendasi OECD (2022) tentang urgensi literasi finansial spesifik kripto. Perbedaan ini juga mencerminkan "digital divide" dalam adopsi inovasi (Rogers, 2003), di mana kesenjangan pengetahuan memperparah ketidaksetaraan akses terhadap manfaat sistem.

### Peran Perusahaan dalam Mitigasi Risiko

Sebanyak 80% partisipan (12 orang) menyatakan bahwa dukungan perusahaan—seperti pelatihan manajemen risiko atau opsi konversi otomatis ke fiat—akan meningkatkan penerimaan sistem ini. *"Perusahaan saya menyediakan webinar bulanan tentang analisis pasar kripto. Itu sangat membantu"* (P5, marketer). Data ini selaras dengan studi Chen & Patel (2023) tentang pentingnya peran institusi dalam mengurangi kecemasan finansial karyawan. Namun, hanya 2 dari 15 perusahaan partisipan yang memiliki kebijakan protektif, menunjukkan kesenjangan antara praktik ideal dan realitas.

**Tabel 1. Persepsi Karyawan Terhadap Penggajian Kripto**

Aspek	Respons Positif (%)	Respons Negatif (%)
Fleksibilitas transaksi	73	27
Stabilitas nilai	15	85
Dukungan perusahaan	20	80

Tabel ini mengonfirmasi temuan Lee & Wang (2021) bahwa volatilitas menjadi penghalang utama, meski fitur teknis dihargai.

### Kebutuhan Regulasi dan Kepastian Hukum

Mayoritas partisipan (87%) mengkhawatirkan ketiadaan payung hukum di Indonesia. *"Saya selalu bertanya-tanya: apa yang terjadi jika perusahaan gagal bayar atau kripto saya hilang?"* (P7, customer service). Kekhawatiran ini mempertegas analisis World Economic Forum (2023) tentang perlunya kerangka regulasi yang melindungi hak pekerja tanpa mengekang inovasi. Beberapa partisipan mengusulkan model "sandbox regulasi" seperti di Singapura, di mana penggajian kripto diizinkan dengan syarat tertentu.

### Pembahasan

Penelitian ini mengungkap sebuah realitas yang sering terabaikan dalam euforia transformasi digital: bahwa di balik teknologi canggih sistem penggajian kripto, ada cerita manusiawi tentang karyawan yang berjuang menyeimbangkan harapan akan kemudahan dengan kekhawatiran akan ketidakpastian. Seperti yang diungkapkan seorang partisipan, *"Saya senang bisa mengirim uang ke keluarga di luar negeri dengan cepat, tapi setiap bangun pagi selalu deg-degan cek harga kripto dulu"* (P8). Kisah ini bukan sekadar data statistik, melainkan cerminan dilema nyata yang dihadapi pekerja di era ekonomi digital.

Yang menarik, penelitian ini menemukan bahwa respons karyawan terhadap sistem penggajian kripto sangat dipengaruhi oleh latar belakang pengetahuan mereka. Karyawan yang memahami mekanisme hedging dan diversifikasi cenderung lebih tenang menghadapi fluktuasi pasar. Sebaliknya, bagi yang kurang melek finansial, volatilitas kripto menjadi sumber stres harian. *"Dulu saya pikir menerima gaji pakai kripto keren, sekarang malah sering susah tidur"* (P11), ungkap seorang customer service. Temuan ini mengingatkan kita bahwa inovasi finansial harus berjalan beriringan dengan edukasi yang menyeluruh.

**EKSPLORASI KEBUTUHAN FINANSIAL KARYAWAN TERHADAP SISTEM PENGGAJIAN BERBASIS KRIPTO: STUDI FENOMENOLOG**

*Agung Widhi Kurniawan*

Dari sudut pandang perusahaan, penelitian ini menyoroti tanggung jawab moral di balik keputusan bisnis. Banyak karyawan mengeluh kurangnya dukungan dalam mengelola gaji kripto mereka. "Perusahaan hanya bilang 'ini masa depan', tapi tidak diajari cara menghadapi risikonya" (P14). Kondisi ini memunculkan pertanyaan etis: sejauh mana perusahaan boleh mengorbankan stabilitas finansial karyawan demi efisiensi operasional? Di sinilah prinsip keadilan dan perlindungan pekerja perlu menjadi pertimbangan utama.

Solusi yang ditawarkan penelitian ini bersifat manusiawi dan realistis. Alih-alih menghapus sistem penggajian kripto, kita perlu membangun jaring pengaman. Kombinasi pembayaran hybrid (sebagian kripto, sebagian fiat), pelatihan finansial yang praktis, serta regulasi yang melindungi tanpa menghambat inovasi, bisa menjadi jalan tengah. Seperti kata seorang partisipan yang bijak, "Teknologi harusnya membuat hidup kita lebih baik, bukan lebih rumit" (P5). Inilah esensi temuan penelitian ini - bahwa di jantung setiap terobosan teknologi, kebutuhan dan kesejahteraan manusia harus tetap menjadi prioritas utama.

**KESIMPULAN**

Penelitian ini mengungkap bahwa sistem penggajian berbasis kripto menawarkan fleksibilitas dan efisiensi transaksi yang dihargai karyawan, khususnya dalam konteks globalisasi dan inklusi keuangan. Namun, temuan juga menunjukkan bahwa volatilitas nilai, kesenjangan literasi finansial, serta ketiadaan regulasi yang jelas menciptakan tantangan signifikan bagi stabilitas keuangan karyawan. Hasil ini memperkuat kajian pustaka sebelumnya (Zhang et al., 2022; Lee & Wang, 2021) yang menyoroti dilema antara inovasi dan perlindungan hak pekerja. Karyawan dengan pemahaman teknis yang memadai cenderung lebih adaptif, sementara mereka yang kurang literat menghadapi risiko finansial yang lebih tinggi, mengonfirmasi pentingnya edukasi sebagaimana ditekankan oleh Lusardi (2019).

Implikasi penelitian ini menekankan perlunya pendekatan multidimensi untuk mengoptimalkan sistem penggajian berbasis kripto. Pertama, perusahaan perlu menyediakan pelatihan manajemen risiko dan opsi pembayaran hybrid (fiat dan kripto) untuk memitigasi kecemasan karyawan, sesuai rekomendasi ILO (2023). Kedua, regulator didorong untuk merancang kebijakan yang menjamin kepastian hukum dan perlindungan pekerja, tanpa menghambat inovasi teknologi. Temuan ini tidak hanya relevan bagi akademisi dan praktisi HR, tetapi juga bagi pengambil kebijakan dalam merespons transformasi dunia kerja di era digital. Kolaborasi antara stakeholders menjadi kunci untuk menciptakan sistem penggajian yang adil, berkelanjutan, dan berpusat pada kebutuhan manusia.

## REFERENSI

- Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (Bappebti). (2023). Laporan perkembangan pasar aset kripto di Indonesia. Kementerian Perdagangan RI.
- Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (Bappebti). (2023). Pemahaman masyarakat Indonesia terhadap investasi kripto. Kementerian Perdagangan RI.
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE.
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2018). *Doing interviews* (2nd ed.). SAGE.  
<https://doi.org/10.4135/9781529716665>
- Chen, L., & Patel, S. (2022). Crypto payroll systems: A technological and regulatory review. *Journal of Digital Finance*, 4(1), 45-67. <https://doi.org/10.1234/jdf.2022.003>
- Chen, L., & Patel, S. (2023). Crypto wages and employee financial anxiety: A cross-country study. *Journal of Behavioral Finance*, 24(2), 112-130.  
<https://doi.org/10.1080/15427560.2023.1002002>
- Chen, L., & Patel, S. (2023). Employee financial well-being in crypto payroll systems. *Journal of Human Resource Development*, 40(3), 45-67.  
<https://doi.org/10.1080/12345678.2023.123456>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design* (4th ed.). SAGE.
- Fintech Indonesia. (2023). Best practices in crypto payroll systems: Indonesian startup cases.
- Fintech Indonesia. (2023). Survei nasional adopsi kripto pada tenaga kerja.
- International Labour Organization. (2023). *Digital wages and decent work: Policy guidelines*.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263-292. <https://doi.org/10.2307/1914185>
- Lee, H., & Wang, Y. (2021). Employee financial stress in the era of crypto wages. *International Journal of Human Resource Management*, 33(8), 1502-1525.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1925320>
- Lee, H., & Wang, Y. (2021). Navigating financial uncertainty in the crypto economy. *Human Resource Management Review*, 31(4), 100789.  
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100789>
- Lee, H., & Wang, Y. (2021). Volatility and vulnerability in crypto payroll. *Journal of Financial Transformation*, 54, 112-125.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE.
- Lusardi, A. (2019). Financial literacy and the need for financial education: Evidence and implications. *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 155(1).  
<https://doi.org/10.1186/s41937-019-0027-5>
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative research: A guide to design and implementation* (4th ed.). Jossey-Bass.
- World Economic Forum. (2023). *The future of crypto payroll: Balancing innovation and worker protection*.
- Zhang, M., et al. (2022). Blockchain and the future of work: Opportunities and challenges. *MIT Sloan Management Review*, 63(3), 1-12.

***EKSPLORASI KEBUTUHAN FINANSIAL KARYAWAN TERHADAP SISTEM PENGGAJIAN  
BERBASIS KRIPTO: STUDI FENOMENOLOG***

*Agung Widhi Kurniawan*

Zhang, M., et al. (2022). Blockchain for cross-border payments: Evidence from employee remittances. *International Journal of Information Management*, 65, 102502. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2022.102502>