



MENGAPA PERLU CERDAS FINANSIAL?

Sejak tahun 2010 saya mulai memberikan training motivasi plus perencanaan keuangan yang hingga kini telah mencapai ratusan kelas dengan ribuan alumni peserta training. Dari setiap kelas yang saya ajarkan ternyata saya mendapatkan data yang relatif sama di hampir setiap kelasnya yaitu ada sekitar 80% karyawan yang bermasalah dengan kondisi keuangannya. Bermasalah di sini bisa dalam tiga perspektif yaitu bermasalah dengan jumlah tabungan yang dimiliki, bermasalah dengan kebiasaan menabung dan atau bermasalah dengan jumlah utang yang dimiliki.

Berbagai macam alasan diungkapkan sebagai penyebab permasalahan keuangan ini yang kalau disederhanakan dapat dibagi menjadi dua yaitu aspek internal karyawan dan aspek eksternal karyawan.

Aspek Internal Karyawan

Dari aspek internal karyawan ada dua hal yang sangat dominan berkontribusi yaitu faktor mentalitas keuangan yang keliru dan faktor kurangnya pengetahuan dalam hal mengelola serta merencanakan keuangan yang benar.

Pertama, faktor mentalitas keuangan yang keliru biasanya terbentuk sejak masa kanak-kanak. Orang tua dengan dalih

menyayangi anak memberikan apa pun yang diminta oleh anak dengan segera sehingga memunculkan kebiasaan yang serba instan dalam diri anak. Anak tidak dilatih untuk menunda kesenangan yang menjadi kunci keberhasilan mereka di masa dewasanya. Ketika mereka menjadi dewasa dan berstatus sebagai karyawan tidak memiliki kemampuan untuk menunda keinginan atau kesenangan sehingga mereka akan segera menghabiskan gajinya dengan cepat untuk dibelikan barang baik secara tunai maupun dengan cara berutang.

Majalah SWA pernah merilis sebuah survei yang mengatakan bahwa 80% eksekutif dan karyawan terancam miskin di hari tua. Hal ini cukup wajar terjadi karena ternyata para eksekutif dan karyawan cenderung menghabiskan gaji mereka untuk hal-hal yang bersifat konsumtif dengan mencari kenikmatan sementara yang mengutamakan keinginan daripada kebutuhan dan melupakan aspek finansial paling penting yaitu menabung dan berinvestasi.

Kedua, kurangnya pengetahuan dalam mengelola dan merencanakan keuangan dengan baik. Hal ini terjadi karena para karyawan memang tidak pernah diajarkan secara formal bagaimana cara mengelola keuangan yang baik dan benar. Saya pribadi hanya mendapatkan pengalaman informal ketika masih di kelas 5 SD di mana guru saya yang bernama Pak Zulkifli mengajak para murid untuk mengumpulkan uang secara kolektif setiap minggu untuk ditabung di bank dan pada akhir tahun ajaran uang itu dikembalikan kepada para murid. Setelah itu nyaris saya tidak mendapatkan lagi ilmu secara khusus bagaimana cara mengelola keuangan sampai akhirnya saya pun terjatuh dalam kesulitan finansial secara berkali-kali.

Fenomena rendahnya tingkat partisipasi masyarakat dalam investasi, minimnya kesadaran untuk berasuransi dan semakin banyaknya masyarakat yang tertipu oleh investasi bodong menunjukkan bagaimana rendahnya kecerdasan

finansial masyarakat Indonesia. Bahkan pertumbuhan pasar modal Indonesia yang cukup fantastis dalam 15 tahun terakhir ini lebih dinikmati oleh orang-orang asing dibandingkan oleh warga negara Indonesia sendiri.

Aspek Eksternal Karyawan

Dari aspek eksternal karyawan ada dua hal yang sangat dominan berkontribusi yaitu faktor inflasi dan kemudahan untuk berutang.

Pertama, faktor inflasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan kenaikan gaji karyawan. Harus diakui bahwa rata-rata perusahaan hanya mampu memberikan kenaikan gaji sekitar 5–10% saja per tahunnya, coba bandingkan dengan tingkat inflasi sesungguhnya yang terjadi di masyarakat setiap tahunnya? Apakah inflasi kita di bawah 10%? Ternyata dalam banyak sektor inflasi kita jauh di atas 10%. Saya sering melakukan survei kecil-kecilan dengan menanyakan berapa harga pecel lele tahun lalu dan tahun ini di setiap kelas *training* saya. Data yang saya dapatkan menunjukkan bahwa ternyata hampir di setiap kelas di banyak kota mengatakan bahwa harga pecel lele dalam setahun bisa mengalami kenaikan harga hingga 20%. Untuk sektor pendidikan khususnya pendidikan dasar mengalami kenaikan 20–25% per tahun. Di sektor kesehatan survei dari Tower Watson mengatakan kenaikan biaya kesehatan mencapai 14% per tahun. Lain lagi di sektor properti yang bisa mengalami kenaikan harga sekitar 18–25% per tahun. Ternyata kebutuhan utama kita akan makanan, pendidikan, perumahan, dan kesehatan naiknya lebih dari 10% dalam setahun padahal gaji mereka para karyawan ini hanya naik kurang dari 10% setiap tahunnya.

Tidak ada yang salah dengan perusahaan dalam hal ini, karena perusahaan juga memiliki keterbatasan yang sangat tinggi untuk menaikkan kenaikan gaji karyawan. Ketika UMP naik saja belum tentu semua perusahaan mampu

menyesuaikan gaji tersebut. Inilah sebuah realitas di mana perusahaan memiliki keterbatasan dalam menaikkan gaji tapi di sisi lain kehidupan karyawan juga semakin berat setiap tahunnya. Ibarat buah simalakama, kata pemilik perusahaan dan para karyawan.

Kedua, penyakit masyarakat akan utang. Saya sering mengidentikkan utang itu dengan obat yang notabene sebenarnya adalah racun. Artinya, utang ini kalau salah konsumsi dan salah dosis bisa berakibat fatal bagi kehidupan karyawan. Para perencana keuangan profesional selalu menyarankan klien untuk mengurangi yang namanya utang pada batas yang paling minimum tapi pada aktualnya utang karyawan bukannya semakin berkurang malah semakin bertambah dan bertambah setiap tahunnya. Celaknya ini terjadi karena kita sangat dimanjakan dengan yang namanya kemudahan untuk berutang. Coba kita lihat toko-toko *online*. Saat ini semua barang bisa dibeli dengan utang bahkan mentega dan permen seharga 10 ribu saja bisa diutang selama 12 bulan dengan cicilan sekitar 800-an rupiah setiap bulannya. Bukankah ini namanya sudah gila? Dari sisi cicilan memang tidak terasa bermasalah karena hanya 800-an rupiah tapi yang bahaya adalah kebiasaan yang dibentuk dalam diri karyawan yaitu semua bisa utang. Mereka tidak lagi memikirkan untuk menabung atau investasi di masa mendatang karena semua berharap pada yang namanya utang. Sungguh, sangat dilematis di mana para karyawan untuk naik gaji dalam setahun hanya terjadi 1 kali dalam 365 hari tetapi kalau untuk mendapatkan utang mereka dihadapkan pada kesempatan 365 hari dalam setahun.

Masih Ada Harapan

Itulah dua aspek internal dan eksternal yang tidak bisa kita hindari tetapi perlu kita sikapi tanpa perlu mencari siapa yang salah. Masih ada harapan meskipun secara data statistik mengatakan bahwa 80% karyawan bermasalah dengan keuangan, ternyata di sisi lain ada kabar baik di mana ada 20% karyawan yang baik kondisi keuangannya. Mereka yang 20% ini juga menerima gaji yang sama dengan teman-temannya yang lain tetapi ternyata mereka menjadi lebih baik karena mereka memiliki mentalitas keuangan yang sehat dan mereka juga mempunyai pengetahuan yang cukup untuk mengelola keuangannya dan memiliki keterampilan yang memadai untuk merencanakan keuangan mereka di masa mendatang.

Ada nilai-nilai universal yang tetap berlaku dari zaman ke zaman antara lain: pertama lebih baik mencegah daripada mengobati dan yang kedua segala permasalahan manusia terjadi karena kurangnya pengetahuan. Membekali karyawan sejak dini tentang mentalitas keuangan yang sehat dan membekali mereka pengetahuan dan keterampilan untuk mengelola dan merencanakan keuangan yang benar akan memberikan sistem imun yang baik untuk menghadapi setiap godaan keuangan dan mampu menatap masa depan yang lebih prestatif.

Secangkir Cerdas Finansial

Meskipun buku ini isinya sebagian besar sama dengan buku pertama saya yang berjudul *Nasibmu di Dompetmu* tetapi buku edisi pembaharuan ini isinya jauh lebih *up to date* dengan situasi karyawan saat ini.

Judul “Secangkir Cerdas Finansial” ini dapat diibaratkan dengan secangkir kopi yang proses pembuatannya relatif simple, tetapi memerlukan sebuah takaran yang tepat untuk mendapatkan sebuah kenikmatan yang akan memberikan semangat baru di setiap harinya.