



## PUBLIC AFFAIRS CORNER

# Mengomunikasikan DEI

**D**iversity, Equity, dan Inclusion (DEI) menjadi tren beberapa tahun terakhir ini. Walaupun pada hakikatnya ketiga hal ini menjadi bagian dari Hak Asasi Manusia (HAM). Dengan demikian, sebenarnya DEI bukanlah “barang baru”. Akan tetapi, ketiga unsur ini dipilah dan dikemas dengan mendapat penekanan khusus dalam kaitannya dengan organisasi perusahaan. Dengan pemilahan dan penekanan khusus ini maka aspek kebinekaan, kesetaraan dan inklusi menjadi fokus sehingga memudahkan advokasi dan menyusun kebijakan pendukungnya.

Kesetaraan (*equity*) dan inklusi (*inclusion*) secara eksplisit dinyatakan dalam Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia tanggal 10 Desember 1948 oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Dengan demikian mengikat bagi para negara anggotanya. Seyogyanya semua negara anggota PBB menerapkan ketiga puluh pasal yang tercantum di dalam deklarasi ini. *Diversity* atau kebinekaan tidak dinyatakan secara eksplisit akan tetapi adalah keniscayaan. Bahwa kebinekaan merupakan ciri dari masyarakat modern di abad ke-21.

**Noke Kiroyan**Chairman & Chief Consultant  
KIROYAN Partners

Mobilitas dan kemudahan berkomunikasi masyarakat modern mempercepat, mempermudah dan memperluas kemungkinan berinteraksi antarwarga masyarakat dan meningkatkan kebutuhan memasukkan DEI secara sadar dalam kehidupan berorganisasi dan bermasyarakat. Media sosial menjadi akselerator komunikasi dan interaksi antar warga dengan meruntuhkan tembok-tembok sosial yang memisahkan anggota masyarakat. Kanal komunikasi ini juga memungkinkan orang yang tidak saling mengenal dan tidak pernah berjumpa terlibat dalam interaksi intensif dan terkadang menjerumuskan kepada pertengkaran di dunia maya.

## Setara

*Diversity* atau kebinekaan adalah pengakuan bahwa manusia secara hakiki beragam dari segi gender, etnisitas, agama yang dianut, budaya, pandangan politik, pendidikan, latar belakang sosial dan lain-lain yang sebagian besar merupakan bawaan sejak lahir, dengan demikian tidak terpisahkan dari pribadi masing-masing. Keragaman adalah konsekuensi yang tidak terhindarkan dalam kehidupan modern yang menghimpun manusia dari berbagai latar belakang untuk menjadi anggota masyarakat. Menghormati semua perbedaan ini adalah inti dari kebinekaan demi kehidupan bersama yang serasi dan jauh dari konflik.

Mengakui bahwa semua manusia setara dalam segala kebinekaannya adalah makna dari kesetaraan. Seorang eksekutif puncak tidak memiliki hak lebih dalam kehidupan bermasyarakat dibandingkan karyawan yang paling rendah jabatannya. Kendati dalam kaitan penghasilan dan

kemudahan/fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dia mendapatkan lebih banyak sesuai dengan tanggung jawabnya yang lebih besar. Namun dalam hal hak politik, hak menyatakan pendapat, hak memperoleh perlindungan hukum, dan hak-hak lain sebagai warga negara, keduanya setara sepenuhnya.

Inklusi dapat juga diterjemahkan sebagai lawan eksklusivisme atau elitisme. Dalam praktiknya, inklusi bermakna bahwa seseorang tidak boleh dikucilkan atau diperlakukan dengan diskriminatif di lingkungan kerja. Perusahaan berkewajiban menciptakan suasana kerja yang nyaman untuk karyawan tanpa pengecualian, kembali untuk keserasian dalam kehidupan sosial.

## Konsisten dan Konsekuensi

Dengan demikian, agar *diversity* dapat



**DIVERSITY**  
characteristics that  
make people different  
from each other



dilaksanakan, prasyaratnya adalah bahwa *equity* dan *inclusion* diterapkan secara konsisten dan konsekuen. Ketiganya merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. DEI adalah program-program dan kebijakan-kebijakan yang merupakan manifestasi atau pengejawantahan dari sebagian prinsip-prinsip HAM, jadi perusahaan tidak perlu risau seolah-olah semakin menumpuk kewajiban yang harus dipenuhinya.

Perusahaan atau organisasi yang paham tentang ISO 26000 dan menyatakan komitmen antara lain terhadap penegakan HAM dengan menandatangani UN Global Compact tidak akan menemui persoalan dalam penerapan DEI. Dua prinsip pertama UN Global Compact menyangkut HAM, yaitu bisnis seharusnya mendukung dan menghormati HAM dan meyakinkan

bahwa tidak ada pelanggaran HAM di dalam perusahaan dan rantai pasoknya.

Jadi, dengan menjadi *signatory* atau penanda tangan Global Compact seharusnya tidak ada masalah. Malah DEI ini bisa menjadi pedoman pelaksanaannya. Pada saat ini ada 118 perusahaan/organisasi yang menjadi penanda tangan Global Compact di Indonesia. Sebagai bagian dari komitmennya, termasuk menegakkan HAM, maka wajib membuat laporan setiap tahun yang dapat dilakukan dengan standar Laporan Berkelanjutan menurut standar Global Reporting Initiative (GRI).

Perusahaan-perusahaan yang menjadi emiten di Bursa Efek Indonesia dan penyedia jasa keuangan wajib membuat Laporan Berkelanjutan dan banyak yang

berpedoman kepada SNI ISO 26000:2013 dalam penyusunan program-program CSR/Pembangunan Berkelanjutan. Pelaporan yang wajib dilakukan juga kebanyakan mengikuti standar GRI yang diakui secara internasional.

Di dalam ISO 26000 pun, HAM mendapat perhatian yang besar sebagai satu di antara tujuh subyek intinya. Di dalam panduan ISO 26000, secara eksplisit dinyatakan bahwa Deklarasi Universal HAM adalah salah satu acuannya. Jadi, dengan mengacu kepada ISO 26000, perusahaan seharusnya sudah paham tentang hal yang harus dilakukan dalam kaitan ini.

Baik UN Global Compact maupun ISO 26000 menjadi acuan dalam pelaksanaan Corporate Social Responsibility (CSR). Sehingga, dalam mengomunikasikan HAM, pedomannya sama dengan kaidah-kaidah yang berlaku untuk Komunikasi CSR pada umumnya (baca PR INDONESIA edisi 86/Mei 2022).

Mengomunikasikan tentang CSR, termasuk HAM, sebaiknya faktual, apa adanya dan tidak bombastis. Seperti dikemukakan dalam artikel bulan Mei lalu yang disebut di atas, ada enam bidang yang tercakup di dalam ISO 26000, yaitu Hak-hak Asasi Manusia, Praktik Perburuhan, Lingkungan Hidup, Praktik Operasi yang Adil, Isu-isu Konsumen dan Pelibatan serta Pengembangan Masyarakat. Keenam bidang ini harus dijalankan dengan berlandaskan Tata Kelola atau *governance* yang baik, atau juga dapat diartikan transparan dan akuntabel. ●



**EQUITY**  
creating equivalent  
outcomes to end  
systemic discrimination



**INCLUSION**  
fostering a sense of  
belonging for all

Sebenarnya DEI bukanlah “barang baru”. Akan tetapi, ketiga unsur ini dipilah dan dikemas dengan mendapat penekanan khusus dalam kaitannya dengan organisasi perusahaan.

Foto: Dok. Istimewa