



Ketika Stakeholder Hanya Menjadi Objek: Perspektif Atas Komunikasi Inklusif dalam ESG dan DEI



Oleh: Verlyana (Veve) Hitipeuw

CEO & Chief Consultant Kiroyan Partners

Kita semua sudah fasih dengan istilah-istilah ini. Sustainability report, stakeholder engagement, social impact, community empowerment, ESG rating; semua ini sering kita gunakan dalam berbagai rapat korporasi.

Kita juga mungkin sudah sangat familiar dengan DEI atau diversity, equity, and inclusion. Banyak perusahaan, mungkin termasuk kita sendiri, sudah bekerja keras berupaya meningkatkan eksposur dari beragam inisiatif keberlanjutan termasuk program DEI agar peringkat ESG naik. Dalam proses itu pernahkah kita menyadari bahwa ESG dan DEI seringkali disebutkan dalam satu tarikan napas, seolah keduanya dua rasa dari hal yang sama?

ESG lahir dari dunia investasi pada pertengahan 2000-an sebagai cara pihak luar, utamanya investor, menilai risiko non-finansial sebuah perusahaan. Pertanyaannya: seberapa baik organisasi ini mengelola risikonya? Oleh karena itu, organisasi menjadi subjeknya.

Sementara, DEI atau diversity, equity, and inclusion tumbuh dari praktik ketenagakerjaan yang menekankan hal yang berbeda. Misalnya: siapa yang ada di ruangan, bagaimana mereka diperlakukan, dan apakah suara mereka ikut menentukan? Jadi, subjek utamanya bukan Perusahaan atau organisasi, melainkan orangnya.

Seringkali yang kedua tertutup oleh yang pertama. Begitu masuk ke laporan keberlanjutan, DEI seringkali hanya hadir sebagai angka di pilar S (social) berupa persentase perempuan atau penyandang disabilitas. Sementara inti dari suara dan kehadiran mereka justru tenggelam. Untuk menelaah masalahnya, ada baiknya kita mulai dari melihat insentifnya.

POJK 51/2017 mewajibkan laporan keberlanjutan dan menyebut OJK serta publik sebagai penerimanya. Mulai 1 Januari 2027, Standar Pengungkapan Keberlanjutan (SPK) yang mengacu pada IFRS S1 dan S2 berlaku, dan rancangan perubahan POJK 51 yang dikonsultasikan OJK awal tahun ini menambahkan dua hal baru: verifikasi pihak independen yang wajib dan rencana transisi iklim yang formal. Ini kabar baik bagi pasar modal. Kualitas pengungkapan akan naik. Tetapi arahnya juga jelas, analisis risiko tetap yang utama.

Pemeringkatan juga mengarah pada hal yang sama. Bursa Efek Indonesia hanya memasukkan saham yang telah dinilai oleh Morningstar Sustainalytics, dan indeks IDX ESG Leaders menyaring berdasarkan ESG risk rating serta ketiadaan kontroversi signifikan. Insentifnya menjadi sederhana: terlihat dan tidak kontroversial.

Ekosistem lomba (awarding) bekerja dengan logika serupa. Kebanyakan menilai laporan atau programnya. Jarang ada kriteria yang menanyakan apakah orang-orang yang diceritakan di dalamnya benar-benar terjangkau.

Dalam praktik komunikasi ini, pertanyaan yang perlu kita ajukan sebenarnya sederhana: apakah stakeholder yang kita bicarakan benar-benar dilibatkan dan terjangkau oleh komunikasi kita, atau mereka hanya menjadi objek?

Ambil contoh kuota disabilitas. UU 8/2016 mewajibkan perusahaan swasta mempekerjakan sedikitnya satu persen penyandang disabilitas, dan dua persen bagi instansi pemerintah, BUMN, serta BUMD. Sebuah perusahaan bisa melaporkan kepatuhannya dalam satu baris dan tidak perlu menjelaskan tentang apakah karyawan tersebut bisa membaca pengumuman internal, mengikuti town hall, atau ikut menentukan kebijakan yang ditulis tentang mereka.

Di sisi lain, data BPS menunjukkan hanya sekitar 1,1 persen penyandang disabilitas yang bekerja di sektor formal. Ini adalah contoh kesenjangan nyata. Komisioner Komisi Nasional Disabilitas (KND), Kikin Tarigan Sibero, merumuskan persoalannya dengan tepat: dunia usaha perlu lebih terbuka pada potensi penyandang disabilitas agar rekrutmen tidak berhenti pada pemenuhan administrasi (Juli 2026). Ia juga menunjuk hambatan yang jarang kita dengar dari sisi korporasi, yaitu belum adanya pemetaan yang jelas tentang jenis pekerjaan di berbagai wilayah dan sektor yang sesuai dengan ragam disabilitas, sehingga banyak perusahaan tidak punya acuan ketika hendak membuka kesempatan.



Koalisi organisasi disabilitas memperjuangkan penyusunan undang-undang disabilitas selama bertahun-tahun, dan baru berhasil di UU 8/2016. Dan Juni lalu, sebuah kritik atas jalur penerimaan mahasiswa disabilitas merumuskan poin operasionalnya dengan tepat: pelibatan harus berjalan sejak perencanaan hingga evaluasi, bukan hanya di tahap sosialisasi.

Kita juga bisa melihat kembali, bagaimana DEI dipraktikkan di negara lain. Misalnya, di Amerika Serikat hanya 131 perusahaan yang mendokumentasikan praktik DEI mereka secara terbuka dalam Corporate Equality Index 2026, turun dari 377 setahun sebelumnya. The Conference Board mencatat penurunan 68 persen penggunaan istilah DEI dalam dokumen korporasi. Human Rights Campaign membacanya sebagai mundurnya transparansi, bukan mundurnya kebijakan. Di Eropa, paket Omnibus I yang berlaku sejak Maret 2026 mempersempit cakupan Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) secara tajam.

Sementara itu, Asia bergerak di jalur yang berbeda.

Mayoritas pemberi kerja Jepang menyatakan akan melanjutkan langkah keragaman ini. Singapura telah menaikkan pedomannya menjadi undang-undang. Ini bukan satu prediksi bahwa Indonesia pasti akan mengikuti. Mungkin bisa justru sebaliknya, ketika DEI dilakukan dan dikomunikasikan hanya untuk memenuhi aspek kepatuhan atau demi rating ESG yang baik.

Komunikasi yang inklusif bukanlah pelengkap ESG dan bukan juga hanya sekadar bagian dari program DEI. Supaya inklusi menjadi nyata dan menjadi bagian utuh dari praktik keberlanjutan, mungkin ini adalah contoh beberapa pertanyaan yang perlu kita ajukan ke tim komunikasi kita:

Pertama, apakah materi kita tersedia dalam bahasa dan register orang-orang yang kita ceritakan atau hanya dalam bahasa korporat?

Kedua, apakah mereka yang terdampak hadir sebagai pembicara, atau hanya sebagai angka dan foto?

Ketiga, adakah saluran untuk merespons setelah publikasi laporan keberlanjutan, atau komunikasi kita berhenti di distribusi?

Keempat, apakah komunikasi DEI kita sendiri aksesibel bagi orang-orang yang dibicarakan?

Kelima, apakah komunitas yang kita bicarakan pernah melihat laporan yang ditulis tentang mereka?

Pertanyaan ketiga barangkali yang paling mudah dijawab, namun jarang dikerjakan. Satu contoh yang dapat ditiru adalah KND yang membangun kanal aduan DITA 143 agar penyandang disabilitas bisa menyampaikan aspirasi, melaporkan persoalan, dan memperoleh informasi ketenagakerjaan. Sampai November 2024 saja sudah tercatat 1.620 pesan masuk. Sebuah komisi negara membangun saluran umpan balik untuk kelompok yang dilayaninya. Ini menunjukkan komitmen dalam memastikan

komunikasi organisasi berjalan secara inklusif.

Tahun depan Standar Pengungkapan Keberlanjutan (SPK) dan verifikasi pihak independen wajib mulai berlaku. Laporan yang dibaca investor akan menjadi lebih ketat, lebih teraudit, dan lebih mahal. Pertanyaan yang perlu kita ajukan sekarang selagi menyusun anggaran adalah: apakah kita akan memastikan laporan tersebut tersedia untuk mereka yang diceritakan di dalamnya dan apakah mereka bisa ikut menuliskannya?

