

Perusahaan Militer dan Keamanan Swasta dan Gender

Sabrina Schulz and Christina Yeung



instraw

united nations



Geneva Centre for the
Democratic Control of
Armed Forces DCAF

Tentang Penulis

Sabrina Schulz dipekerjakan oleh British Association of Private Security Companies (Asosiasi Perusahaan Keamanan Swasta Britania Raya) sebagai Direktur Kebijakan pada bulan Februari 2006. Sebelumnya, dia seorang Fellow di American Institute for Contemporary German Studies (Institut Studi Jerman Kontemporer Amerika), Universitas Johns Hopkins, di Washington, DC. Penelitian akademiknya berfokus pada transformasi keamanan pada abad ke-21, yang mencakup privatisasi keamanan. Bidang-bidang keahlian lainnya adalah reformasi sektor keamanan dan pemberdayaan perdamaian pasca konflik. Sabrina mempelajari Kebijakan Umum dan Ilmu Manajemen di universitas-universitas di Konstanz dan Potsdam, serta Hubungan Internasional di Louvain dan Aberystwyth, tempat di mana dia mendapat gelar PhD pada tahun 2005.

Dr. Christina Yeung adalah seorang Analis Strategis di Departemen Pertahanan Negara Kanada. Dia berpengalaman signifikan sebagai seorang penganjur di bidang senjata ringan dan isu-isu gender pada tingkat regional dan internasional. Minat penelitiannya mencakup pengurangan kekerasan bersenjata, reformasi sektor keamanan dan penyusunan perencanaan pembangunan. Sebelumnya, dia dipekerjakan oleh Bonn International Center for Conversion in the Horn of Afrika (Pusat Konversi Internasional Bonn). Dia mendapat diploma pascasarjana di bidang Hubungan Internasional dari Universitas Johns Hopkins, Fakultas Kajian Internasional Lanjutan dan gelar PhD di bidang Politik Internasional dari Universitas Wales, Aberystwyth.

Para penyunting

Megan Bastick dan Kristin Valasek, DCAF

Ucapan terima kasih

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak berikut atas komentar berharga mereka mengenai perancangan tool ini: Lesley Abdela, Alyson Bailes, Marina Caparini, Lucia Dammert, Komite Internasional Palang Merah (ICRC, International Committee of the Red Cross), Elsie Onubogu, Audrey Roberts, UN-INSTRAW dan Fabrice Warneck. Selain itu, kami juga mengucapkan terima kasih kepada Benjamin Buckland, Anthony Drummond dan Mugiho Takeshita atas bantuan penyuntingan mereka, dan Anja Ebnöther atas bimbingannya dalam proyek ini.

Toolkit Gender dan RSK

Toolkit ini tentang Perusahaan Militer dan Keamanan Swasta dan Gender adalah sebagian dari Toolkit Gender dan RSK. Dirancang untuk memberikan pengenalan praktis pada isu-isu gender bagi praktisi dan para pengambil kebijakan reformasi sektor keamanan, Toolkit ini terdiri dari 12 Tools (Alat) berikut dan Catatan Praktiknya:

- | | |
|---|--|
| 1. Reformasi Sektor Keamanan dan Gender | 8. Pembuatan Kebijakan Keamanan Negara dan Gender |
| 2. Reformasi Kepolisian dan Gender | 9. Pengawasan Masyarakat Sipil terhadap Sektor Keamanan dan Gender |
| 3. Reformasi Pertahanan dan Gender | 10. Perusahaan-perusahaan Militer dan Keamanan Swasta dan Gender |
| 4. Reformasi Peradilan dan Gender | 11. Penilaian, Pemantauan dan Evaluasi RSK dan Gender |
| 5. Reformasi Pemasyarakatan dan Gender | 12. Pelatihan Gender bagi Aparat Sektor Keamanan |
| 6. Manajemen perbatasan dan Gender | Lampiran Undang-Undang dan Instrumen Internasional dan Regional |
| 7. Pengawasan Parlementer terhadap Sektor Keamanan dan Gender | |

DCAF, OSCE/ODIHR dan UN-INSTRAW mengucapkan terima kasih atas bantuan Departemen Luar Negeri Norwegia dalam pembuatan Toolkit ini.

DCAF

Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF) mempromosikan tata kelola pemerintahan yang baik dan reformasi sektor keamanan. Pusat tersebut melakukan penelitian tentang praktik yang baik, mendorong pengembangan norma-norma yang sesuai di tingkat nasional dan internasional, membuat usulan kebijakan dan mengadakan program konsultasi dan bantuan di negara yang membutuhkan. Para mitra DCAF meliputi pemerintah, parlemen, masyarakat sipil, organisasi internasional, dan para aktor sektor keamanan seperti kepolisian, lembaga peradilan, badan intelijen, pasukan penjaga keamanan perbatasan dan militer.

OSCE/ODIHR

Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR,) adalah lembaga utama untuk dimensi manusiawi keamanan OSCE: suatu konsep umum yang mencakup perlindungan HAM; pengembangan masyarakat yang demokratis, dengan penekanan pada pemilihan umum, pembangunan lembaga, dan tata kelola pemerintahan; penguatan rule of law; dan pemromosian kehormatan yang tulus dan saling pemahaman antar perseorangan dan negara. ODIHR ikut berperan dalam penyusunan Toolkit ini.

UN-INSTRAW

United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (UN-INSTRAW) adalah satu-satunya lembaga PBB yang diberi tugas untuk menyusun program penelitian yang berperan bagi pemberdayaan kaum perempuan dan pencapaian kesetaraan gender di seluruh dunia. Melalui pembangunan aliansi dengan Para Negara Anggota PBB, organisasi-organisasi internasional, akademisi, masyarakat sipil dan para aktor lainnya, UN-INSTRAW:

- Melakukan penelitian berorientasi aksi dari perspektif gender yang memberikan dampak nyata terhadap berbagai kebijakan, program dan proyek;
- Menciptakan sinergi-sinergi untuk manajemen pengetahuan dan pertukaran informasi;
- Menguatkan kemampuan para pemangku kepentingan utama (*key stakeholders*) untuk memadukan perspektif gender dalam berbagai kebijakan, program dan proyek.

Gambar sampul © Keystone, AP, Jacob Silberberg, 2005

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008.

Hak cipta dilindungi undang-undang.

ISBN 978-92-9222-074-7

Dokumen ini semulanya diterbitkan DCAF, OSCE/ODIHR dan UN-INSTRAW pada tahun 2008 sebagai bagian dari Toolkit Gender dan RSK.

Versi bahasa Indonesia ini diterjemahkan dari bahasa Inggris oleh Catherine Muir dan diterbitkan oleh IDSPS atas nama DCAF.

Kutip sebagai: Sabrina Schulz and Christina Yeung. "Private Military and Security Companies and Gender." Gender and Security Sector Reform Toolkit. Eds. Megan Bastick and Kristin Valasek. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008.

Dicetak oleh IDSPS Press

Jl. Teluk Peleng B.32, Komplek TNI AL Rawa Bambu, Pasar Minggu, 12520 Jakarta-Indonesia.
Telp/Fax. +62 21 21 780 4191
website www.idsp.org

DAFTAR ISI

Daftar Akronim	iii
1. Pendahuluan	1
2. Apa itu Perusahaan Militer dan Keamanan Swasta (PMSC, Private Military and Security Companies) dan ‘privatisasi keamanan’?¹	2
3. Mengapa gender penting bagi para PMSC?³	4
3.1 Untuk mengembangkan efektivitas operasional – para PMSC internasional sebagai penyedia RSK	4
3.2 Untuk mengembangkan prosedur susunan kepegawaian dan standar tenaga kerja – para PMSC sebagai ‘subyek’ RSK	4
3.3 Untuk menciptakan budaya kelembagaan yang mencegah perbuatan jahat dan pelanggaran HAM – para PMSC sebagai ‘subyek’ RSK	5
3.4 Untuk mengembangkan kordinasi antara badan-badan yang terlibat dalam operasi-operasi bantuan perdamaian – para PMSC sebagai aktor-aktor di lingkungan operasional multi lembaga yang rumit	7
4. Bagaimana cara gender dapat dipadukan ke dalam PMSC?	8
4.1 Persyaratan kontrak dan pengendalian mutu para PMSC	8
4.2 Libatkan Perusahaan Keamanan Swasta (PSC, Private Security Companies) lokal dalam proses RSK	9
4.3 Kebijakan dan kode perilaku untuk menangani pelecehan dan penganiayaan seksual	9
4.4 Perekrutan dan retensi lebih banyak wanita	10
4.5 Kesehatan mental dan fisik karyawan	11
4.6 Penyaringan dan pelatihan	12
4.7 Pelatihan gender	12
4.8 Swa-aturan industri dan kode perilaku internal perusahaan	12
5. Menangani isu-isu gender dalam pengaturan atas PMSC pada tingkat internasional dan nasional	14
5.1 Hak asasi manusia internasional dan hukum humaniter internasional	14
5.2 Perundang-undangan dan garis pedoman nasional tentang kejahatan dan kesalahan ekstrateritorial	16
5.3 Garis pedoman internasional yang tidak mengikat	18
5.4 Instrumen internasional lainnya yang relevan	18
6. Memadukan gender ke dalam para PMSC dalam konteks tertentu	18
6.1 Negara-negara dalam konflik dan pasca konflik	18
6.2 Negara berkembang	20
6.3 Negara-negara transisional	21
6.4 Negara maju	22
7. Usulan-usulan pokok	24
8. Sumberdaya tambahan	25

DAFTAR SINGKATAN

BAPSC	British Association of Private Security Companies (Asosiasi Perusahaan Keamanan Swasta Britania Raya)
CANASA	Canadian Security Association (Asosiasi Keamanan Kanada)
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Violence and Discrimination against Women (Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Kekerasan dan Diskriminasi terhadap Perempuan)
CIA	Central Intelligence Agency (Badan Intelijen Pusat)
OMS	Organisasi Masyarakat Sipil
DDR	Disarmament, Demobilisation and Reintegration (Perlucutan Senjata, Demobilisasi dan Reintegrasi)
GBV	Gender-Based Violence (Kekerasan Berbasis Gender)
IHL	International Humanitarian Law (Hukum Humaniter Internasional)
IHRL	International Human Rights Law (Hukum Hak Asasi Manusia Internasional)
ICC	International Criminal Court (Pengadilan Pidana Internasional)
ICRC	International Committee of the Red Cross (Komite Internasional Palang Merah)
IPOA	International Peace Operations Association (Asosiasi Internasional Operasi Perdamaian)
KBR	Kellogg, Brown and Root
KFOR	Kosovo Force (Pasukan Kosovo NATO)
MEJA	Military Extraterritorial Jurisdiction Act (Undang-Undang Yurisdiksi Ekstrateritorial Militer)
MPRI	Military Professional Resource Incorporated (PT Sumberdaya Profesional Militer)
NATO	North Atlantic Treaty Organisation (Organisasi Perjanjian Atlantik Utara)
LSM	Lembaga Swadaya Masyarakat
OECD-DAC	Organisation for Economic Co-operation and Development – Development Assistance Committee (Organisasi Kerja Sama Ekonomi dan Pembangunan - Komite Bantuan Pembangunan)
OHCHR	UN Office of the High Commissioner for Human Rights (Kantor Komisioner Tinggi Hak Asasi Manusia PBB)
PMC	Private Military Companies (Perusahaan Militer Swasta)
PSC	Private Security Companies (Perusahaan Keamanan Swasta)
PMSC	Private Military and Security Companies (Perusahaan Militer dan Keamanan Swasta)
PSCAA	Private Security Companies Association in Afghanistan (Asosiasi Perusahaan Keamanan Swasta di Afghanistan)
PSCAI	Private Security Companies Association in Iraq (Asosiasi Perusahaan Keamanan Swasta di Irak)
PTSD	Post-Traumatic Stress Disorder (Sindrom Stress Pasca Kejadian Traumatis)
SFOR	Stabilisation Force Bosnia and Herzegovina (Pasukan Penstabilan Bosnia dan Herzegovina)
SOP	Standard Operating Procedures (Standar Operasional Prosedur)
RSK	Reformasi Sektor Keamanan
TVPA	US Trafficking Victims Protection Act (Undang-Undang AS tentang Perlindungan Korban Perdagangan Manusia)
UCMJ	Uniform Code of Military Justice (Kitab Undang-Undang Seragam tentang Peradilan Militer)
PBB	Perserikatan Bangsa-Bangsa
UNITA	National Union for the Total Independence of Angola (Serikat Nasional untuk Kemerdekaan Mutlak Angola)
UN SCR 1325	United Nations Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security (Resolusi Dewan Keamanan PBB Nomor 1325 tentang Perempuan, Perdamaian dan Keamanan (2000))
AS	Amerika Serikat

Perusahaan Militer dan Keamanan Swasta dan Gender

1 Pendahuluan

Tool ini menangani aspek dan tantangan gender dari fenomena yang agak baru: privatisasi keamanan dalam skala global. Hingga sekarang, data penelitian yang dapat diandalkan masih tidak cukup. Di samping itu, sangat dirahasiakan banyak dari informasi yang berkaitan, seperti standar operasional prosedur perusahaan dan isinya kebanyakan kontrak mereka. Namun, keadaan ini harus tidak menyebabkan kepuasan hati. Guna memastikan keberhasilan dan sukses jangka panjang reformasi sektor keamanan (RSK) yang melibatkan Perusahaan Keamanan Swasta (PSCs, *Private Military Companies*) dan Perusahaan Militer Swasta (PMCs, *Private Military Companies*), harus dianggap penting untuk memadukan aspek-aspek gender ke dalam semua operasi. Tool ini akan menjelaskan mengapa gender menjadi penting dan bagaimana cara inisiatif gender dapat dikembangkan dan ditindak lanjuti dalam operasi yang melibatkan PSC dan PMC, yang umumnya berfokus pada PSC dan PMC internasional.

Pembaca sasaran utama tool ini termasuk:

- Pihak-pihak PSC dan PMC
- Asosiasi industri PSC dan PMC
- Para klien PSC dan para donor internasional program-program RSK
- Para pemangku kepentingan (*stakeholders*) dalam proses perumusan kebijakan dan pembahasan keamanan swasta, yang mencakup para pemerintah dan badan-badan internasional sebagai bagian dari RSK
- Para Penandatanganan Prinsip-prinsip Sukarela tentang Hak Asasi Manusia dan Keamanan (industri ekstraktif, yaitu tambang, minyak dan gas bumi)

Pembaca sasaran sekunder adalah:

- Organisasi masyarakat sipil yang mengerjakan isu-isu berhubungan dengan PSC dan PMC
- Akademisi dan para peneliti yang mengerjakan isu-isu berhubungan dengan PSC dan PMC

Industri keamanan swasta global bertambah secara eksponensial dalam kurun waktu lima sampai sepuluh tahun terakhir ini. Walaupun dinamika sangat berbeda tergantung pada konteks khusus

– yaitu, di negara maju, negara transisional, negara pasca konflik dan negara berkembang – nampaknya terdapat satu bilangan pembagi: privatisasi keamanan terjadi ketika pemerintah, penyedia tradisional keamanan, tidak mampu atau sesungguhnya tidak bersedia melaksanakan peran ini. Lebih dari itu, pertimbangan keefektifan biaya mengakibatkan kecenderungan yang semakin berkembang menuju *'outsourcing'* dan privatisasi fungsi-fungsi keamanan negara.

Kemitraan publik-swasta di bidang keamanan merupakan salah satu contoh yang paling pertinent dari fenomena ini.

Pada khususnya, PSC sudah muncul untuk memenuhi permintaan jasa keamanan yang semakin meningkat dari kalangan masyarakat, warga biasa, usaha swasta, organisasi dan badan internasional serta pemerintah sendiri. Sebagian dari jasa keamanan ini, misalnya keamanan rumah dan penjagaan statis (*static guarding*) – dalam negara maju maupun negara berkembang – biasanya dilakukan oleh PSC lokal yang tidak bersenjata. Jasa-jasa lainnya memastikan agar angkatan bersenjata suatu negara dapat berfungsi dengan lancar.

Peran PSC dan PMC di bidang RSK, rekonstruksi pasca konflik dan aktivitas yang berkaitan seperti perlucutan senjata, demobilisasi, dan reintegrasi (DDR, *Disarmament, Demobilisation and Reintegration*) semakin meningkat. Kejadian ini bukan hanya karena permintaan jasa keamanan swasta yang semakin meningkat; para PSC dan PMC sendirinya sudah menghebatkan usahanya untuk menyajikan diri mereka sebagai penyedia pemecahan RSK yang profesional dan efektif.

Dengan munculnya aktor-aktor komersial swasta di bidang RSK, ditimbulkan tantangan-tantangan dan peluang-peluang baru untuk pemaduan isu-isu gender. Tool ini akan memberikan latar belakang untuk memahami tantangan dan peluang ini dan membuat usulan praktis untuk menangani tantangan dan peluang tersebut dengan cara-cara sebagai berikut:

- Pria dan wanita sebagai para aktor/kontraktor dalam industri keamanan swasta
- Pria dan wanita sebagai pemangku kepentingan dalam proses-proses RSK yang dipimpin oleh PSC dan PMC

- Pria dan wanita sebagai korban kekerasan berbasis gender (GBV, *Gender-Based Violence*)
- PSC dan PMC akan dipertimbangkan dari dua perspektif:
- PSC/PMC sebagai penyedia RSK
- PSC/PMC sebagai subyek RSK

2 Apa itu Perusahaan Militer dan Keamanan Swasta (PMSC, *Private Military and Security Companies*) dan ‘privatisasi keamanan’??

Perusahaan keamanan swasta (*PSC, Private Security Companies*) didefinisikan sebagai ‘perusahaan-perusahaan yang mengkhususkan dirinya pada menyediakan jasa keamanan dan perlindungan personel dan harta benda, yang mencakup aset kemanusiaan dan industri’.¹ Artinya jasa layanannya tidak harus bersenjata; operasi mereka bersifat defensif (bertahan) daripada ofensif; dan mereka mengakomodasi berbagai pelanggan, termasuk para pemerintah, badan-badan internasional, organisasi-organisasi non-pemerintah (LSM), dan organisasi-organisasi komersial.

Perusahaan-perusahaan Militer Swasta (*PMC, Private Military Companies*) ‘didefinisikan sebagai perusahaan-perusahaan swasta yang mengkhususkan dirinya pada keterampilan militer, yang mencakup operasi tempur, perencanaan strategis, pengumpulan intelijen, dukungan operasional, logistik, pelatihan, pengadaan dan perawatan senjata dan peralatan’.² Hal tersebut menyiratkan bahwa klien-klien mereka biasanya para pemerintah, tetapi dapat terdiri dari para pemberontak, kelompok-kelompok milisi dan fraksi-fraksi bersenjata lainnya.

Organisasi Kerja Sama Ekonomi dan Pembangunan – Komite Bantuan Pembangunan (OECD-DAC, *Organisation for Economic Co-operation and Development – Development Assistance Committee*) mendefinisikan Perusahaan Militer dan Keamanan Swasta (PMSC) sebagai ‘perusahaan komersial yang secara langsung menyediakan jasa perlindungan militer atau jasa yang berkaitan dengan keamanan untuk mendapat keuntungan, apakah secara domestik atau secara internasional’.³ Definisi tersebut juga dipakai di tool ini.

Peninjauan lebih komprehensif atas aktivitas-aktivitas PSC dan PMC dapat dilihat di Kotak 1.⁴

Walaupun definisi-definisi ini mencerminkan kenyataan empiris dua jenis jasa di sektor keamanan swasta, definisi ini tidak dapat dengan mudah diterapkan pada semua perusahaan dalam semua konteks nasional tertentu. Hal tersebut lebih relevan di bidang RSK yang dilaksanakan oleh PSC maupun PMC. Dalam tool ini, istilah melingkupi ‘Perusahaan Militer dan Keamanan Swasta’ akan dipakai baik untuk perusahaan yang melaksanakan RSK dan perusahaan yang dapat dikenakan RSK, di manapun cocok. Suatu pengecualian akan dibuat untuk sektor keamanan swasta domestik, yang tidak terlibat dalam penyediaan jasa untuk pemerintah dan/atau pihak militer: perusahaan di bidang ini diberikan nama Perusahaan Keamanan Swasta (*PSC, Private Security Companies*).

Para PMSC bisa menyediakan jasa hanya untuk pasar domestik atau beroperasi secara global. PSC domestik biasanya menawarkan jasa penjagaan statis dan perlindungan pribadi bersenjata maupun tidak bersenjata tetapi juga peralatan teknis seperti kamera tv sirkuit tertutup (CCTV, *Closed Circuit TV*) dan sistem-sistem tombol panik. Jasa ini paling sering ditemukan di dunia berkembang dan negara-negara transisional, tetapi semakin meningkat di dunia berkembang. Sekarang, di Afrika Selatan, jumlah perusahaan ini melebihi polisi dalam bilangan, dan pasar untuk layanan keamanan swasta adalah yang paling besar di seluruh dunia sebagai presentase produk domestik bruto. Sampai bulan Juni 2004, 3.553 PSC didaftarkan di negara tersebut. Sampai bulan Maret 2007 PSC itu mempekerjakan 301.584 ‘petugas keamanan aktif’ sedangkan kurang lebih 116.000 polisi berseragam melakukan fungsi polisi untuk Kepolisian Afrika Selatan.⁶

Sebagai pembanding, para PMSC internasional dengan markas besar atau kantor di beberapa negara menawarkan apa yang sering disebut ‘*premium protective security services*’ (jasa keamanan premium) di lingkungan-lingkungan yang berisiko tinggi dalam skala global. Biasanya karyawan PMSC tersebut berlatar belakang militer atau penegakan hukum serta memiliki pengalaman substansial di lingkungan-lingkungan yang umumnya disebut ‘lingkungan bermusuhan’.

Para PMSC dapat berlaku baik sebagai aktor yang membantu atau menyediakan RSK (‘top-down’) maupun sebagai badan ‘yang dapat dikenakan’ proses RSK (‘bottom-up’) misalnya dalam hal pengaturan dan pengendalian aktivitasnya dikembangkan dan ditindak lanjuti.⁷

Tantangan-tantangan dalam privatisasi keamanan

Privatisasi keamanan menyediakan peluang-peluang besar dan juga menimbulkan risiko-risiko berat, terutama dari perspektif keamanan manusia. Para PMSC berpotensi meningkatkan keadaan

keamanan apabila layanannya disampaikan secara profesional dan akuntabel dan khususnya apabila lembaga negara yang demokratis terlibat dalam pengendalian dan pengawasan.

Tetapi, keamanan swasta bisa juga memperburuk ketegangan sosial yang ada apabila keamanan menjadi komoditi yang dapat diakses oleh kaum kaya saja, hingga sebagian besar penduduk tidak dapat mengakses manfaatnya. Lagi pula, para PMSC yang mempunyai koneksi dengan lembaga-lembaga negara bisa memperburuk dan menguatkan praktek dan struktur yang menindas dari sektor keamanan suatu negara.

Tantangan lebih lanjut berkenaan dengan kesulitan-kesulitan dalam memastikan akuntabilitas dan transparansi dalam industri keamanan swasta, khususnya dalam hal jasa-jasa diekspor ke luar negeri. Secara praktis, sangat susah mempertanggungjawabkan pihak perusahaan dan kontraktor perseorangan melalui peraturan perundang-undangan yang ada (lihat Bagian 5). Lingkungan yuridis semacam ini dapat meruntuhkan usaha-usaha RSK dan/atau pembangunan jangka panjang serta prinsip-prinsip dasar paradigma keamanan manusia dan agenda pengarusutamaan gender.

Tentunya, dinamika, keuntungan dan risiko privatisasi berbeda tergantung pada konteks lokal dan regional. Harus dibedakan secara jelas jasa keamanan swasta di negara maju, negara transisional, negara berkembang dan negara pasca konflik.

Keamanan swasta dan RSK

Bagi industri keamanan swasta, penyampaian RSK adalah fenomena yang baru timbul. Para PMSC berusaha meresap pasar yang saat ini didominasi oleh firma konsultan pembangunan, perusahaan manajemen risiko, konsultan freelance dan LSM. Para pemerintah dan donor-donor lainnya semakin bercenderung menutup kontrak yang berkaitan RSK dengan PMSC, tetapi diperlukan banyak waktu sampai para PMSC menjadi aktor-aktor yang sudah mapan di bidang RSK. Saat ini, kegiatan utama para PMSC di bidang RSK adalah pelatihan tentara dan polisi asing, misalnya di Afghanistan dan Irak. Namun, aktivitas mereka mungkin sekali akan memperluas selama RSK menjadi lebih berbahaya di banyak lingkungan pasca konflik dan aktor-aktor yang lebih tradisional harus meninggalkan daerah-daerah berisiko tinggi.

Para PMSC memasukkan keahlian dari luar, misalnya dari komunitas pembangunan, agar menawarkan dengan tawaran yang dapat dipercaya untuk kontrak yang berkaitan dengan RSK dari pemerintah-pemerintah dan badan-badan donor lainnya. Karena PMSC bisa merekrut dari berbagai macam personel berpengalaman dari berbagai latar belakang, dan juga menggelar tim-tim secara agak cepat, mereka bisa menawarkan solusi yang dikhususkan untuk tantangan-tantangan RSK. Staf dan kontraktor sering mengenal proses-proses administratif pemerintah karena 'pintu-pintu putar' (*revolving doors*) antara sektor publik dan sektor swasta memastikan adanya pertukaran keahlian yang terus berlangsung.⁸

Kotak 1 Jasa yang disediakan oleh PMC ⁵	
Jasa yang disediakan oleh PSC	Jasa yang disediakan oleh PMC
<ul style="list-style-type: none"> ■ Pengamanan Fisik statis/mobil (<i>Static/mobile physical protection</i>). ■ Pengawasan Pribadi (<i>Close Protection</i>) yaitu, penugasan pengawal pribadi. ■ Reaksi cepat (<i>Rapid response</i>). ■ Pengamanan teknis (<i>Technical security</i>). ■ Jasa pengintaian (<i>Surveillance services</i>). ■ Jasa investigasi (<i>Investigative services</i>). ■ Jasa penilaian risiko (<i>risk assessment</i>) dan peringanan risiko (<i>risk mitigation</i>) yang komprehensif untuk usaha-usaha swasta. ■ Intelijen bisnis, uji tuntas (<i>due diligence</i>), analisa risiko politik. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pelatihan militer/konsulting untuk pasukan nasional atau asing. ■ Intelijen militer. ■ Pengadaan persenjataan. ■ Dukungan pertempuran dan operasional. ■ Pembersihan ranjau untuk tujuan kemanusiaan. ■ Perawatan. ■ Jasa dukungan militer dan non-militer. ■ Semua jasa lainnya yang di-<i>outsourced</i> oleh pihak militer.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Pendukung proses-proses rekonstruksi pasca konflik melalui jasa keamanan yang bersifat melindungi dan bertahan bagi instansi-instansi yang terlibat dalam rekonstruksi tersebut. ■ Bidang-bidang baru seperti RSK, DDR, penanggulangan bencana dan pembangunan. 	

Baik jumlah penyedia swasta RSK maupun data tentang prestasi kerja mereka masih susah ditetapkan. Badan-badan donor pun jarang mampu mendapat data yang andal dengan cara yang koheren dan efektif karena kerja RSK sering dibagi antara anggaran-anggaran yang berbeda (misalnya keamanan/pertahanan dan pembangunan). Bagaimanapun juga, Buku Petunjuk OECD-DAC tentang RSK memberikan panduan yang berharga kepada donor-donor dan mengidentifikasi praktek-praktek yang baik di bidang RSK yang mencakup operasi yang melibatkan sektor swasta.⁹

Akibat kekurangan data yang andal, dan juga akibat kekurangan transparansi dan akuntabilitas nyata atau perseptif di antara aktor-aktor komersial swasta di bidang RSK, aktor tersebut masih berkutat untuk menentukan diri mereka sebagai pemegang peranan yang memiliki keabsahan. Lagi pula, mereka menghadapi kritikan bahwa standar operasinya kurang memadai. Pada umumnya klien/donor dapat menetapkan standar operasional prosedur (SOP) yang sesuai serta syarat dan ketentuan kontrak. Sejauh ini, tidak ada pedoman untuk 'outsourcing' di bidang RSK dalam suatu konteks nasional tertentu, jadi sukar bagi badan-badan donor untuk membuat keputusan otoritatif tentang keterampilan, kualifikasi dan surat kepercayaan pihak-pihak yang berusaha untuk mendapat kontrak.¹⁰ Kontraktor swasta sendiri sedang meminta proses-proses pengambilan keputusan dan peninjauan ulang yang lebih transparan dan akuntabel. Dalam suasana dimana legitimasi kontraktor swasta di bidang keamanan atau pembangunan apapun masih dipertanyakan, untuk kepentingannya sendiri, mereka harus menuntut standar dan kerangka akuntabilitas.

Termasuk dalam tugas yang dilakukan oleh sektor swasta di program-program RSK adalah pelatihan, dukungan manajemen, diagnosa dan peninjauan kebijakan. Pelatihan dapat bersifat teknis (misalnya, keterampilan untuk menggunakan peralatan baru) atau konseptual (hak asasi manusia, hukum internasional, hubungan sipil-militer dll), atau kombinasi teknis dan konseptual. Dukungan manajemen dapat merujuk kepada reformasi kepolisian dan peradilan dan dapat mencakup: penguatan proses-proses manajemen finansial dan sumber daya manusia, peningkatan kemanajemenan kasus judicial, reformulasi anggaran angkatan bersenjata, pereformasian sistem-sistem penggajian dan grading (pengujian kualitas), perbaikan sistem-sistem promosi dan disiplin, pendudukan terhadap badan-badan pengelolaan sipil dan peningkatan sistem-sistem pengadaan barang/jasa. Utamanya jasa diagnosa dan peninjauan ulang kebijakan untuk instansi pemerintah meliputi analisa strategis, operasional dan organisasi terhadap kebutuhan RSK di negara penerima.¹¹

3 Mengapa gender penting bagi para PMSC?

Gender merujuk pada peran dan hubungan, ciri kepribadian, sikap, tingkah laku dan nilai-nilai tertentu yang menghubungkan masyarakat dengan pria dan wanita. Karena itu, 'gender' merujuk pada perbedaan yang *dipelajari* antara pria dan wanita, sedangkan 'jenis kelamin' merujuk pada perbedaan *biologis* antara lelaki dan perempuan. Peran gender sangat bervariasi di dalam dan antar kebudayaan dan dapat berubah sepanjang waktu. Gender tidak hanya merujuk pada wanita atau pria tapi juga merujuk pada hubungan di antara mereka.

Pengarusutamaan gender adalah proses menilai implikasi terhadap wanita dan pria dari suatu tindakan yang terencana, yang meliputi perundang-undangan, kebijakan atau program di semua bidang dan pada semua tingkatan.¹²

Untuk information lebih lanjut, silakan lihat Tool tentang RSK dan Gender

Dengan meningkatnya kecenderungan privatisasi keamanan dan pengembangan pengaturan PMSC, pengarusutamaan gender dapat sangat meningkatkan efektivitas operasional di seluruh sektor dan membentuk secara positif pengembangannya di masa depan.

Salah satu indikator efektivitas suatu operasi adalah penciptaan lingkungan aman yang berguna bagi perkembangan ekonomi, pendidikan dan perawatan kesehatan, serta tumbuhnya organisasi-organisasi masyarakat sipil yang bersemangat. Sasaran-sasaran ini hanya bisa diperoleh apabila wanita mendapatkan hak-hak yang sama dengan pria untuk membentuk lingkungan sosial dekatnya.

3.1 Untuk mengembangkan efektivitas operasional –para PMSC internasional sebagai penyedia RSK

Para PMSC internasional bisa mendapat untung yang sangat besar dari pemaduan perspektif gender ke dalam semua aspek operasinya:

- Biasanya pria dan wanita mempunyai pengalaman, kebutuhan dan pemahaman keamanan dan peradilan yang berbeda. Agar meningkatkan kemungkinan keberhasilan operasional, petugas keamanan harus mempertimbangkan dampak dari semua kegiatan mereka terhadap wanita, pria, anak lelaki dan anak perempuan dalam masyarakat tuan rumah.
- Selain itu juga, pelatihan gender akan membantu

staf menyesuaikan diri mereka dengan masyarakat tuan rumah dan akan membantu mereka menjadi lebih responsif terhadap lingkungan budaya di mana mereka akan bekerja. Penerimaan di tempat atas keberadaan petugas keamanan swasta dapat diperbesar dengan mantap apabila para penyelenggara sudah mengalami pelatihan gender yang dikhususkan pada keadaan setempat .

- Pembinaan dan pembinaan bentuk-bentuk tertentu kelakuan agresif merupakan sebagian dari budaya kelembagaan di banyak PMSC dan dalam masa lampau dihubungkan dengan pelanggaran HAM. Pelatihan gender yang layak, perampingan dengan pelatihan tentang hukum humaniter internasional (IHL, *International Humanitarian Law*) dan hukum hak asasi manusia internasional (IHRL, *International Human Rights Law*) bagi para penyelenggara PMSC akan membantu mencegah pelanggaran HAM dan kerusakan atau kerugian pendapatan dan nama baik yang dijadikannya.

Perekrutan wanita ke dalam PMSC adalah suatu strategi penting untuk meningkatkan efektivitas operasional. Sejauh ini, kaum pria sangat terlalu terwakili dalam PMSC, terutama karena perusahaan-perusahaan tersebut umumnya merekrut bekas militer. Akan tetapi, titik-titik yang berikut ini menyoroti mengapa wanita-wanita dapat mempengaruhi secara positif efektivitas operasional:

- Penelitian memperlihatkan bahwa pria dan wanita setempat cenderung menganggap petugas perempuan sebagai lebih mudah didekati dan kurang mengancam, bahkan dalam masyarakat tradisional. Jadi, keberadaan petugas perempuan dapat memperkuat legitimasi suatu perusahaan dan operasinya di kalangan masyarakat tuan rumah.¹³
- Penyelenggara perempuan diperlukan dalam penjagaan bangunan, penghalang jalan, bandara, dll untuk melakukan penggeledahan badan wanita. Dalam pelaksanaan penggeledahan badan itu, wanita dapat juga bermain peran dalam peredaan situasi yang berpotensi mengancam.
- Ketika terlibat dalam operasi yang berkaitan dengan RSK, penyelenggara keamanan perempuan dapat dipakai sebagai model peran positif untuk para wanita setempat yang mempertimbangkan menjadi anggota polisi, misalnya.¹⁴
- Penyelenggara perempuan dapat mengambil pendekatan yang berbeda dalam pendeteksian risiko terhadap keamanan, dengan cara demikian berpotensi meningkatkan pengidentifikasian macam dan jenis bahaya tertentu yang mengancam wanita dalam masyarakat tuan rumah.¹⁵

- Apabila petugas keamanan mengumpulkan intelijen tentang isu-isu keselamatan mendahului operasi yang terencana (seperti memastikan alur yang aman untuk dilalui konvoi atau menjamin keselamatan seorang klien yang berjalan di lingkungan yang berisiko tinggi), mereka perlu memahami bagaimana bagaimana cara menjalin hubungan dengan penduduk-penduduk wanita maupun pria. Di masyarakat tradisional, seperti Afganistan dan Irak, berbahaya bila seorang wanita setempat dilihat berbicara dengan petugas keamanan pria, tetapi dia boleh berbicara dengan seorang wanita. Karena itu, penugasan petugas wanita dapat menjamin pendayagunaan sumber daya dengan lebih baik, pengambilan/pengumpulan informasi dapat menjadi lebih efektif dan analisis terhadap isu-isu yang mempengaruhi masyarakat lokal dapat menjadi lebih teliti.
- Harus diingat bahwa kapasitas para PMSC untuk merekrut wanita dalam jumlah besar berkendala akibat keterwakilan wanita yang rendah di tubuh militer dan polisi, penjaringan rekrutmen utama bagi para PMSC. Peningkatan upaya polisi dan militer untuk merekrut lebih banyak wanita menyediakan penjaringan perekrutan yang lebih besar bagi para PMSC. Lebih jauh, para PMSC bisa mendapat pelajaran dari praktek-praktek yang baik di dalam tubuh militer dan polisi yang berhubungan dengan perekrutan dan retensi personel perempuan.

Untuk information lebih lanjut, silakan lihat Tool tentang RSK dan Gender

3.2 Untuk mengembangkan prosedur susunan kepegawaian dan standar tenaga kerja – para PMSC sebagai ‘subyek’ RSK

- Cabang-cabang kebudayaan ‘macho’, yang terdapat di tubuh militer dan polisi, tidak menyediakan lingkungan yang ramah terhadap wanita. Keadaan ini harus diubah apabila keterampilan wanita dapat dimanfaatkan untuk pelaksanaan operasi PSC maupun PMC. Salah satu peneliti mengatakan bahwa dalam saling menguji maskulinitasnya, kaum pria harus berulang kali menyusun kembali ‘bravado’ mereka (besar mulutnya); salah satu cara yang mereka pakai untuk melakukannya melibatkan pengobyektifkasian, seksualisasi dan/atau perendahan martabat wanita.¹⁶ Apabila mereka mempunyai rekan-rekan perempuan, kelakuan buruk ini sering berbentuk pelecehan seksual. Pelecehan seksual melemahkan suatu lembaga

karena hilangnya produktifitas, penurunan tingkat kepuasan kerja, ketidakhadiran di tempat kerja, peningkatan tingkat atau persentase anggota yang meninggalkan pekerjaan, dan menghambat pemaduan para wanita. Dalam tubuh militer, sebuah kajian di Amerika Serikat (AS) memperlihatkan korelasi erat antara tingkat kejadian pelecehan seksual yang tinggi, kesiapan tempur yang rendah, dan iklim kepemimpinan yang lemah.¹⁷ Juga, dampak-dampak ini harus menjadi kepedulian penting bagi PMSC.

- Pada umumnya, kecenderungan gender di sektor keamanan mirip mencerminkan kecenderungan yang lebih luas di pasar kerja. Yaitu, walaupun para wanita masuk tenaga kerja, khususnya di PSC dalam negeri, pemaduan wanita tidak merata dan wanita sering diberikan pekerjaan yang berstatus rendah, umumnya tak berkeahlian, dan membosankan.¹⁸ Banyak wanita dapat dikenakan suatu bentuk ‘re-segregation’ (keterpisahan yang terulang kembali) padahal mereka ditugaskan pada jabatan pekerjaan yang dianggap cocok untuk gendernya.¹⁹ Khususnya, wanita cenderung dirasakan tidak cocok untuk dan dikecualikan dari pekerjaan yang mensyaratkan perlu adanya: banyak otoritas, seperti pimpinan tingkat tinggi; kekuatan fisik; keterampilan teknis; eksposur terhadap risiko fisik atau lingkungan kerja yang secara fisik merasa tak enak; dan melibatkan pengendalian sosial berwibawa, seperti kerja kepolisian swasta.
- Pengurangan diskriminasi berbasis gender, pelecehan dan kekerasan di tempat kerja pasti akan meningkatkan efektivitas dan mengurangi perselisihan dalam perusahaan maupun dalam lingkungan kerja. Juga, pengurangan diskriminasi, pelecehan dan kekerasan tersebut akan mengurangi budaya kerja ‘macho’ yang ada, yang membuat pekerjaan di industri keamanan swasta lebih menarik bagi para wanita, yang membawa keterampilan dan pengalaman yang berbeda kepada makikan mereka.²⁰

3.3 Untuk menciptakan budaya kelembagaan yang mencegah perbuatan jahat dan pelanggaran HAM – para PMSC sebagai ‘subyek’ RSK

- Suatu kasus tunggal perbuatan jahat yang berat-khususnya yang terjadi di lingkungan zona kelabu hukum – dapat mendiskreditkan seluruh industri keamanan swasta dan dengan cara demikian melemahkan kepercayaan masyarakat internasional dan lokal terhadap operasi yang dilakukan oleh aktor swasta di bidang RSK.
- Bentuk-bentuk maskulinitas yang keras sering terjadi di militer dan (meskipun belum adanya data

yang andal) dapat disimpulkan bahwa kekerasan tersebut juga menjadi keadaan yang biasa di sektor keamanan swasta.²¹ Pelanggaran HAM, misalnya eksploitasi seksual, penganiayaan seksual dan bentuk-bentuk GBV lainnya, harus dicegah dengan mempertanggungjawabkan pelembagaan bentuk-bentuk kelakuan keras.

- Telah terjadi peristiwa di mana petugas keamanan swasta, baik baik pria maupun perempuan, dilibatkan dalam GBV yang mencakup penganiayaan seksual terhadap wanita, pria, anak lelaki dan anak perempuan. Di Penjara Abu Ghraib di Irak, seorang tahanan anak lelaki menduga bahwa dia diperkosa oleh seorang penerjemah sipil yang bekerja untuk perusahaan kontrak Titan. Di fasilitas itu, seorang pekerja sipil dari CACI Corporation diduga keras sudah menggunakan teknik-teknik interogasi yang secara seksual merendahkan martabat kemanusiaan para tahanan. Kedua kasus itu tidak ada yang dituntut.²² (Lihat juga Kotak 8). Namun, pelaporan kejadian semacam itu masih buruk. Kejadian GBV dan penganiayaan seksual berpotensi mencemarkan baik perusahaan individu maupun seluruh operasi.
- Terdapat kaitan sejarah antara pelacuran/kerja seks, perdagangan wanita dan anak-anak guna pelacuran serta kehadiran pasukan militer reguler.²³ Karena para PMSC berkecenderungan menarik karyawan dari pasukan militer reguler, mungkin sekali kaitan dan praktek ini dapat juga diterapkan pada kontraktor swasta.²⁴ Keterlibatan personel DynCorp dalam pelacuran dan perdagangan ilegal di Bosnia (lihat Kotak 2) dan pemecatan secara tidak sah seorang karyawan perempuan dan seorang karyawan laki-laki oleh DynCorp atas dibabikannya rekan-rekan mereka dalam pelacuran paksa telah dipakai untuk mengotori industri sebagai keseluruhan.²⁵ Di Afghanistan, terdapat laporan bahwa para kontraktor keamanan memperhebat penumbuhan banyak tempat pelacuran dan melibatkan diri mereka dalam perdagangan senjata dan wanita. Mereka juga secara luas dirasakan menjadi penyebab merosotnya hubungan antara komunitas internasional (Barat) dan kalangan masyarakat Afghan setempat.²⁶ Contoh-contoh ini dengan jelas menyoroti pentingnya menangani perbuatan jahat, yang mencakup eksploitasi dan penganiayaan seksual oleh personel PMSC, serta perlunya bahwa perusahaan-perusahaan menetapkan prosedur-prosedur pengaduan internal yang efektif.
- Dalam keadaan para penyelenggara keamanan terlibat dalam serangan seksual, penganiayaan, atau eksploitasi para wanita setempat, bukan hanya mereka melakukan pelanggaran HAM, tetapi juga mereka menyebabkan tambahan risiko keamanan bagi klien-klien mereka maupun

mereka sendiri. Hal ini merupakan ancaman yang signifikan terhadap keberhasilan operasional.

- Perusahaan-perusahaan swasta harus mengambil langkah-langkah untuk menanggapi risiko perbuatan jahat yang dilakukan oleh personel mereka. Pembahasan dan pelatihan pada tingkat industri guna menghapuskan GBV dan kelakuan seksual yang tidak senonoh akan mempertanggungjawabkan budaya impunitas de facto terhadap kejahatan berbasis gender. Yang juga benar adalah kepercayaan palsu pihak-pihak tertentu bahwa akibat adanya kesenjangan pengaturan, de jure, aktor-aktor keamanan swasta dan karyawannya tidak dapat dipertanggungjawabkan atas pelanggaran terhadap hukum humaniter internasional (IHL, *International Humanitarian Law*), hukum pidana internasional atau hukum hak asasi manusia internasional (IHRL, *International Human Rights Law*) (lihat Bagian 5).

3.4 Untuk mengembangkan kordinasi antara badan-badan yang terlibat dalam operasi-operasi bantuan perdamaian – para PMSC sebagai aktor-aktor di lingkungan operasional multi lembaga yang rumit

- Untuk koordinasi badan-badan dan organisasi intervensi, yang sangat diperlukan untuk efektivitas operasional adalah bahwa semua aktor, termasuk para kontraktor swasta, memahami dan menyetujui praktek-praktek operasional yang akan meningkatkan keamanan bagi seluruh masyarakat tuan rumah. Tegasnya, harus ada langkah-langkah untuk menghapuskan GBV,

yang mencakup eksploitasi dan penganiayaan seksual.

- Semua aktor yang terlibat dalam operasi dukungan perdamaian harus tahu di mana mereka dapat melaporkan kejadian-kejadian GBV. Lagi pula, harus ada mekanisme-mekanisme agar masyarakat setempat dapat memberitakan kejadian demikian kepada pihak-pihak ketiga yang tidak memihak dan mencari nasihat.
- Secara lebih luas, apabila pengarusutamaan gender di dalam operasi perdamaian dan rekonstruksi dapat diwujudkan secara penuh, para PMSC perlu dilibatkan dalam perencanaan dan pelaksanaan yang berkaitan dengan pengarusutamaan gender.
- Sebagian besar aktor di bidang RSK akan mengakui bahwa kerjasama yang lebih baik diperlukan untuk mencapai derajat pertautan dan ketetapan yang lebih tinggi dan menghindari duplikasi, dalam rangka operasi dukungan perdamaian, program-program RSK dan bidang-bidang terkait. Akan tetapi, setiap organisasi hingga kini nampaknya ingin memimpin tetapi kurang berkeinginan mengikuti pimpinan organisasi-organisasi lainnya. Hal tersebut memberi pertanda untuk kelangsungan pemaduan gender dalam RSK. Khususnya, perusahaan-perusahaan swasta yang terlibat dalam RSK mungkin mengindahkan perintah-perintah dari organisasi klien dan/atau donor mereka saja dan tidak mengindahkan program-program yang lebih luas di dalam komunitas donor untuk memadukan gender ke dalam RSK. Dengan ini digarisbawahi perlunya organisasi-organisasi klien dan donor untuk memainkan peran dalam pemaduan isu-isu gender ke dalam para PMSC.

Kotak 2

Pelacuran dan perdagangan ilegal di Bosnia

Para kontraktor dari perusahaan AS DynCorp Aerospace Technology UK Ltd diduga terlibat dalam pelacuran dan perdagangan manusia ilegal di Bosnia. Perusahaan tersebut terutama menyediakan jasa layanan bagi militer AS dan Gugus Tugas Kepolisian Internasional (IPTF, International Police Task Force) Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), yang dibentuk untuk mengawasi, menasehati, dan melatih personel penegakan hukum di Bosnia.²⁷ Personel DynCorp dituduh melanggar tempat pelacuran dimana para wanita terkungkung dan terpenjara, serta memperdagangkan budak-budak seks yang dibawah usia.²⁸

Tuduhan-tuduhan tersebut diajukan oleh seorang karyawan DynCorp yang lain, Kathryn Bolkovac, yang setelah itu dipecat oleh DynCorp, tetapi memenangkan gugatan atas pengakhiran kontrak kerja secara tidak sah. Walaupun DynCorp memberhentikan personel yang terlibat, tuntutan-tuntutan resmi tidak diajukan oleh otoritas Bosnia, Britania Raya atau AS. Pasukan pemelihara perdamaian berseragam juga dituduh, tetapi laporan kasus dari Kantor Inspektur Jenderal Departemen Pertahanan AS mengatakan bahwa 'karyawan kontrak, walaupun dipandang sebagai anggota-anggota komunitas Pasukan Penstabilan Bosnia dan Herzegovina (SFOR, Stabilisation Force Bosnia and Herzegovina) dan Pasukan Kosovo NATO (KFOR, Kosovo Force), tidak dapat dikenakan pembatasan sama dengan yang diterapkan pada anggota-anggota Angkatan Bersenjata AS yang mencakup izin untuk tinggal di luar instalasi militer dan kekurangan pengamatan oleh sejumlah perusahaan atas perilaku dan perbuatan jahatnya karyawan mereka. Akibatnya, lebih besar kemungkinannya akan terjadi perbuatan jahat di kalangan kontraktor militer swasta daripada di kalangan personel berseragam.²⁹

Kotak 3

Pengawasan pihak ketiga atas kegiatan-kegiatan RSK di Kroasia

Kroasia merupakan contoh sukses bagaimana cara para PMSC dapat digunakan untuk mendorong pembangunan kelembagaan dan penransferan norma-norma demokratis di dalam sektor keamanan, yang mencakup kontrol sipil atas militer dan penghormatan atas hak asasi manusia. Sementara itu, contoh ini menunjukkan bahwa pengawasan pihak ketiga atas kegiatan-kegiatan RSK adalah krusial untuk mencapai potensi penuh program-program RSK yang dipimpin oleh kontraktor sipil.

Mulai tahun 1994, Military Professional Resource Incorporated (MPRI) menandatangani kontrak untuk membantu pemerintah Kroasia menata ulang kembali Departemen Pertahanannya.³⁰ Pada mulanya, jasa layanan yang Kroasia beli dari MPRI dirancang untuk membantu angkatan bersenjata bersiap-siap menghadapi partisipasi dalam Program Kemitraan untuk Perdamaian NATO (PfP, Partnership for Peace). Dalam kasus ini, kontrak-kontrak untuk memprofesionalkan Angkatan Bersenjata Kroasia dibenarkan oleh dan dilaksanakan dibawah suatu kerangka internasional tertentu, Program Bantuan Transisi Demokrasi NATO, dengan tujuan mendemokratisasikan militer dan mengubah susunan kekuatan negara tersebut. Deborah Avant, seorang peneliti, mengusulkan bahwa penyusunan RSK yang terprivatisasi melalui persyaratan kontrak oleh organisasi-organisasi internasional dapat menimbulkan kejadian-kejadian di mana para PMSC dapat mempengaruhi secara positif proses pembangunan negara, dengan mempengaruhi dampak kekuatan-kekuatan swasta terhadap proses-proses politik dan norma-norma sosial tentang penggunaan kekuatan.³¹

4 Bagaimana cara gender dapat dipadukan ke dalam PMSC?

Dari beberapa perspektif, pemaduan gender ke dalam operasi keamanan swasta merupakan tantangan. Pertama, kebanyakan kontrak dengan klien-klien di sektor umum maupun sektor swasta bergantung pada derajat kerahasiaan yang sangat tinggi. Karena itu, pengamat luar jarang mengetahui syarat dan ketentuan kontrak atau hubungan-hubungan bisnisnya. Pada giliran, susah untuk memantau pelaksanaan dari dan kepatuhan dengan standar dan praktek-praktek terbaik yang berhubungan dengan hak asasi manusia dan gender.

Kedua, sifat transnasional industri itu dan ketiadaan kemauan politik akan membuat susah upaya mempertanggungjawabkan perusahaan-perusahaan atas tindakan-tindakan mereka di luar negeri.

Pada akhirnya, susah juga meyakinkan sektor keamanan swasta komersial atas manfaat operasional dari pengarusutamaan gender karena biaya pelatihan gender dan inisiatif lainnya mungkin tidak segera mewujudkan sasaran-sasaran komersial untuk memperoleh keuntungan. Oleh karenanya, keuntungan jangka panjang harus ditegaskan dan klien-klien harus menggunakan daya ungkit mereka untuk mengenakan standar dan praktek-praktek terbaik.

Jadi, inisiatif untuk memadukan gender ke dalam operasi-operasi PMSC, khususnya operasi-operasi RSK, hendaknya mencakup pendekatan gabungan sebagai berikut:

- Pengikutsertaan isu-isu gender dalam persyaratan kontrak dan proses-proses pengendalian mutu.

- Pengembangan kebijakan internal yang spesifik tentang pelecehan dan penganiayaan seksual.
- Pengarusutamaan isu-isu gender pada tingkat industri dalam kegiatan-kegiatan pemberian kerja, penempatan pegawai, pelatihan dan penyaringan, untuk meningkatkan profesionalisme dan efektivitas.
- Pengikutsertaan isu-isu gender dalam swa-aturan industri yang sedang berkembang.

Pengaturan PMSC-PMSC pada tingkat nasional dan internasional yang berkaitan dengan pelanggaran HAM, yang mencakup pelanggaran hak asasi wanita, dibahas dalam Bagian 5.

4.1 Persyaratan kontrak dan pengendalian mutu para PMSC

Kontrak-kontrak adalah alat yang paling langsung dengan mana standar dan pedoman yang mengikat dapat diperkenalkan pada operasi-operasi para PMSC. Jadi, para klien memainkan peran penting dalam pembentukan perilaku PMSC, khususnya jika pemenuhan persyaratan kontrak diamati dengan pemeriksaan (audit) berkala dan prosedur pengendalian mutu lainnya.

Oleh karena itu, sebagai suatu hal yang sangat krusial, para klien harus memasukkan standar praktek yang baik mengenai isu-isu gender ke dalam kontrak mereka dengan PMSC. Misalnya, harus ada mekanisme-mekanisme akuntabilitas yang jelas; jaminan bahwa pelanggaran HAM akan dituntut; kepastian bahwa personel menyelesaikan pelatihan gender, dan staf PMSC sudah cukup dilatih dan disaring.

Dalam hal PMSC bertindak sebagai penyedia RSK di dalam masyarakat tuan rumah, haruslah donor-donor menjamin agar perusahaan-perusahaan itu mentaati standar yang bisa diterima, yang mencakup pemaduan isu-isu gender. Jaminan ini

dapat diperoleh dengan sistem akreditasi penyedia RSK, baik perusahaan maupun orang pribadi, yang dapat dijalankan oleh suatu pemerintah, badan independen atau badan internasional.

Hendaknya, operasi RSK disertai proses-proses pengendalian mutu, pengauditan dan pengkajian ulang. Inilah memastikan hasil yang memuaskan bagi operasi itu dan memudahkan untuk meningkat hasil operasi-operasi di masa depan dengan pengumpulan data dan pelajaran yang didapat.

4.2 Libatkan Perusahaan Keamanan Swasta (PSC, Private Security Companies) lokal dalam proses RSK

Suatu langkah yang lain yang dapat diambil oleh pihak donor adalah dilibatkannya secara tegas Perusahaan Keamanan Swasta (PSC, *Private Security Companies*) setempat dalam proses RSK. Di negara berkembang, negara dalam masa transisi dan negara dalam keadaan pasca konflik, PSC sering menjadi sumber utama ketidakamanan dan kekerasan, termasuk GBV. Alasan-alasan utama untuk itu mencakup keterkaitan erat perusahaan-perusahaan dengan gerakan-gerakan politik yang berpengaruh; keruntuhan tata tertib; dan pengendalian bekas kombatan pada pekerjaan di sektor keamanan swasta untuk mencari uang setelah perang berakhir.³² Tetapi juga, potensi para PSC untuk meningkatkan keadaan keamanan di dalam suatu negara, khususnya bagi kelompok masyarakat yang lebih rentan, harus dipertimbangkan dalam proses-proses RSK apa pun. Sebagai ditegaskan oleh Abrahamsen dan Williams, 'di negara di mana perusahaan-perusahaan swasta menyelenggarakan fungsi keamanan vital, pemfokusan hanya pada kekuatan keamanan publik (dari pemerintah) dapat mengurangi secara signifikan efektivitas reformasi dan, dalam kemungkinan yang seburuk mungkin, menimbulkan hasil-hasil negatif yang tidak sengaja'.³³ Jadi, isu-isu gender dapat dimasukkan ke dalam sektor keamanan swasta suatu negara bila saja PSC dikenakan proses-proses RSK yang lebih luas.

4.3 Kebijakan dan kode perilaku untuk menangani pelecehan dan penganiayaan seksual

Sebagaimana dibahas di Bagian 3.2, para PMSC akan mendapatkan manfaat dari pengkajian ulang dan pereformasian praktek-praktek penempatan pegawai untuk memastikan budaya kerja inklusif dan non diskriminatif. Khususnya, perusahaan-perusahaan perlu menangani pelecehan dan/

atau serangan seksual, perilaku yang kasar dan tidak sopan, misalnya lelucon dan komentar yang tidak cocok kepada karyawan lainnya atau tentang pihak-pihak ketiga, serta perilaku seksis, termasuk perlakuan yang bersifat merendahkan atau membedakan karyawan sebagai akibat jenis kelamin atau persepsi terhadap peranan gender mereka.³⁴ Kegiatan-kegiatan tersebut hendaknya diterapkan pada peristiwa yang disponsori perusahaan itu dan juga pada kebijakan istirahat yang dapat menyebabkan lingkungan dan budaya kerja yang bersifat diskriminatif atau tidak sopan.³⁵

Hendaknya, PMSC mempunyai kebijakan dan kode perilaku yang jelas yang mencakup prosedur penanganan keluhan yang lancar untuk pengaduan tentang pelecehan seksual, gertakan dan GBV. Empat dugaan pemerkosaan dan pelecehan seksual terhadap para kontraktor sipil perempuan yang dilakukan oleh karyawan laki-laki PSC lainnya di Irak akhir-akhir ini menyoroti kebelumjelasan ini tentang kode perilaku internal.³⁶ Kebijakan harus secara jelas dan tegas mencakup larangan perilaku yang secara seksual kasar atau eksploitatif, atau perilaku yang dapat memfasilitasi perdagangan manusia. Hendaknya karyawan PMSC maupun anggota masyarakat setempat di mana PMSC bekerja dapat mengajukan pengaduan. Para majikan harus menjelaskan kepada karyawannya bahwa tidak ada budaya impunitas dan pelanggaran kebijakan perusahaan akan sungguh-sungguh dipertanggungjawabkan serta menimbulkan konsekuensi legal.

Kotak 4 adalah daftar periksa yang disiapkan oleh US *National Center for Women and Policing* (Pusat Wanita dan Perpolisian Nasional AS) yang mencakup macam dan jenis informasi yang harus dimasukkan ke dalam kebijakan pelecehan seksual, yang dapat dilaraskan oleh PMSC untuk merumuskan kebijakan internal yang sesuai tentang pelecehan seksual, gertakan dan GBV.

Sekali kebijakan demikian disiapkan, langkah-langkah sebagai berikut dapat diambil untuk memajukan pelaksanaan yang efektif didalam PMSC itu:

- Penguatan pentingnya kebijakan itu oleh kepala perusahaan (PMSC), seperti dengan pemberitaan kepada semua personel bahwa kebijakan 'zero tolerance' akan diterapkan kepada pelanggar-pelanggar
- Ditetapkannya mekanisme-mekansime untuk memantau atau melaporkan pelanggaran kebijakan (yang mencakup proses-proses pengaduan anonim)
- Pendistribusian dan pengumuman kebijakan secara luas di semua tempat kerja PMSC
- Pemasukan kebijakan itu ke dalam syarat dan

ketentuan kontrak bagi karyawan masing-masing (misalnya, setiap karyawan diharuskan menandatangani kode perilaku)

- Program pelatihan bagi semua personel tentang kebijakan atau yang mencakup kebijakan itu.³⁸

Lihat Tool tentang Reformasi Pertahanan dan Gender dan juga Tool tentang Reformasi Kepolisian dan Gender

4.4 Perekrutan dan retensi lebih banyak wanita

Manfaat operasional dari pengikutsertaan wanita dalam kerja PMSC, khususnya sebagai penyedia RSK, didiskusikan di bagian 3.1. Perusahaan-perusahaan perlu mengetahui bagaimana dan dimana merekrut perempuan serta staf dan penyelenggara pria.³⁹

PMSC bisa mempergunakan banyaknya pengalaman di kepolisian dan militer, dan juga di bagian-bagian sektor swasta yang lain, dalam pemrosesan perekrutan, retensi dan kemajuan wanita.

Hendaknya, strategy PMSC untuk menargetkan perekrutan dan retensi wanita mencakup:

- Penilaian status saat ini: misalnya
 - Berapa wanita bekerja untuk PMSC itu dan apa perannya?
 - Bagaimana gaji wanita dibandingkan dengan gaji pria pada tingkat yang sama?
 - Apakah dalam grup fokus dan wawancara keluar kerja karyawan perempuan menunjukkan kepedulian terhadap tugas atau lingkungan kerja mereka?
 - Apa sikap karyawan pria terhadap rekan-rekan perempuan mereka?
- Penilaian kendala-kendala hangat terhadap perekrutan dan retensi wanita: misalnya
 - Apakah perekrutan umumnya dilaksanakan melalui jaringan kerja 'old boys'?

Kotak 4

Kebijakan tentang pelecehan seksual harus mencakup:³⁷

Pernyataan bahwa organisasi itu mendukung hak-hak setiap karyawan untuk bebas dari pelecehan seksual di tempat kerja. Pelecehan yang didasarkan pada gender, jenis kelamin, ras, orientasi seksual, usia, kecacatan atau 'perbedaan' lainnya tidak dapat diterima.

Pernyataan bahwa pelanggar-pelanggar akan dipertanggungjawabkan atas tindakan pelecehan seksual dan dijatuhi sanksi yang sesuai.

Pernyataan bahwa atasan dan pimpinan bertanggungjawab atas pemeliharaan tempat kerja yang bebas pelecehan dan bahwa mereka akan dipertanggungjawabkan atas dihentikannya dan dilaporkannya pelecehan secara tepat sesuai kebijakan.

Pernyataan bahwa tindakan pembalasan terhadap anggota yang mengadu tentang pelecehan seksual akan dianggap sebagai perbuatan jahat tambahan, yang akan diperiksa dan dikenakan sanksi sebagaimana mestinya.

Penjelasan tentang hukum yang melarang pelecehan seksual.

Definisi dan contoh-contoh tindakan pelecehan yang mudah dipahami.

Prosedur-prosedur resmi untuk menyelesaikan pengaduan pelecehan.

Proses untuk mendorong intervensi secepatnya ('early intervention') dan penyelesaian pengaduan mengenai lingkungan kerja yang tak ramah, seperti program-program ombudsman.

Jaminan bahwa pengaduan-pengaduan akan dirahasiakan sejauh mungkin.

Uraian mengenai kadar tindakan disiplin yang dapat dijatuhkan atas pelanggaran kebijakan tersebut.

Proses pelaporan pengaduan, dengan penekanan pada lokasi ganda untuk mengajukan pengaduan seperti:

- Kepala bagian apa pun
- Komandan apa pun
- Koordinator keanekaragaman yang ditunjuk
- Divisi ketenagakerjaan negara yang bertanggung jawab atas penegakan hukum terhadap diskriminasi

Jadwal untuk penyelidikan dan penyelesaian pengaduan pelecehan seksual

Pernyataan bahwa pengadu akan diberi tahu mengenai hak-haknya, ketentuan batas waktu pengajuan pengaduan perdata, dan rujukan ke lembaga administratif.

Nama dan nomor telepon orang-orang yang dapat dihubungi bila karyawan bersangkutan ingin mengajukan pertanyaan mengenai kebijakan tersebut.

Kotak 5**Perekrutan wanita untuk National Interdiction Unit, Afganistan⁴⁶**

Sejak 2004, Blackwater USA, yang menutupi kontrak dengan Administrasi Penegakan Hukum mengenai Obat-Obatan Terlarang AS (DEA, US Drug Enforcement Administration), komponen Departemen Kehakiman AS, melatih, mementor dan mendukung Unit Pemegatan Nasional (NIU, National Interdiction Unit) dari Kementerian Dalam Negeri Afganistan (Mol, Ministry of Interior) - unit siasat narkotika yang bekerja di seluruh negara tersebut. Sampai saat ini, NIU tersebut bertanggungjawab atas 50 persen dari semua penyitaan narkotika di Afganistan. Perekrutan anggota NIU digelar oleh Blackwater mulai bulan Agustus tahun 2004 sampai dengan bulan Agustus tahun 2005. Sejak itu, perekrutan dan penyingkiran sudah dilakukan oleh Mol.

NIU tersebut terdiri dari 174 pria dan wanita Afghanistan. Sampai tahun 2005, lebih dari 6 persen semua lulusan dari program pelatihan Blackwater adalah wanita. Sebelum kursus pertama diselenggarakan pada tahun 2004, pewawancara dengan perekrut calon menunjukkan minat wanita dalam karir dengan NIU.

Dua wanita yang berpartisipasi dalam kursus pelatihan NIU pertama masih bekerja di NIU. Seorang wanita menjadi '*honours graduate*' (lulus dengan penghargaan) dari kursus kedua, yang menunjukkan bahwa wanita cukup mampu berprestasi setaraf dengan pria.

Setiap kursus Blackwater berlangsung selama enam minggu, yang meliputi, antara lain, latihan senjata api, pertolongan pertama, teknik-teknik negosiasi, pengegedahan, navigasi, patroli dan pengumpulan intelijen. Para wanita melaksanakan latihan dan tugas justru sama dengan pria, dengan memakai seragam dan rambutnya terbuka. Dengan upah yang paling tinggi dari semua program penegakan hukum Mol, baik pria maupun wanita memperoleh upah yang sama.

Program pelatihan tersebut sedang dipindahtangankan kepada pihak Afghanistan. Blackwater akan segera memulai program 'pelatihan untuk pelatih' dimana para pelatih direkrut secara internal dari NIU, yang berarti karir semacam itu tersedia untuk pria maupun wanita.

- Bagaimana cara bekas polisi dan militer perempuan bisa direkrut?
- Apakah uraian tugas dan evaluasi prestasi kerja mencakup semua keterampilan yang diperlukan – misalnya, di pekerjaan-pekerjaan RSK– seperti keterampilan fasilitasi dan komunikasi, dan kecakapan dalam bekerjasama dengan pihak-pihak dari kebudayaan yang berbeda?
- Kajian ulang kebijakan dan prosedur: misalnya
 - Apakah kebijakan dan praktek perusahaan terhadap pelecehan seksual dan perilaku seksual yang jahat?
 - Apakah asuransi kesehatan perusahaan meliputi kebutuhan kesehatan khusus semua orang, termasuk kebutuhan kesehatan wanita?
 - Apakah peralatan, seragam dan ruang tempat tinggal, kalau relevan, cocok bagi pria maupun wanita?
- Analisa masalah, tantangan dan arah ke depan
- Rencana aksi, dengan sasaran-sasaran, tanggal sasaran, penunjukan tanggung jawab dan mekanisme untuk pemantauan dan penindakan lanjut

tempat-tempat berisiko tinggi dengan tekanan jiwa yang berat, seperti Afganistan dan Irak. Penelitian dan bukti baru mengusulkan bahwa orang-orang kontraktor menderitai macam dan jenis gangguan mental sama dengan yang dialami personel militer yang pulang dari tugasnya.⁴⁰ Biasanya istri, suami dan keluarga penderita Sindrom Stress Pasca Kejadian Traumatis (PTSD, *Post-Traumatic Stress Disorder*) mendapat celaka berat dari dampak PTSD tersebut. Jadi, orang-orang di rumah keluarga akan dipengaruhi secara tidak langsung oleh kejadian-kejadian di lapangan.

Sayangnya, kebanyakan karyawan kontrak tidak diberikan pengarahan yang komprehensif tentang kemungkinan akan mengidap PTSD atau pencegahan dan perawatannya; ada juga kemungkinan besar mereka tidak akan menerima perawatan. Di AS, terdapat banyak kasus di mana karyawan PMSC, yang tidak diasuransikan oleh Departemen Urusan Veteran AS, juga tidak bisa mendapatkan perawatan karena ditolak mendapatkannya oleh perusahaan asuransi.⁴¹ Diperkirakan oleh Angkatan Darat (AD) Amerika Serikat bahwa sekitar 17 persen dari personel di unit tempur AD di Irak menunjukkan simptom PTSD satu tahun terhitung sejak penggelarannya, tetapi kadar ini naik menjadi 30 sampai 35 persen bila kesulitan-kesulitan antara suami-isteri, penyalahgunaan alkohol dan isu penyesuaian lainnya tercakup didalamnya. Demikian pula, kajian DynCorp atas pelatih polisi mereka di Irak menemukan bahwa 24 persen dari karyawannya menunjukkan simptom PTSD.⁴²

4.5 Kesehatan mental dan fisik karyawan

Bidang yang belum diperiksa dengan teliti adalah dampak pada kesehatan dan dampak sosial terhadap para penyelenggara PMSC yang ditimbulkan dari pengalaman kerja mereka di

Dampak isu kesehatan ini membentang di luar orang-orang pribadi yang bersangkutan dengan dampak terhadap keluarganya dan hubungan sosial mereka, kadang-kadang dengan cara-cara yang parah. Terutama, kekerasan dalam keluarga umumnya kekerasan pria terhadap wanita dan anak-anak. PMSC perlu menyadari isu-isu pasca-penggelaran dan harus memberikan sumberdaya bagi karyawannya setelah mereka pulang. Hendaknya, pencantuman isu-isu PTSD ke dalam pelatihan sebelum penggelaran dan ke dalam pengarahan pasca-penggelaran menjadi syarat minimal.

4.6 Penyaringan dan pelatihan

Sewaktu industri keamanan terprivatisasi 'meledak', karyawan menjadi isu yang meragukan.⁴³ Minimalnya, PMSC harus melakukan pemeriksaan latar belakang menyeluruh yang melakukan penyaringan terhadap tuntutan pidana, pelanggaran HAM dan GBV dalam proses perekrutan mereka.

Juga, pelatihan layak diperhatikan benar-benar. Karena karyawan dan kontraktor biasanya berlatar belakang militer atau penegakan hukum dan karena kebanyakan perusahaan yang berkedudukan kuat menerapkan prosedur penyaringan dan seleksi, biasanya diduga bahwa pelatihan tambahan tidak dibutuhkan sama sekali atau dibutuhkan hanya dalam kaitan dengan pelatihan 'refresher'. Persyaratan bahwa personel mengikuti pelatihan tambahan, khususnya tentang isu-isu hukum humaniter internasional (IHL, *International Humanitarian Law*), hukum hak asasi manusia internasional (IHRL, *International Human Rights Law*) dan gender, harus dimasukkan oleh pihak klien ke dalam persyaratan kontrak. Persyaratan ini akan mengurangi kecenderungan PMSC untuk menggelar karyawan baru tanpa pelatihan yang memadai.

4.7 Pelatihan gender

Pelatihan untuk mengidentifikasi dan menangani isu-isu gender adalah penting untuk setiap orang di bidang RSK dan bidang-bidang terkait.⁴⁴ Tidak ada standar umum atau praktek-praktek terbaik yang lazim diamati untuk pelatihan, termasuk pelatihan gender, bagi operator keamanan swasta. Hendaknya PMSC memadukan isu gender ke dalam setiap pelatihan yang ada bagi staf. Idealnya, program ini terus terjadi dan melibatkan organisasi-organisasi masyarakat sipil, seperti organisasi-organisasi wanita. Pelatihan gender dapat juga digabungkan ke dalam suatu kursus yang lebih luas yang berlangsung selama satu sampai tiga hari tentang hukum internasional dan isu-isu terkait.

Tetapi, yang paling penting adalah pelatihan gender harus selalu didasarkan bukti yang spesifik konteks agar menjadi efektif.

Lihat Tool tentang Pelatihan Gender bagi Aparat Sektor Keamanan

Silakan Pokok-pokok persoalan untuk pelatihan gender bagi operator PMSC dan personel pengelolaan dapat mencakup:⁴⁵

- Apa artinya 'gender'?
- Definisi tugas pokoknya PMSC dan pemahaman dampak dari semua kegiatan yang memisahkan wanita dan pria.
- Mengapa dimasukkannya gender dapat meningkatkan kemungkinan keberhasilan dan efektivitas operasional.
- Memandang tugas Anda dengan kaca mata gender – bagaimana cara memasukkan perspektif gender ke dalam upaya operasional keamanan anda.
- Menangani gender dalam RSK (misalnya, melalui pelaksanaan bekerja sama dengan organisasi-organisasi wanita setempat, perekrutan wanita ke dalam pasukan keamanan).
- Bagaimana cara bekerja sama dengan dan melindungi anggota-anggota masyarakat lokal anda baik perempuan maupun pria.
- Apa artinya GBV? Dengan cara apa GBV dapat ditangani?
- Kode-kode perilaku perusahaan dan kebijakan-kebijakan toleransi nol persen (*zero tolerance policy*) pada pelecehan seksual, perilaku seksual yang jahat dan kelakuan seksual yang tidak sopan.

4.8 Swa-aturan industri dan kode perilaku internal perusahaan

Hendaknya pengarusutamaan gender juga menjadi bagian dari kerangka-kerangka pengaturan diri sendiri yang baru timbul yang mengatur bagian-bagian industri yang semakin banyak. Penetapan dan pemantauan standar di bidang gender dapat dilakukan bersama dengan isu-isu lainnya (seperti hak-hak asasi manusia) dalam proses penetapan standar yang komprehensif. Untuk menegakkan standar dan agar swa-aturan dapat berhasil dengan baik, hendaknya ada mandat dan taraf kepedulian pemerintah. Kerjasama antara pemerintah dan industri tersebut tentang persoalan berkaitan dengan pengaturan akan, misalnya, menghindari masalah dimana perusahaan dipaksa masuk ekonomi bawah tanah karena pengaturan itu sangat merepotkan

Kotak 6

Swa-aturan di Britania Raya

Langkah pertama menuju swa-aturan industri keamanan swasta diambil pada awal tahun 2006 dengan diluncurkannya Asosiasi Perusahaan Keamanan Swasta Britania Raya (BAPSC, British Association of Private Security Companies). Dalam suasana 'Iraq bubble' (gelembung Irak), industri keamanan swasta Britania Raya bertambah secara tidak sepadan pada tahun 2003-2005, tetapi berjuang keras untuk mengatasi isu-isu legitimasi dan pengaruh. Dalam suasana ketiadaan sama sekali alat pengaturan di Britania Raya dan belum adanya tindakan pemerintah apa pun dalam bidang ini, Asosiasi Perusahaan Keamanan Swasta Britania Raya tersebut diluncurkannya untuk mengatur dan mengontrol industri yang berbasis di Britania Raya itu. BAPSC mewakili sekitar 95% dari industri keamanan swasta di Britania Raya menurut nilai kontrak, jadi upaya-upaya apa pun untuk menetapkan standar, bila ditegakkan secara tegas, akan menyebabkan dampak yang signifikan pada pasar.

Kriteria keanggotaan yang tegas, yang mencakup proses penyaringan yang menyeluruh; masuknya kursus pelatihan wajib tentang hukum humaniter internasional (IHL, *International Humanitarian Law*) dan hukum hak-hak asasi manusia internasional (IHRL, *International Human Rights Law*); serta penyusunan Kode Perilaku yang komprehensif sudah menjadikan BAPSC suatu alat yang efektif untuk meningkatkan standar di industri tersebut. Oleh karenanya Pemerintah Britania Raya bersedia memberi BAPSC mandat untuk swa-aturan.

Namun swa-aturan dapat menjadi efektif hanya kalau ada keterlibatan pemerintah. Pengembangan kapasitas investigatif dan penunjukan seorang ombudsman di suatu departemen pemerintah akan menjadi dua alat krusial untuk menjadikan swa-aturan terpercaya dan efektif.

Karena operasi keamanan swasta biasanya disediakan di luar negeri di mana pemeriksaan audit dilakukan dengan susah dan secara tidak berkala, perusahaan-perusahaan harus mengakui bahwa keuntungan bisnis riil dapat diperoleh dari pelaksanaan standar, termasuk standar mengenai isu-isu gender. Khususnya pelatihan gender akan menjamin pemahaman lebih dalam tentang manfaat bagi operasi perusahaan dari pengarusutamaan gender.

Swa-aturan menyediakan peluang yang unik untuk memperkenalkan isu-isu gender dalam industri keamanan swasta karena proses penetapan standar bersifat inklusif, dari bawah ke atas (bottom-up). Lagi pula, badan swa-aturan mengetahui anggota-anggota Asosiasi tersebut, jadi dapat membahas secara bilateral, jika perlu, peluang dan masalah yang ditimbulkan akibat pengarusutamaan gender.

atau terlalu mahal. Misalnya, penawaran untuk pelelangan umum internasional (ICB, *International Competitive Bidding*) harus dibuat menurut jadwal pelelangan yang ketat; apabila penawarannya harus ditandatangani oleh pihak pemerintah negara dimana perusahaan didaftarkan, perusahaan tersebut mungkin berminat memindahkan (markas besar/operasinya) ke luar negeri atau ke lingkungan usaha yang kurang teratur. Tetapi juga, norma dan kebijakan yang berkaitan dengan pengarusutamaan gender harus diaudit dan dipantau, jadi keterlibatan pemerintah memang bermanfaat.

Standar-standar, khususnya standar yang dijadikan mutlak, menjalankan dua fungsi. Pertama, standar-standar meningkatkan prestasi kerja, transparansi, dan akuntabilitas pihak PMSC. Kedua, standar-standar mengusir para 'koboy' dari industri tersebut. Tetapi, dampak positif ini dapat diperoleh hanya jika ada mekanisme penegakan yang memastikan agar pihak perusahaan mematuhi standar tersebut.

Kode perilaku pada tingkat perusahaan atau industri dapat menjadi salah satu cara yang paling efektif untuk memajukan akuntabilitas, pengarusutamaan gender dan penghormatan atas hak asasi manusia dengan didorongnya norma organisasi dan profesi. Asosiasi Keamanan Kanada (CANASA, *Canadian Security Association*), misalnya, memasukkan ke dalam kode etiknya suatu mekanisme terperinci untuk pemeriksaan pengaduan oleh komite etik,

yang dapat menjatuhkan sanksi yang mencakup pengeluaran dari KANADA.⁴⁷

Kode Perilaku Asosiasi Internasional Operasi Perdamaian (IPOA, *International Peace Operations Association*)⁴⁸ dan Piagam dan Kode Perilaku Asosiasi Perusahaan Keamanan Swasta Britania Raya (BAPSC, *Association of Private Security Companies*)⁴⁹ adalah dokumen yang cocok untuk pemaduan isu-isu gender, pada ayat tentang praktek-praktek penugasan, penghormatan atas hak asasi manusia, serta eksploitasi dan penganiayaan seksual. Belum adanya isu-isu gender dalam kode-kode perilaku tersebut menyoroti pentingnya penciptaan kesadaran akan isu-isu gender didalam badan-badan yang mewakili industri tersebut.

Tetapi, meskipun insentif-insentif untuk menjaga nama baiknya melalui pengaturan diri sendiri, tidak semua PMSC mentaati kode perilaku internal, asosiasi atau eksternal. Pada tahun 2006, IPOA menyurvei 30 anggota asosiasinya. Dua puluh satu persen dari perusahaan yang merespons mengakui bahwa mereka tidak mempunyai dan mentaati kode perilaku internal. Empat belas persen dari mereka yang merespons tidak menyetujui kode perilaku eksternal apa pun.⁵⁰ Lagi pula, swa-aturan, menurut definisi, tidak dapat mengatur perusahaan yang memutuskan untuk tetap berada di luar sistem pengaturan pada tingkat industri. Oleh karenanya, swa-aturan tidak merupakan suatu 'peluru perak'

(‘*silver bullet*’) [metafora untuk penyelesaian yang sangat efektif terhadap suatu masalah] dan berarti hanya dalam kerangka matriks yang terdiri dari skema pengaturan yang menyambungkan dan, idealnya, saling menguatkan pada tingkat nasional maupun internasionalnya industri dirinya sendiri.

Tetapi juga, penganjuran swa-aturan sudah menjadi posisi default Pemerintah Britania Raya terhadap pengaturan kebanyakan industri (lihat Kotak 6).

5 Bagaimana cara gender dapat dipadukan ke dalam PMSC?

Menangani isu-isu gender dalam pengaturan atas PMSC pada tingkat internasional dan nasional. Sejauh ini, hanya dua negara menetapkan sistem-sistem spesifik yang mengatur industri keamanan swasta nasional mereka yang beroperasi di luar negeri: Afrika Selatan dan AS. Tetapi, kedua sistem tersebut sangat cacat, sebagai ditandakan perdebatan yang terus terjadi di kedua negara itu.⁵¹

Pengembangan sistem pengaturan untuk para Perusahaan Militer dan Keamanan Swasta (PMSC, Private Military and Security Companies) pada tingkat nasional maupun internasional hendaknya diarahkan oleh kerangka hukum internasional yang ada. Berbagai macam instrumen dan undang-undang internasional dan regional:

- Mengamanatkan pemaduan isu-isu gender ke dalam semua aspek pemeliharaan perdamaian dan penyelesaian pasca konflik.
- Menentukan kemungkinan bahwa negara-negara dapat dipertanggungjawabkan atas pelanggaran yang dilakukan oleh personil PMSC.
- Menentukan pertanggungjawaban langsung personil PMSC atas pelanggaran terhadap hukum humaniter internasional (IHL), hukum hak-hak asasi manusia internasional (IHRL), hukum pidana internasional dan undang-undang nasional tentang kejahatan dan kesalahan ekstrateritorial.

Walaupun bagian ini tidak menyediakan usulan-usulan komprehensif untuk pengaturan internasional atau nasional terhadap pihak PMSC, dalam bagian ini diidentifikasi standar yang ada yang khususnya berkaitan dengan isu-isu gender.

5.1 Hak asasi manusia internasional dan hukum humaniter internasional

Hukum internasional tidak secara eksplisit mengatur kegiatan-kegiatan pihak PMSC dan kontraktor perseorangan. Norma-norma yang spesifik pada hukum internasional berlaku hanya dalam hubungannya dengan soal tentara bayaran (*mercenaries*), suatu istilah yang umumnya sudah usang, yang tidak menjelaskan secara memadai fenomena PMSC moderen.⁵² Juga, instrumen internasional atau regional yang mencandikan hak-hak wanita atau anak, atau instrumen umum hak-hak asasi manusia, tidak secara tegas menangani industri keamanan swasta.⁵³

Resolusi Dewan Keamanan PBB Nomor 1325 (PBB SCR 1325) tentang perempuan, perdamaian dan keamanan berfokus pada pengarusutamaan gender dalam resolusi konflik, pemberdayaan perdamaian, dan rekonstruksi pasca konflik tetapi tidak secara eksplisit membahas sektor keamanan swasta dan bagaimana cara isu-isu gender dapat dipadukan.⁵⁴

Bagaimanapun juga, resolusi tersebut menyerukan pengarusutamaan perspektif gender ke dalam operasi pemeliharaan perdamaian menurut Deklarasi Windhoek dan Rencana Aksi Namibia, yang mencakup perlucutan senjata, demobilisasi, dan reintegrasi (DDR, *Disarmament, Demobilisation and Reintegration*) serta program-program reformasi kepolisian dan kehakiman, yang konon mencakup kontraktor swasta yang ditugaskan dalam misi pemeliharaan perdamaian PBB.⁵⁵ Lagi pula, Resolusi Dewan Keamanan PBB No. 1325 menyatakan bahwa semua pasukan pemeliharaan perdamaian hendaknya menerima pelatihan khusus tentang perlindungan, kebutuhan khusus serta hak asasi wanita dan anak-anak dalam keadaan konflik. Resolusi ini juga mengingatkan ‘semua pihak yang terlibat dalam konflik bersenjata menghormati benar-benar hukum internasional yang berlaku pada hak-hak asasi dan perlindungan wanita dan anak perempuan sebagai anggota masyarakat sipil.

Lihat Lampiran Undang-Undang dan Instrumen Internasional dan Regional

Tanggung jawab negara atas pelanggaran HAM yang dilakukan oleh pihak PMSC

Walaupun demikian, pihak negara bertanggungjawab melindungi orang-orang dari pelanggaran HAM. Standar IHL secara langsung berkaitan karena Para Negara dapat dan sesungguhnya wajib, melaksanakannya dan dengan demikian mempertanggungjawabkan perusahaan-perusahaan apabila mereka ikut

serta dalam perilaku yang merugikan hak-hak asasi manusia. Suatu contoh yang baik adalah Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Kekerasan dan Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW), yang sudah diratifikasi oleh 185 negara.⁵⁶ Pasal 2, misalnya, mengikat Para Negara Peserta untuk melaksanakan berbagai macam langkah yang berdampak pada sektor swasta, seperti:

- 'Untuk menyetujui langkah legislatif dan langkah yang lain yang sesuai, yang mencakup sanksi asalkan cocok, untuk melarang semua 'Diskriminasi terhadap wanita', (Pasal 2b).
- 'Membentuk perlindungan hukum bagi hak-hak wanita atas dasar yang sama dengan pria, dan menjamin melalui pengadilan-pengadilan nasional yang berwenang dan lembaga-lembaga pemerintah lainnya, perlindungan yang efektif bagi wanita terhadap tindakan diskriminasi apa pun', (Pasal 2c).
- 'Mengambil semua tindakan yang tepat untuk menghapuskan diskriminasi terhadap wanita oleh setiap orang, organisasi atau perusahaan', (Pasal 2e).

Lebih tegasnya, pemahaman tentang tanggung jawab negara atas pelanggaran HAM semakin meluas belakangan ini sehingga tidak hanya mencakup pelanggaran HAM oleh suatu negara atau lembaga-lembaganya tetapi juga kewajiban positif untuk mencegah perlakuan kejam oleh aktor-aktor swasta. Menurut hukum internasional, pihak negara dibebankan kewajiban umum untuk melakukan 'due diligence' untuk mencegah, menyelidiki dan menghukum pelanggaran hukum internasional dan membayar ganti rugi yang adil. Para Negara Peserta dapat ditanggungjawabkan dalam keadaannya mereka melalaikan kewajiban untuk melaksanakan *due diligence* (uji tuntas) guna mencegah atau menanggapi pelanggaran HAM oleh suatu 'aktor swasta' (seperti suatu PMSC).

Sejumlah instrumen hukum internasional secara tegas menegaskan kewajiban *due diligence* ini berkaitan dengan kekerasan terhadap perempuan. Dalam Deklarasi tentang Penghapusan Kekerasan Terhadap Perempuan, yang disepakati oleh Majelis Umum PBB pada tahun 1994,⁵⁷ disebutkan dalam Pasal 4 bahwa:

'... Para Negara Peserta akan meneruskan dengan cara-cara yang benar dan tidak menunda-nundakebijakan untuk menghapuskan kekerasan terhadap perempuan dan, untuk itu, akan: ... (c) Melakukan *due diligence* guna mencegah, menyelidiki dan, sesuai dengan perundang-undangan nasional, menghukum perbuatan kekerasan terhadap perempuan, baik yang dilakukan oleh Negara maupun perseorangan'.

Pada tingkat regional, Pasal 7(b) dari Konvensi Inter-Amerika tentang Pencegahan, Pemidanaan dan Pemberantasan Kekerasan terhadap Wanita (Konvensi Belém do Para tahun 1994) demikian pula menghimbau Para Negara Peserta 'menerapkan due diligence guna mencegah, menyelidiki dan menghukum kekerasan terhadap perempuan'; Pasal 125 dari Deklarasi dan Landasan Aksi Beijing tahun 1995 menguatkan tanggungjawab negara untuk melaksanakan due diligence guna mencegah, menyelidiki dan menghukum perbuatan kekerasan terhadap perempuan yang dilakukan oleh aktor non negara.⁵⁸

Para Negara Peserta wajib secara positif untuk mencegah, menyelidiki dan menghukum kejahatan yang berkaitan dengan GBV dan diskriminasi.⁵⁹ Bila suatu negara melalaikan kewajiban untuk bertindak sebagaimana mestinya (*act with due diligence*) untuk mencegah, menyelidiki dan menghukum pelanggaran yang dilakukan aktor-aktor swasta (termasuk kekerasan berbasis gender oleh para petugas PMSC) maka negara itu dapat juga dipertanggungjawabkan menurut hukum HAM internasional (IHRL).

Pertanggungjawaban langsung para petugas PMSC

Petugas PMSC bisa juga dipertanggungjawabkan secara langsung sebagai orang pribadi menurut hukum humaniter internasional (IHL, *International Humanitarian Law*) dalam hal IHL itu dapat diterapkan selama suatu operasi, yaitu dalam keadaan operasinya dilakukan di zona konflik bersenjata. Menurut IHL, petugas PMSC berstatus orang sipil (kecuali jika mereka menjadi bagian dari angkatan bersenjata suatu negara). Mereka dapat dikenakan pertanggungjawaban pidana pribadi atas kejahatan perang yang mereka lakukan. Penindakan hukum terhadap kejahatan biasanya memerlukan tindakan oleh pihak negara, yang menjadi penegak IHL maupun IHRL di kebanyakan daerah hukum. Tindakan negara dalam bidang tersebut saat ini umumnya tidak ada. Potensi bahwa Pengadilan Pidana Internasional (ICC) akan mengadili petugas PMC atas kejahatan perang mereka hendaknya juga tidak diabaikan. Statuta Roma tentang Pengadilan Pidana Internasional (ICC) tersebut mengakui dan menuntut kekerasan seksual dan GBV sebagai kejahatan perang dan kejahatan melawan umat manusia.⁶⁰

Salah satu alasan untuk ketiadaan tindakan negeri mungkin adalah kesulitan-kesulitan praktis mengenai pelaksanaan investigasi dalam perkara pidana dalam lingkungan yang berisiko tinggi atau bermusuhan. Ekspedisi politik mungkin menjadi alasan lainnya. Para pemerintah bisa menggunakan pihak PMSC sebagai alat politik yang layak dalam misi konflik atau pasca konflik, baik untuk memastikan dapat ditolak keberadaan

(*deniability*), khususnya jika misinya gagal, maupun untuk menyembunyikan kematian orang-orang pribadi yang menjalankan suatu operasi yang berbahaya – dalam kesadaran masyarakat, tak apalah kematian seorang kontraktor dibandingkan dengan kematian seorang tentara. Hal tersebut menyiratkan bahwa dikenakannya pengaturan yang tegas dan pengawasan terhadap pihak PMSC mungkin tidak guna kepentingan para pemerintah, karena pengaturan itu dapat meningkatkan pertanggungjawaban suatu pemerintah atas tindakan-tindakan yang dilakukan PMSC untuk dan atas nama pemerintah tersebut.

5.2 Perundang-undangan dan garis pedoman nasional tentang kejahatan dan kesalahan ekstrateritorial

Walaupun perusahaan swasta dapat dipertanggungjawabkan menurut hukum dibawah kerangka hukum internasional tentang HAM, kira-kira kewajiban-kewajiban ini perlu ditegakkan melalui perundang-undangan dan sistem hukum pihak negara masing-masing.⁶¹

Saat ini, hanya sedikit sekali negara, terutama Afrika Selatan, Swiss dan AS sudah mengambil langkah-langkah legislatif untuk mengatur pihak PMSC yang didaftarkan di teritorium mereka atau melarang warganya untuk bekerja sebagai tentara bayaran, dalam upaya untuk mencegah pelanggaran terhadap hukum internasional dan hak-hak asasi manusia.⁶² Karena Pemerintah AS dan para PMSC AS adalah aktor yang paling signifikan di kegiatan RSK di seluruh dunia, pemeriksaan secara lebih

dalam terhadap lingkungan pengaturan di AS menjadi sesuatu yang bermanfaat.

Untuk pihak kontraktor yang mendapat persetujuan dengan Pemerintah AS, instrumen yang berlaku mencakup Undang-Undang Yurisdiksi Ekstrateritorial Militer AS (MEJA, *US Military Extraterritorial Jurisdiction Act*)⁶³ dan Kitab Undang-Undang Seragam tentang Peradilan Militer (UCMJ, *Uniform Code of Military Justice*).⁶⁴ Kedua undang-undang tersebut melarang perbuatan jahat yang berat, seperti pemerkosaan atau pembunuhan.

Walaupun, secara teoretik, kedua instrumen tersebut dapat dimanfaatkan, perdebatan besar-besaran sedang dilakukan mengenai kekonstitusionalan beberapa aspek dari UCMJ dan kelayakan penerapan MEJA. Mengenai UCMJ, tidak jelas bagaimana cara suatu amandemen yang menerapkan undang-undang ini pada kontraktor militer dalam operasi darurat, dan juga pada masa perang, akan diterapkan pada perusahaan dan warga non AS serta kontraktor yang bekerja untuk klien selain Pemerintah AS. Tantangan sejenis itu dapat diterapkan pada MEJA, tetapi undang-undang tersebut tidak berlaku untuk kontraktor non Dephan, seperti kontraktor yang mendapat kontrak dengan Departemen Dalam Negeri.⁶⁵ Persoalan tambahan untuk dapat ditegakkannya MEJA adalah keadaan penuntutan ekstrateritorial yang rumit dan mahal: para saksi harus disiasat dan barang bukti harus dikumpulkan ribuan mil dari daratan AS. Walaupun sudah diusulkan bahwa kurang lebih dua puluh kontraktor sipil yang bekerja untuk pihak militer atau Badan Intelijen Pusat (CIA, *Central Intelligence Agency*) sudah dilibatkan dalam

Kotak 7

Amerika Serikat v. David A. Passaro⁶⁷

Satu contoh di mana hukum nasional diterapkan secara efektif adalah kasus David A. Passaro, seorang kontraktor independen yang bekerja di Afganistan atas nama CIA. Pada bulan Juni tahun 2003, dia terlibat dalam kegiatan-kegiatan pelatihan paramiliter yang mendukung tentara AS di Pangkalan Asadabad di Provinsi Kunar, Afganistan Timur.

Abdul Wali, seorang petani Afganistan setempat, menjadi salah satu dari sejumlah orang yang diduga melakukan serangan. Pada tanggal 18 Juni 2003, secara sukarela, Wali menyerah diri ke pasukan Amerika di Pangkalan Asadabad setelah diberikan jaminan tentang keselamatan dirinya.

Saat interogasi berlangsung, Passaro menyiksa Wali sementara kurang lebih tiga orang pasukan payung dari Divisi Lintas Udara ke-82 Angkatan Darat AS melihatnya. Menurut saksi-saksi mata, Passaro dengan penuh semangat melamarkan diri sebagai pelaku interogasi dan menjadi marah sekali karena Wali tidak bisa menjawab pertanyaan, ternyata karena Wali sama sekali tidak terlibat dalam serangan roket itu. Menurut jaksa, sementara Wali diikat rantai yang mengikatnya ke dasar lantai dan dinding sel, dia disiksa dan dipukuli oleh Passaro pada lengan-lengan, pergelangan tangan, lutut-lutut dan perutnya dengan menggunakan lampu senter logam, tinju and kaki bersepatu. Juga, sekurang-kurangnya sekali, Passaro menyepak celah paha dan tubuh tertelungkup Wali. Pada tanggal 21 Juni 2003, Wali dinyatakan tewas.

Pada tanggal 17 Juni 2004, Passaro menjadi orang sipil pertama yang dituntut berhubungan dengan penyiksaan tawanan di Afganistan dan Irak serta orang Amerika pertama yang dituntut sesuai Undang-Undang PATRIOT Amerika (USA PATRIOT Act), yang memperpanjang ke luar negeri kewenangan jaksa federal AS.

Setelah dinyatakan bersalah atas satu tuntutan kejahatan pidana berat (*felony*) and tiga tuntutan pelanggaran pidana ringan (*misdemeanor assault*), pada bulan February tahun 2007 Passaro dijatuhi hukuman 8 tahun 4 bulan penjara oleh Pengadilan Federal AS di bagian negara Carolina Utara.

Kotak 8

Pengaduan sipil terhadap perusahaan Kellogg, Brown dan Root atas pemerkosaan dan pelecehan seksual

Pihak penggugat, para karyawan Kellogg, Brown dan Root (KBR), menuntut bahwa, pada tahun 2004-2005, mereka menghadapi lingkungan kerja yang bermuatan berahi dan diperparah oleh konsumsi alkohol, di mana wanita berulang kali direndahkan dan diajak untuk dapat berhubungan seks meskipun mereka melaporkan pelecehan itu kepada atasannya. Salah satu gugatan atas tuduhan pemerkosaan menyatakan bahwa 'serangan ini tidak dapat terjadi kalau kiranya tidak ada sikap *'boys will be boys'* ('anak muda di manapun sama') yang menyerap lingkungan yang Pihak Tergugat menciptakan, tetapi melalaikan mengingatkan (kepada wanita itu), suatu lingkungan yang dimaafkan, bahkan didorong, dan tentang mana Pihak Tergugat diberikan pemberitahuan terlebih dahulu'.⁷¹

Walaupun KBR mengatakan bahwa kasus pemerkosaan ini sudah diperiksa secara menyeluruh, Komisi Persamaan Kesempatan Penempatan Tenaga Kerja AS (US EEOC, *US Equal Employment Opportunity Commission*) menemukan bahwa pemeriksaan internal perusahaan terhadap kejadian tersebut kurang saksama dan tidak menawarkan penyelesaian yang memadai.⁷²

kasus penganiayaan orang-orang tahanan dalam tahanan AS di Afganistan, Teluk Guantanamo dan Irak, sampai sekarang hanya satu orang, seorang kontraktor CIA, sudah dituntut oleh Departemen Kehakiman AS atas perbuatan penyiksaan yang dilakukannya di Afganistan (lihat Kotak 7).⁶⁶

Lebih lanjut, pengaturan petugas PMSC dapat ditujukan pada perilaku ilegal tertentu. Misalnya, Undang-Undang AS tentang Perlindungan Korban Perdagangan Manusia (TVPA, *US Trafficking Victims Protection Act*) menetapkan yurisdiksi pengadilan AS atas pegawai negeri sipil dan kontraktor yang dituduh terlibat kejahatan perdagangan yang dilakukannya di luar negeri. Penegakan TVPA tersebut perlu diperkuat melalui pemeriksaan (audit) kepatuhan terhadap pihak kontraktor dan subkontraktor, dan negara-negara lain hendaknya didorong menyetujui perundang-undangan dan mekanisme-mekanisme kepatuhan yang serupa.

Terdapat beberapa masalah praktis yang dapat ditimbulkan berkenaan dengan perundang-undangan nasional dan garis pedoman yang mengatur privatisasi keamanan. Misalnya, pihak negara bertanggungjawab melindungi orang-orang dari kegiatan yang berpotensi merugikannya yang dilakukan oleh perusahaan dan aktor swasta dalam wilayah teritorial suatu negara dan didalam wilayah teritorial di bawah wewenangnya (misalnya, selama pendudukan). Akan tetapi, tidak ada kewajiban yang berkesesuaian dalam IHRL untuk menetapkan yurisdiksi ekstrateritorial untuk melindungi korban potensial yang dibawah pengawasan negara pihak ketiga, kecuali jika kejahatan berada dibawah yurisdiksi universal sebagai pelanggaran berat terhadap Konvensi Jenewa atau pelanggaran serius lainnya terhadap hak-hak asasi manusia, seperti genosida dan apartheid. Dalam hal suatu perusahaan yang terdaftar di suatu negara beroperasi di luar negeri, negara pendaftaran perusahaan tersebut wajib hanya untuk 'mengesahkan perundang-undangan dan peraturan-peraturan pemerintah untuk mencegah pelanggaran hak asasi manusia dilakukan oleh perusahaan yang terdaftar dalam wilayah yurisdiksinya sejauh mungkin'.⁶⁸

Banyak negara di mana pihak PMSC beroperasi

tidak punya kemauan politik atau kemampuan untuk melindungi orang-orang didalam wilayah teritorialnya dari perbuatan pihak PMSC. Keadaan itu terutama terjadi di negara yang mengarah ke negara gagal atau sudah gagal di mana sistem hukum ternyata tidak berfungsi. Karena itu, seorang penasihat hukum Komite Palang Merah Internasional (ICRC, *International Committee of the Red Cross*) menyampaikan bahwa 'Kurang akuntabilitas di negara di mana pihak perusahaan melaksanakan kegiatan-kegiatannya, khususnya dalam keadaan konflik, seiring dengan kurangnya penegakan hukum di negara pendaftaran perusahaan, akibat terjadinya halangan prosedural atau ketiadaan peraturan perundang-undangan, dapat menyebabkan kesenjangan perlindungan yang serius'.⁶⁹

Memang susah menuntut pelanggaran HAM di negara pihak ketiga dan hanya sedikit negara yang mengakui pertanggungjawaban pidana pihak perusahaan.⁷⁰ Namun, dalam sejumlah sistem hukum nasional, misalnya sistem hukum Britania Raya dan AS, terdapat kemungkinan litigasi perdata atas kerugian yang diderita di negara lainnya. Opsi ini belum diseleksi secara penuh, tetapi pihak perusahaan mengantisipasi gugatan menurut instrumen hukum seperti Undang-undang Gugatan Orang Asing terhadap Perilaku yang Merugikan (*Alien Torts Claims Act*) (AS) dan pertanggungjawaban pengganti (*vicarious liability*) dalam hukum Inggris. Pertanggungjawaban pengganti (*vicarious liability*) adalah pertanggungjawaban hukum yang dikenakan atasan atau pimpinan perusahaan atas suatu 'tort' (kesalahan perdata) yang dilakukan oleh karyawannya sebagai pelaku usaha.

Litigasi perdata sedang berlangsung dalam empat kasus yang diajukan ke pengadilan-pengadilan perdata di AS atas dugaan pelecehan seksual dan pemerkosaan yang dilakukan di Irak oleh para karyawan perusahaan kontraktor Kellogg, Brown dan Root. (Lihat Kotak 8). Hal tersebut menunjukkan bahwa investigasi internal tidak memadai dan pihak perusahaan harus, sebagai kebijakan *default*, mengajukan setiap kasus terkait dugaan pelecehan seksual dan pemerkosaan kepada otoritas yang berwenang.

5.3 Garis pedoman internasional yang tidak mengikat

Salah satu contoh adalah Kitab Prinsip-prinsip Sukarela dalam Keamanan dan Hak Asasi Manusia, disepakati pada tahun 2000 oleh pihak-pihak pemerintah, korporasi di industri-industri ekstraktif dan minyak, LSM dan pengamat.⁷³ Prinsip-prinsip Sukarela tersebut menyediakan pedoman yang jelas bagi interaksi antara perusahaan dan penyedia keamanan swasta; isu-isu gender dapat digabungkan dalam pelaksanaan Prinsip-prinsip Sukarela pada tingkat perusahaan. Contoh terakhir adalah Kode Perilaku Sarayevu untuk Perusahaan Keamanan Swasta, yang dirancang oleh wakil-wakil industri dari Eropa Timur Selatan dan Britania Raya dan juga sejumlah wakil LSM dan organisasi internasional.⁷⁴

Pedoman internasional ini meliputi berbagai bidang di mana isu-isu gender dapat dipadukan, seperti praktek-praktek pemberian kerja, pelatihan dan penghormatan atas hak-hak asasi manusia. Bagaimanapun juga, demikian halnya dengan kode perilaku pada tingkat perusahaan dan industri, instrumen-instrumen ini semata-mata sukarela dan sampai sekarang melibatkan hanyalah segelintir dari ratusan PMSC yang beroperasi di seluruh dunia. Mereka juga cenderung menjadi bilangan pembagi yang paling rendah, yaitu hasil yang dapat disetujui pelbagai pemangku kepentingan (*stakeholders*).

Suatu inisiatif yang lebih berpotensi diluncurkan oleh Pemerintah Swiss bekerjasama dengan Komite Internasional Palang Merah, yang mendorong pihak negara untuk memajukan dan menjamin penghormatan atas hukum humaniter internasional (IHL, *International Humanitarian Law*) dan hukum hak-hak asasi manusia internasional (IHRL, *International Human Rights Law*) oleh pihak PMSC yang beroperasi dalam keadaan-keadaan konflik. Perancangan kode perilaku untuk PMSC internasional sedang dipertimbangkan dan isu-isu gender agaknya dimasukkan.

5.4 Instrumen internasional lainnya yang relevan

Terdapat juga standar hukum transnasional ('*soft law*') lainnya yang berkaitan khusus pada pihak PMSC yang menggunakan kekerasan.⁷⁵ Contohnya termasuk Kode Perilaku Penegak Hukum PBB (UN *Code of Conduct for Law Enforcement Officials*); Prinsip-Prinsip Dasar PBB tentang Penggunaan Kekerasan dan Senjata Api oleh Aparatur Penegak Hukum (UN *Basic Principles on the Use of Force and Firearms for Law Enforcement Officials*); Peraturan-Peraturan Standar Minimum bagi Perlakuan

terhadap Narapidana (*Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners*), dan Kumpulan Prinsip-prinsip untuk Perlindungan Semua Orang di Bawah Bentuk Penahanan Apa Pun atau Pemenjaraan (*Body of Principles for the Protection of All Persons under Any Form of Detention or Imprisonment*). Walaupun instrumen-instrumen internasional ini ditetapkan untuk diterapkan pada negara-negara dan agen-agen mereka, klien dan negara pemberi kerja dapat merujuk kepada instrumen tersebut dalam kontrak mereka sebagai standar-standar.

6 Memadukan gender ke dalam PMSC dalam konteks tertentu

6.1 Negara-negara dalam konflik dan pasca konflik

Di negara-negara yang sedang mengalami konflik atau dalam keadaan pasca konflik biasanya terjadi kekurangan jasa pelayanan keamanan publik (dari pemerintah), dan PMSC sering kali menutup kesenjangan. Dinamika di negara-negara pasca konflik ini sangat menarik perhatian karena pelonjakan sektor keamanan swasta di seluruh dunia baru-baru ini umumnya terjadi di negara-negara pasca konflik, terutama di Afghanistan dan Irak. Begitu idiosinkratiklah, masalah, tantangan dan peluang dari penggunaan kontraktor swasta sebagai penyedia jasa keamanan di kedua negara tersebut. Kecil kemungkinan masalah, tantangan dan peluang yang sama dialami sekali lagi dalam lingkungan yang berbeda pada masa depan. Walaupun demikian, karena keberadaan PSC secara kuantitas cukup besar akan dibutuhkan baik di Afghanistan maupun di Irak selama kurang lebih lima sampai dengan sepuluh tahun mendatang, dipertimbangkannya kasus-kasus tersebut secara lebih dalam menjadi krusial.

Hampir tidak ada perhitungan yang dapat diandalkan tentang jumlah PMSC, baik lokal maupun internasional, di Afganistan dan Irak. Perkiraan industri menunjukkan keberadaannya sekitar 20.000 sampai dengan 25.000 kontraktor keamanan swasta di Irak. Tidak selalu jelas apakah perhitungan ini mencakup pasukan lokal Irak atau tidak, tetapi menurut Asosiasi Perusahaan Keamanan Swasta Irak (PSCAI, *Private Security Company Association of Iraq*) hanya kira-kira separo di antaranya adalah perusahaan asing, di mana 5.000 berasal dari negara-negara barat dan lebih banyak lagi adalah warga asal negara-negara ketiga. Karena tidak ada

data yang dikumpulkan terpusat, tidak diketahui juga jumlah kontraktor asing yang menyediakan layanan dukungan, seperti layanan jasa pemasakan dan jasa pembersihan, untuk pasukan asing dan PMSC yang ada sekarang di Irak. Diperkirakan jumlah kontraktor keamanan swasta di Afghanistan berkisar 18.500 sampai 28.000 orang.⁷⁶ Perhitungan ini nampaknya mencakup pasukan lokal tetapi tidak ada data yang andal.

Afganistan dan Irak sudah menyoroti sifat globalnya industri keamanan swasta dan semakin besarnya ketidaksamaan. Pihak-pihak PMC dan PSC yang menjalankan operasinya di kedua negara tersebut sudah mempekerjakan ribuan karyawan, kebanyakan di antaranya pria yang miskin dari golongan tenaga setengah menganggur asal dunia berkembang, yang seringkali dibayar upah hanya sepersepuluh gajinya yang diterima oleh kontraktor asal dunia barat yang menjalankan tugas serupa.⁷⁷ Buruh yang direkrut oleh perantara tenaga kerja di Timur Tengah berasal dari negara-negara miskin termasuk Bangladesh, Nepal dan Filipina itu melakukan kerja-kerja kasar bagi pihak PSC, seperti memasak, menghidangkan makanan dan membersihkan kakus.⁷⁸ Para kontraktor lainnya, bekas kombatan dari negara seperti Fiji dan Uganda, dan seluruh Amerika Latin, biasanya mengerjakan tugas-tugas yang berbahaya, termasuk pengamanan fisik dan dukungan militer.⁷⁹ Penjaga dari negara-negara ini sering lebih disukai oleh perusahaan AS karena mereka terbiasa dengan persenjataan AS dan prosedur keamanannya, setelah dilatih oleh pelatih Amerika selama dinas keprajuritan mereka.

Upaya-upaya rekonstruksi pasca konflik di Afganistan dan Irak umumnya menjelaskan yang dinyatakan sebagai 'bubble', yaitu berkembangnya peluang-peluang bisnis yang tidak diduga bagi pihak PMSC di industri keamanan swasta belakangan ini; dan menyediakan kesempatan baru untuk pengembangan pasar seluruhnya. Akibat kedekatan pada upaya rekonstruksi pasca konflik itu, para PMSC internasional mulai mengembangkan kemampuan signifikan dalam bidang-bidang baru seperti RSK, DDR, pembangunan dan penanggulangan bencana. Dengan akan timbulnya 'ledakan' gelembung tersebut, dapat diduga bahwa bidang-bidang ini akan menjadi bidang-bidang pertumbuhan nyata bagi suatu subset terspesialisasi dari sektor keamanan swasta. Oleh karena itu sekarang saat menetapkan pedoman yang berarti tentang isu-isu gender untuk diterapkan pada PMSC internasional yang terlibat dalam aktivitas ini. Pedoman ini (baik generik maupun spesifik konteks) harus dirancang melalui kerjasama yang erat dengan pihak PMSC dan asosiasi-asosiasi industri mereka seperti IPOA, BAPSC, PSCAI dan Asosiasi Perusahaan Keamanan Swasta di Afghanistan (PSCAA, *Private Security Companies Association in Afghanistan*), dan juga dengan wakil-wakil pemerintah dan organisasi-

organisasi donor. Hanya saja pengikutsertaan semua pemangku kepentingan akan menjamin agar pedoman dan standar tersebut dilaksanakan, diamati dan ditegakkan secara efektif.

Anggota masyarakat sipil, terutama wanita, anak-anak dan orang yang lebih tua, sangat rentan selama dan menyusul konflik. Tingkat GBV pasca konflik biasanya tetap tinggi.⁸⁰ Jadi, sebagai keharusan yang tak terelakkan itu, karyawan PMSC yang menjalankan operasinya di lingkungan pasca konflik menyadari dan menerima pelatihan khusus tentang perlindungan, kebutuhan keamanan khusus dan hak-hak asasi wanita, anak perempuan dan anak lelaki dalam keadaan konflik dan pasca konflik. Hendaknya karyawan atau kontraktor juga diberikan instruksi yang jelas tentang Kode Perilaku dan kebijakan toleransi nol persen, termasuk berkenaan dengan eksploitasi dan penganiayaan seksual terhadap anggota masyarakat lokal yang rentan dan karyawan PMSC lainnya. Sudah ada pelatihan sebelum penggelaran operasi bagi banyak angkatan bersenjata nasional yang terlibat dalam intervensi-intervensi internasional, akibat pengarusutamaan pertimbangan gender dalam operasi pemeliharaan dan pembangunan perdamaian PBB.⁸¹

Keadaan-keadaan pasca konflik juga memberikan peluang yang tidak ada bandingannya untuk perubahan sosial di mana kerugian yang diderita akibat perlakuan diskriminasi berbasis gender dapat diganti rugi dan peran-peran gender dapat didefinisikan ulang. Kontraktor, terutama yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan RSK, seperti pelatihan polisi dan militer, harus memperhatikan khusus isu-isu gender dan hak asasi manusia. Isu-isu tersebut mungkin termasuk GBV, penanganan kelompok masyarakat yang rentan dan pendukung pengembangan peluang yang lebih luas bagi wanita di sektor keamanan. Misalnya, Liberia menyepakati kuota 20% inklusi wanita ke dalam polisi dan angkatan bersenjata⁸², yang bermaksud bahwa pihak PMSC yang melaksanakan bekerja sama dengan polisi atau militer Liberia memerlukan keterampilan yang sesuai untuk bekerja sama dengan wanita yang baru direkrut. Pihak PMSC yang menyediakan jasa layanan signifikan dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan RSK harus dilibatkan dari awal dalam proses perencanaan pengarusutamaan gender.

Juga, yang sangat diperlukan di negara-negara pasca konflik adalah pelibatan sektor keamanan swasta setempat di semua proses-proses RSK, guna mencegah timbulnya suatu sektor keamanan swasta sejajar yang tidak bertanggung-gugat yang bersaing dengan penyediaan keamanan negara tereformasi. Struktur-struktur sejajar seperti ini akan secara signifikan meningkatkan risiko pelanggaran HAM, GBV dan kejahatan lainnya. Oleh karena itu komunitas internasional, donor dan penyedia RSK harus mengembangkan, idealnya atas dasar

kasus per kasus, kebijakan yang jelas tentang dimasukkannya isu-isu gender ke dalam operasi RSK mereka yang berdampak pada PSC setempat. Kemudian, pelajaran yang didapat dan praktek-praktek terbaik harus dikumpulkan dan disediakan bagi operasi-operasi RSK lainnya. Lebih tegasnya, di banyak negara-negara pasca konflik, mantan pasukan militer dan keamanan terdemobilisasi seringkali mendapatkan pekerjaan di industri kepolisian dan keamanan swasta (lihat Bagian 6.2). Hendaknya mantan kombatan wanita dan mantan pendukung kelompok-kelompok bersenjata benar-benar dilibatkan dalam proses-proses DDR, yang mencakup mungkin masuknya mereka ke dalam industri keamanan swasta sebagai bagian dari reintegrasinya dan sebagai sumber pekerjaan sipil.

Tantangan-tantangan dan peluang-peluang untuk pepaduan isu-isu gender di negara-negara pasca konflik:

- Para PMSC dapat memainkan peranan yang berharga dalam upaya rekonstruksi pasca konflik dan RSK apa pun. Mereka hampir selalu dianggap sebagai ‘ambassador’ negara-negara barat oleh masyarakat tuan rumah. Karena para PMSC akan menjawab penuntutan klien-klien mereka, saat ini ada kesempatan yang nyata menetapkan standar dan peraturan yang menjadikan PMSC sebagai pasangan kerja yang memiliki keabsahan dalam operasi keseluruhan. Para klien dan donor bisa, dan wajib, mensyaratkan ditetapkannya pepaduan isu-isu gender dalam kontrak-kontrak dengan para PMSC.
- Walaupun lingkungan pasca konflik tidak selalu menyediakan kejelasan hukum, ketiadaan kejelasan hukum tersebut tidak berarti para kontraktor beroperasi dalam lingkungan impunitas. Kelakuan seksual yang tidak senonoh, keterlibatan dalam pelacuran ilegal atau GBV harus tidak ditoleransi, baik yang terjadi dalam masyarakat tuan rumah maupun yang dilakukan oleh karyawan PMSC lainnya.
- Agar meningkatkan keberhasilan operasinya, para PMSC perlu merekrut lebih banyak wanita sebagai staf untuk operasi RSK, seperti reformasi kepolisian. Keperluan ini mengajak para PMSC untuk menjamin agar lingkungan profesi mereka menjadi kondusif pada perekrutan dan retensi staf wanita.

6.2 Negara-negara berkembang

Umumnya, perkembangan dalam pasar keamanan swasta di negara-negara berkembang lebih mengagumkan dibandingkan dengan perkembangan di dunia maju; pangsa pasar yang paling berkembang ditemukan di Afrika, Cina, India dan Amerika Latin.⁸³

Dunia berkembang, khususnya Afrika Sub-Sahara, sudah mengalami semakin meningkatnya privatisasi layanan keamanan yang sebagian besarnya bersifat domestik, seperti perpolisian. Walaupun kedua fenomena penyediaan keamanan swasta pada tingkat domestik dan internasional perlu dibedakan secara analitik dalam arti fenomena tersebut disebabkan oleh keadaan yang berbeda⁸⁴, keduanya dihubungkan dengan perubahan-perubahan struktural di bidang-bidang sosial, ekonomis, politik, dan strategis yang betul-betul bersifat global.⁸⁵ Dengan kata lain, proses-proses globalisasi memfasilitasi pelaksanaan bisnis dan pertukaran gagasan lintas batas dan dengan demikian menghasilkan reproduksi pola-pola untuk menangani kekerasan dan tantangan keamanan. Sementara itu, baik permintaan maupun penawaran layanan keamanan swasta semakin terglobalisasi dan ‘dikomoditisasikan’.

Di Afrika, sebagian dari alasan pertumbuhan eksponensial pasar keamanan swasta termasuk: ‘downsizing’ (penutupan) angkatan bersenjata setelah Perang Dingin; proses-proses globalnya liberalisasi pasar; proliferasi (perkembangbiakan) persenjataan kecil dan keadaan ketidakamanan pada umumnya.⁸⁶ Diperkirakan bahwa salah satu faktor pemungkin terpenting dalam munculnya angkatan keamanan swasta adalah lemahnya kapasitas negara dan kekosongan keamanan di bagian-bagian besar Afrika.

Masalah yang lazim terjadi di banyak negara Afrika mencakup rasa ketidakamanan yang merasuk hatinya, tingkat kepercayaan rendah terhadap kekuatan keamanan publik, kemiskinan yang meluas dan pemanfaatan petugas pengamanan melalui jam kerja yang panjang dan gaji yang sangat rendah sekali, dengan demikian menjadikannya cenderung terjun ke dalam aktivitas jahat. Ditingkatkannya suasana kerja dan gajinya petugas pengamanan swakarsa setempat mungkin sekali akan memperbaiki kondisi sosial-ekonomi bagi suatu sub bagian tenaga kerja yang rentan, yaitu, pria yang miskin dan tidak terpelajar yang umumnya bermigrasi ke perkotaan dari daerah pedesaan.

Di negara-negara seperti Angola dan Sierra Leone, para PSC merupakan pasar kerja utama bagi mantan pelawan. Demobilisasinya Serikat Nasional untuk Kemerdekaan Mutlak Angola (UNITA, *National Union for the Total Independence of Angola*) di Angola pada tahun 2002, misalnya, membuat tersedia suatu tenaga kerja murah yang berketerampilan militer bagi para PSC yang sedang timbul. Sekarang, 35.715 orang dipekerjakan oleh 307 PSC yang ada di negara itu. Salah satu tantangan utama di Angola adalah penggunaan lanjutan persenjataan perang yang tidak terdaftar, seperti AK-47, oleh petugas pengamanan swakarsa. Keadaan ini bukan hanya mengabadikan budaya

perang tapi juga menimbulkan pelibatan petugas PSC dalam aktivitas jahat dan pelanggaran HAM, khususnya di daerah-daerah tambang intan. Belakangan ini, terdapat prakarsa untuk melibatkan para PSC dalam pelatihan HAM yang dirancang bagi Kepolisian Nasional dan disediakan oleh Kantor Komisioner Tinggi Hak Asasi Manusia PBB (OHCHR, *UN Office of the High Commissioner for Human Rights*) di Luanda. Tetapi, karena belum adanya upaya-upaya pemantauan sistematis, dampak jangka panjang dari pelatihan itu masih dapat disangsikan.

Di Sierra Leone, sektor keamanan swasta juga semakin besar dan menyediakan kesempatan kerja bagi mantan kombatan perang saudara yang berakhir pada tahun 2002. Diperkirakan 3.000–5.000 orang dipekerjakan oleh para PSC sekarang. Terdapat perselisihan serius mengenai penyediaan para PSC dan adanya perlakuan tidak sama terhadap PSC asing dan lokal oleh pemerintah. Kedua isu ini, dan juga masalah pemanfaatan petugas pengamanan oleh para PSC lokal, bisa saja diselesaikan melalui penetapan standar, pengaturan dan pengawasan, yang saat ini tidak ada.⁸⁷ Bagaimanapun juga, harus diakui bahwa tantangan terhadap pertanggungjawaban para PMSC lokal dan internasional yang menjalankan operasinya dalam lingkungan pasca konflik terutama berhubung adanya struktur-struktur lemah yang tidak memastikan pemerintahan atas dasar hukum (*rule of law*).

Lagi pula, para aktor keamanan umum dan swasta di negara-negara Afrika biasanya 'bersangkutan erat melalui struktur keamanan yang semakin bersifat jaringan'.⁸⁸ Para PSC seringkali dimiliki tokoh-tokoh politik, pejabat negara dan perwira militer secara bersama dan oleh karena itu mereka berkepentingan pribadi terhadap menghindarkan pengaturan atau penutupan terhadap suatu perusahaan dan/atau kontraktor yang terlibat dalam pelanggaran HAM dan kejahatan lainnya.

Sementara itu, para PMSC internasional kadang-kadang menghindarkan pengaturan pemerintah di negara di mana mereka didirikan dengan menegaskan bahwa mereka diminta bertanggung jawab oleh hukum setempat yang berlaku di negara di mana mereka beroperasi. Walaupun secara teknis penegasan itu tampak benar, terlampau sering undang-undang dan kemampuan penegakan hukum di negara tuan rumah kurang memadai. Capps mengadilkan bahwa 'jika petugas lokal mencoba melakukan sesuatu, perusahaan akan mengeluarkannya (dari negara itu) karena mereka tidak ingin melihat karyawannya dituntut. "Itulah buruk untuk bisnis".'⁸⁹

Tantangan-tantangan pertanggungjawaban ini diterapkan khususnya pada para PMSC yang

beroperasi dalam lingkungan pasca konflik atau di negara gagal, di mana institusi untuk memastikan pemerintahan atas dasar hukum kurang memadai atau tidak lagi berfungsi.

Tantangan-tantangan dan peluang-peluang untuk pemaduan isu-isu gender di negara-negara berkembang:

- Sewaktu para PSC di dunia berkembang semakin menyediakan keamanan di tempat-tempat umum maupun swasta, pengendalian yang tidak berhati-hati atas senjata terdaftar merupakan kepedulian yang semakin besar dan dapat meningkatkan risiko GBV.
- Para PSC lokal di negara-negara berkembang, dan juga PMSC internasional, cenderung merekrut karyawannya yang paling rentan dan paling kering dari kelompok-kelompok terpinggirkan di dunia berkembang. Biasanya karyawan itu adalah pria pedesaan yang miskin dan tidak terpelajar yang secara tidak layak didemobilisasikan dan direintegrasikan ke dalam masyarakatnya. Tantangan-tantangan yang sangat sulit ditimbulkan dari praktek-praktek ini dan harus ditanggulangi oleh para donor, para pemerintah maupun perusahaan-perusahaan. Tetapi, dengan upah yang lebih adil dan tunjangan yang lebih baik (dibandingkan dengan rekan-rekan mereka dari dunia maju), dapat dicapai kemajuan yang lebih besar menuju keadilan kerja.

6.3 Negara-negara transisional

Dinamika di belakang timbulnya perusahaan keamanan swasta berbeda di negara-negara dalam masa transisi di Eropa Tengah dan Timur dan Rusia. Sektor keamanan yang melembung selama masa Komunis era di-downgrade-kan secara radikal setelah Perang Dingin berakhir dan ratusan ribuan petugas keamanan kehilangan pekerjaan. Sementara itu, keadaan keamanan memburuk dan tingkat kejahatan naik, yang mendorong sejumlah di antara mereka mendirikan usaha dagang keamanan swasta yang sah walaupun orang-orang lainnya beroperasi di pinggir keabsahan.

Tetapi yang paling penting, sektor keamanan swasta di negara-negara bekas Kesatuan Soviet tidak bisa dipahami melalui perspektif 'Barat' terhadap dikotomi publik-swasta. Malah, kepentingan pejabat negara dan PSC sering tidak terpisah-pisahkan dan akibatnya proses tersebut lebih baik disebut 'komersialisasi' daripada 'privatisasi' keamanan.⁹⁰ Sektor keamanan swasta di Persemakmuran Negara-negara Merdeka (CIS, Commonwealth of Independent States), dan khususnya di Georgia, Rusia dan Ukraina, menarik kepedulian karena adanya pengaturan yang kurang memadai atau tidak efektif dan terjadinya bentrokan kepentingan

antara pelbagai aktor di lapangan. Sebagai dikatakan Hiscock, 'barangkali keprihatinan utama adalah bahwa penguasaan keamanan swasta ternyata tidak dianggap sebagai isu yang penting. Adanya sedikit mekanisme yang dapat dimanfaatkan oleh parlemen atau rakyat untuk melaksanakan pengawasan demokratis atas sektor keamanan swasta terutama sebagai akibat masih adanya sikap Soviet bahwa sektor keamanan sebagai keseluruhan adalah urusan negara saja'. Sejauh ini, para PSC belum mengambil bagian dalam upaya-upaya SSR dan data tentang jumlah dan kegiatan sektor keamanan swasta hampir tidak ada.⁹¹

Di Rusia, sebagai fenomena yang juga muncul baru-baru ini, satuan pengamanan bersenjata diizinkan melindungi dan mempertahankan dua monopoli energi terbesar, yaitu Gazprom dan perusahaan pipa minyak Transneft. Menurut perjanjian itu, 'untuk pertama kalinya kedua perusahaan tersebut diizinkan mempekerjakan pegawai operatifnya yang bersenjata daripada memborongkan perusahaan keamanan swasta. Juga, satuan pengamanan (Satpam) bersenjata mereka bisa mengakses lebih banyak senjata dan diberikan kebebasan untuk menggunakannya dibandingkan perusahaan keamanan swasta lainnya'.⁹²

Dalam suasana ini, jelaslah reformasi sektor keamanan swasta di negara-negara mantan Blok Timur merupakan tantangan khusus. Sampai sekarang, korupsi, kejahatan terorganisir dan lemahnya kapasitas negara sudah menghalangi penetapan pengawasan efektif. Tetapi juga, sektor keamanan swasta adalah sektor pertumbuhan. Di Bulgaria, misalnya, sekitar sembilan persen dari tenaga kerja pria sedang dipekerjakan untuk melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan keamanan swasta, tetapi sektor keamanan swasta di negara tersebut nampaknya yang paling terkriminalisasi di antara negara-negara di wilayah itu.⁹³

Penelitian mengusulkan bahwa praktek-praktek terbaik dari negara-negara maju tidak dengan mudah diterapkan pada industri keamanan swasta di negara-negara transisional. Justru, PSC harus menjadi bagian pokok dalam suatu proses RSK komprehensif yang memperhatikan tantangan-tantangan yang timbul akibat kadar tingginya kejahatan terorganisir, kehakiman yang tidak becus dan kapasitas negara yang seluruhnya lemah.⁹⁴ Intervensi dari negara secara efektif dalam hal pengaturan dan perundang-undangan mungkin lebih mendesak di sini daripada di bagian dunia lainnya.

Tantangan-tantangan dan peluang-peluang untuk pemaduan isu-isu gender di negara-negara transisional:

- Aspek-aspek kegiatan keamanan swasta di negara-negara transisional yang paling menantang adalah pengendalian dan pengawasan.

Pengendalian dan pengawasan ini cenderung menyangkut isu-isu yang berhubungan dengan gender karena kekurangan pengawasan dapat menimbulkan iklim impunitas yang memungkinkan GBV dan diskriminasi.

6.4 Negara-negara maju

Di dunia maju, munculnya layanan keamanan swasta dalam kurun waktu duapuluh tahun yang lalu diakibatkan oleh beberapa kecenderungan simultan. Mungkin yang paling penting adalah kecenderungan untuk menjauhi negara kesejahteraan keynesian menuju kebijakan ekonomi neoliberal sejak tahun 1970-an. Bersama dengan fenomena yang baru lagi muncul seperti penerapan praktek-praktek New Public Management, kebijakan ekonomi neoliberal tersebut menghasilkan peningkatan peran sektor swasta di bidang-bidang yang sebelumnya adalah perusahaan negara dan perusahaan yang dikelola oleh negara. Sementara itu, masyarakat Barat sudah menjadi lebih sadar akan risiko dan lebih hindar risiko, dan kekuatan keamanan publik tidak selalu dianggap mengimbangi risiko dan ancaman secara pantas.

Adalah pihak wanita yang benar-benar meresap industri keamanan swasta di negara-negara maju. Walaupun literatur tentang isu-isu gender dan keamanan terprivatisasi sangat terbatas, penelitian sosiologi mengusulkan bahwa para wanita dapat dikenai semacam 're-segregation' (segregasi yang terulang kembali) dan keterpinggiran didalam perusahaan-perusahaan sebagai akibat stereotip gender atas kemampuan sosial, fisik dan teknis mereka. Satu penelitian tentang isu-isu gender di industri keamanan swasta di Kanada menemukan bahwa segregasi gender tidak selalu terjadi berdasarkan kebijakan perusahaan tentang perekrutan dan penugasan, tetapi ternyata sebagai akibat lokasi-lokasi di mana operasinya dilaksanakan dan juga akibat permintaan spesifik para klien. Para majikan cenderung menolak menugaskan petugas pengamanan perempuan ke lokasi yang berbahaya dan lebih senang mengadakan tim-tim di mana ada banyak wanita lainnya.⁹⁵ Lagi pula, petugas pengamanan perempuan ditugaskan untuk merondai lokasi yang berisiko tinggi hanya jika didampingi seorang rekan pria. Para wanita juga cenderung ditugaskan pada giliran kerja siang agar 'menghindari kesulitan'.⁹⁶

Di sisi lain, walaupun masih ada tentangan terhadap penugasan wanita sebagai petugas pengamanan berseragam atau pelibatannya dalam tugas-tugas yang berhubungan keamanan fisik, ada kesempatan bagi mereka di bidang-bidang lainnya seperti operasi keamanan terselubung.⁹⁷ Dikemukakannya bahwa peran gender dan penstereotipan perlu diteliti lebih dalam supaya membantu desegregasinya pekerjaan dan pemrosesan penugasan perempuan di industri keamanan swasta.

Suatu isu penting yang lain bagi sektor keamanan swasta di negara-negara maju adalah hubungan kegiatan keamanan swasta dengan kebijakan dan peraturan tentang senjata api. Seperti dikatakan oleh seorang peneliti Rela Mazali mengenai keadaan di Israel, terdapat hubungan yang mengkhawatirkan antara terjadinya kekerasan dalam rumah tangga dan pembunuhan wanita oleh pasangan intim mereka dengan senjata api yang diizinkan kepada pejabat keamanan swasta.⁹⁸ Petugas pengamanan yang bekerja untuk firma perpolisian swasta yang jumlahnya semakin meningkat, meskipun adanya peraturan tentang penyimpanan senjata secara aman, cenderung membawa senjatanya pulang. Ketiadaan pemantauan oleh perusahaan, polisi dan pemerintah setempat sedang mengakibatkan penyalahgunaan senjata terdaftar ini dalam bidang swasta, termasuk penganiayaan dan pembunuhan wanita.

Tantangan-tantangan dan peluang-peluang untuk pepaduan isu-isu gender di negara-negara maju:

- Re-segregasi dan keterpinggiran petugas wanita didalam industri keamanan harus diatasi dan diimbangi melalui pentargetan perekrutan dan kemajuan wanita di dalam PMSC. Keuntungan komersial dan manfaat operasional dari pemberian kerja kepada staf perempuan harus dipertimbangkan lebih serius.

7 Usulan-usulan Pokok

1. **Pengaturan:** Para pemerintah dan para PMSC harus mengembangkan dan, kalau relevan, memperkuat pengaturan dan swa-aturan atas para PMSC dalam perundang-undangan, pada tingkat nasional maupun internasional.
2. **Pemantauan dan pelaporan kekerasan berbasis gender:** Para pemerintah dan para PMSC harus mengembangkan, pada tingkat nasional maupun internasional, mekanisme pemantauan dan pelaporan untuk menangani baik ancaman maupun terjadinya kekerasan seksual dan fisik yang melekat pada petugas keamanan swasta, khususnya yang ditugaskan dengan perlindungan pasca konflik.
3. **Kontrak-kontrak dan pengendalian mutu:** Klien-klien PMSC harus menginkorporasikan langkah-langkah pengendalian mutu yang terus berlangsung serta standar Perserikatan Bangsa-Bangsa dan donor yang ada tentang pengarusutamaan gender, penghormatan atas hukum humaniter internasional dan hukum hak-hak asasi manusia internasional ke dalam kontrak-kontrak yang mereka tandatangani dengan para PMSC.
4. **Standar industri tentang isu-isu gender:** Masyarakat sipil, asosiasi industri, para pemerintah, organisasi-organisasi internasional dan para PMSC harus mengembangkan dan melaksanakan kebijakan dan standar tentang berbagai isu yang berkisar pada pemaduan gender dalam PMSC, seperti penyaringan karyawan, praktek pemberian kerja dan penempatan pegawai, kebijakan tentang pelecehan dan penganiayaan seksual, prosedur pengaduan dan pelatihan gender .
5. **Kode, kebijakan dan prosedur PMSC:** Pihak PMSC harus mengembangkan Kode Perilaku kebijakan toleransi nol persen yang jelas tentang perilaku seksual yang jahat dan eksploitasi seksual. Kode, kebijakan dan prosedur tersebut harus diberitahukan dengan nyata kepada karyawan dan kontraktor masing-masing sebelum penggelaran dan menjadi bagian dari ketentuan pekerjaan mereka.
6. **Rekrutmen dan retensi lebih banyak wanita:** Pihak PMSC harus mengembangkan rencana aksi untuk merekrut dan mempertahankan lebih banyak wanita dan untuk membuat lingkungan kerja mereka mendukung petugas baik pria maupun perempuan.
7. **Penyaringan dan pelatihan:** PMSC, *Private Military and Security Companies* harus meningkatkan Penyaringan tingkatan untuk keamanan swasta personel, untuk menjamin orang yang mempunyai bertekad pelanggaran HAM atau kekerasan berbasis gender pidana apakah Tidak termasuk.
8. **Pelatihan gender:** Pihak PMSC harus melaksanakan pelatihan gender bagi semua personel, untuk membangun kapasitas mereka untuk memadukan isu gender ke dalam operasi.
9. **Penelitian:** Komunitas akademik harus melanjutkan pelaksanaan penelitian empiris tentang industri keamanan swasta, khususnya di negara-negara tuan rumah. Penelitian ini harus mencakup data yang dipisahkan menurut jenis kelamin tentang dampak keamanan swasta terhadap pria dan wanita, dan penelitian tentang operasi dan unjuk kerja PMSC yang terlibat dalam SSR.

8 Sumber Daya Tambahan

Situs web yang berguna

ICRC, **Privatisation of War**, <http://www.icrc.org/web/eng/siteeng0.nsf/html/privatisation-war>
Swiss Federal Department of Foreign Affairs,
Private Security Companies, <http://www.eda.admin.ch/eda/en/home/topics/intla/humlaw/pse.html>

Panduan praktis dan buku-buku petunjuk

DPKO, **Gender Resource Package for Peacekeeping Operations** (DPKO: New York) 2004.
<http://pbpu.unlb.org/pbps/library/GRP%20Full%20Version.pdf>

Artikel dan laporan online

Avant, D., **Opportunistic Peacebuilders? International Organizations, Private Military Training and State-building after War** (Research Partnership on Post-war State-building: Washington DC) 2006. http://state-building.org/resources/Avant_RPPS_October2006.pdf

Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective: Written Statement submitted by Human Rights Advocates, a special consultative status (E/CN.4/2006/NGO/85), UN Economic and Social Council: New York, 28 Feb.2006.
<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G06/112/40/P DF/G0611240.pdf?OpenElement>

Buku dan publikasi non-online lainnya

Bearpark, A. and Schulz, S., 'The Regulation of the Private Security Industry and the Future of the Market', **From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies**, eds. Chesterman, S. and Lehnardt, C. (Oxford University Press: Oxford), 2007.

Erickson, B., Albanese, P. and Drakulic, S., '**Gender on a Jagged Edge: The Security Industry, Its Clients, and the Reproduction and Revision of Gender**', *Work and Occupations* 27.3. (August 2000), pp. 294-318.

Minaar, A., '**Oversight and Monitoring of Non-State/Private Policing: Dealing with Misconduct, Use of Force and Criminal Activities by Private Security Practitioners in**

South Africa', *Paper Presented at the Institute for Security Studies Conference: Regulation of the Private Security Sector in Africa*, Pretoria, South Africa, April 2007, pp. 8-19.

Rigakos, G.S., **The New Parapolice: Risk Markets and Commodified Social Control** (University of Toronto Press: Toronto) 2002.

Singer, P., *Corporate Warriors. The Rise of the Privatized Military Industry* (Cornell University Press: Ithaca) 2003.

Swiss Federal Council, **Report by the Swiss Federal Council on Private Security and Military Companies** (Swiss Federal Council: Bern) 2 Dec. 2005.

CATATAN AKHIR

1. Caparini, M. and Schreier, F., *Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies*, Occasional Paper (DCAF: Geneva), 2005, p. 2.
2. Caparini, M. and Schreier, F., *Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies*, Occasional Paper (DCAF: Geneva), 2005, p. 2.
3. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD DAC Handbook on Security System Reform, Supporting Security and Justice*, (OECD Publishing: Paris), 2007, p. 211.
4. Penyaluran jasa layanan ini sangat berbeda sesuai dengan konteks nasional tertentu. Industri keamanan swasta di AS, misalnya, menyampaikan sekitar 90% dari jasa layanan mereka kepada Pemerintah AS: hanya sekitar 10% dari pendapatannya diperoleh sebagai akibat kontrak-kontrak dengan badan komersial lainnya. Di Britania Raya, rasio ini adalah berkebalikan. Oleh karena itu, itu disenjata bahwa istilah 'PMC' tepat untuk kebanyakan perusahaan di AS, tetapi tidak dapat diterima di Britania Raya. Perbedaannya sebagian mencerminkan jenis usaha yang dilakukan oleh perusahaan ini.
5. Disadur dari Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2007: 211.
6. Minaar, A., 'Oversight and Monitoring of Non-State/Private Policing: Dealing with Misconduct, Use of Force and Criminal Activities by Private Security Practitioners in South Africa', *Regulation of the Private Security Sector in Africa*, (Institute for Security Studies: Pretoria), 18-19 April 2007.
7. Caparini, M., 'Applying a Security Governance Perspective to the Privatisation of Security', *Private Actors and Security Governance*, eds. Bryden, A. and Caparini, M., (LIT Verlag: Berlin), 2006, p. 263.
8. Mancini, F., *In Good Company? The Role of Business in Security Sector Reform* (Demos: London), 2005, pp. 44-47.
9. OECD-DAC, *OECD DAC Handbook on Security System Reform. Supporting Security and Justice*, (OECD: Paris), 2007.
10. Wawancara dengan wakil Departemen Pembangunan Internasional Britania Raya (DFID, Departement for International Development), 12 Sept. 2007. Pemerintah Britania Raya sedang merancang pedoman dan mempertimbangkan pemberian izin kepada penyedia RSK di sektor swasta.
11. Mancini, F., *In Good Company? The Role of Business in Security Sector Reform* (Demos: London), (2005): 50ff, 52f.
12. UN Economic and Social Council. Report of the Secretary-General, *Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*, 12 June 1997.
13. Valenius, J., *Gender Mainstreaming in ESDP Missions* (Institute for Security Studies: Paris), 2007, p. 28.
14. Valenius, J., *Gender Mainstreaming in ESDP Missions* (Institute for Security Studies: Paris), 2007, p. 28.
15. UN, 'Enhancing the Operational Impact of Peacekeeping Operations: Gender Balance in Military and Police Services Deployed to UN Peacekeeping Missions', *Policy Dialogue*, New York, 28-29 March 2006.
16. Rigakos, G.S., *The New Parapolice: Risk Markets and Commodified Social Control* (University of Toronto Press: Toronto), 2002, p. 96
17. Zeigler, S.L. and Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military*, (University Press of America: USA), 2005, p. 125.
18. Erickson, B.H., Albanese, P. and Drakulic, S., 'Gender on a Jagged Edge: The Security Industry, Its Clients, and the Reproduction and Revision of Gender', *Work and Occupations* 27.3 (2000), p. 295; Lippert, R. and O'Conner, D., 'Security Assemblages: Airport Security, Flexible Work, and Liberal Governance', *Alternatives* 28, 2003, p. 343.
19. Erickson, Albanese and Drakulic, p. 294.
20. Erickson, Albanese and Drakulic, pp.305-306, Rigakos, G.S., *The New Parapolice: Risk Markets and Commodified Social Control*, (University of Toronto Press: Toronto), 2002, pp. 96-97.
21. Department of Defense, US Government, 'Findings of the DoD 1995 Sexual Harassment Survey by the Office of the Undersecretary of Defense for the Office of the Undersecretary of Defense for Personnel and Readiness (Vol 11, Number 61)', (Department of Defense: US Government), 2 July 1996.
22. Diduga bahwa salah satu teknik penghinaan dan penyiksaan yang dilakukan oleh kontraktor penyelidik sipil ini antara lain adalah ia menokong seorang tahanan kemudian memaksa orang itu memakai celana dalam wanita yang berwarna merah. Hersh, S.M., 'Torture at Abu Ghraib: American Soldiers Brutalized Iraqis. How Far up Does the Responsibility Go?', *The New Yorker*, 10 May 2004; Niman, M.I., *Strange Fruit in Abu Ghraib: The Privatization of Torture*, New York University's Center for Human Rights and Global Justice, pp. 19-20; *The Humanist*, July/August 2004. Lihat juga Taguba, M.G., 'Article 15-6 Investigation of the 800th Military Police Brigade' (Department of Defense: United States Government), Washington DC, 2004.
23. UN Economic and Social Council, 'Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective: Written Statement submitted by Human Rights Advocates, a non-governmental organisation in special consultative status (E/CN.4/2006/NGO/85)', (UN Economic and Social Council: New York), 28 Feb. 2006; Bouta, T. and Frerks, G., *Gender, Conflict, and Development* (World Bank: Washington DC), 2005, pp. 36-37; Enloe, C., *Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*, (University of California Press: Los Angeles), 1989, pp. 81-92; Kelly, L., 'Wars Against Women: Sexual Violence, Sexual Politics and the Militarised State', *States of Conflict: Gender Violence and Resistance*, eds. Jacobson, R., Jacobs, S. and Marchbank, J., (Zed Books: New York), 2000, pp. 57-59.
24. Gumedze, S., 'Sexual Exploitation and Sexual Abuse: The Need for Special Measures Within the Private Security/Military Industry', *ISS Today*, 16 Jan. 2007.
25. Capps, 2002a, 2002b.
26. Coghlan, T., 'Good morning Afghanistan', *Mail on Sunday*, London, 16 Oct. 2005, pp. 26-29.
27. Krahmman, E., 'Transitional States in Search of Support: Private Military Companies and Security Sector Reform', *From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies*, eds. Chesterman, S. and Lehnardt, C., (Oxford University Press: Oxford), 2007, 105ff.
28. Capps, R., 'Crime without punishment', 27 June 2002, [diakses di situs 15 Juni 2007]. <http://dir.salon.com/story/news/feature/2002/06/27/military/index.html?pn=1>; Capps, R., 'Outside the Law', 26 June 2002, [diakses di situs 15 Juni 2007]. <http://archive.salon.com/news/feature/2002/06/26/bosnia/index.html>; de la Vega, C. and Beck, A., 'The Role of Military Demand in Trafficking and Sexual Exploitation', *Commission on the Status of Women*, (Human Rights Advocates: San Francisco), 24 Feb. 2006.
29. Capps, R., 'Crime without punishment', 27 June 2002. <http://dir.salon.com/story/news/feature/2002/06/27/military/index.html?pn=1>; Capps, R., 'Outside the Law', 26 June 2002. <http://archive.salon.com/news/feature/2002/06/26/bosnia/index.html>; de la Vega, C. and Beck, A., 'The Role of Military Demand in Trafficking and Sexual Exploitation', *Commission on the Status of Women*, (Human Rights Advocates: San Francisco), 24 Feb. 2006); Krahmman.
30. Military Professional Resource Incorporated (MPRI) merundingkan kontrak dengan pemerintah Presiden Tudjman dengan pengetahuan dan izin dari Pemerintah AS, karena Kroasia pada saat itu di bawah embargo senjata PBB.
31. Avant, D., 'Opportunistic Peacebuilders? International Organizations, Private Military Training and State-building after War', (Research Partnership on Post-war State-building: Washington DC), 2006, pp. 20-21.
32. Abrahamsen, R. and Williams, M.C., 'The Globalisation of Private Security. Country Report: Sierra Leone', (Department of International Politics: Aberystwyth), 2005, p.19.

33. <http://users.aber.ac.uk/rbh/privatesecurity/index.html>, [diakses 20 Maret 2007].
34. Abrahamsen, R. and Williams, M.C., 'Security Sector Reform: Bringing the Private In', *Conflict, Security & Development* 6.1 (2006), p.3.
35. Lipari, R.N., Shaw, M. and Rock, L.M., *Measurement of Sexual Harassment and Sexual Assault Across Three U.S. Military Populations* (Defense Manpower Data Center: Arlington, VA.), 2005, pp. 6-7.
36. Martineau, P. and Wiegand, S., 'Show's Not So 'Purrfect' for Female Forces in Iraq', *Scripps Howard News Service*, 15 March 2005.
37. 'Female Ex-Employees Sue KBR, Halliburton: Report', *The New York Times*, 29 June 2007; Crowe, R., 'Ex-KBR Workers' Suit Against Firms Alleges Sex Abuse', *The Houston Chronicle*, 30 June 2007, Crowe 2007.
38. Adapted from National Centre for Women and Policing, *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement* (National Centre for Women and Policing: Los Angeles), 2001, pp. 135-136.
39. Disadur dari Denham, T., *Police Reform and Gender, Gender and SSR Toolkit*, 2008.
40. Di negara-negara tertentu, ada lebih banyak wanita yang dipekerjakan oleh PSC lokal daripada yang dipekerjakan oleh PMSC internasional. Pada tahun 2001, misalnya, 25% dari detektif swasta dan 23% dari petugas pengamanan di Kanada adalah wanita. Sesungguhnya persentase wanita yang dipekerjakan oleh perusahaan keamanan swasta di Kanada lebih tinggi dibandingkan persentase wanita di lembaga kepolisian umum; 17% dari anggota kepolisian pada tahun 2001 adalah wanita): Taylor-Butts, A., 'Private Security and Public Policing in Canada, 2001', *Statistics Canada – Catalogue no. 85-002, Vol. 24, no. 7, p.7*. <http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection-R/Statcan/85-002-XIE/0070485-002-XIE.pdf>
41. Risen, J., 'Contractors Back From Iraq Suffer Trauma From Battle', *The New York Times*, 5 July 2007. Namun, ada data penelitian tentang PTSD dalam angkatan bersenjata: PTSD dapat ditentukan setelah seseorang menderita gejala-gejala PTSD selama 28 hari. Tetapi PTSD bisa juga dipicu 12 sampai 15 tahun setelah kejadian traumatis. Kajian tentang PTSD di kalangan pasukan lawan mengusulkan bahwa 30% dari mereka akan mengidap PTSD sementara 50% dari mereka akan mengidap 'late-onset' PTSD.
42. Knickerbocker, B., 'Silent Surge in Contractor "Armies": A key support for US forces in Iraq and Afghanistan, civilians have little oversight and, back home, little help', *The Christian Science Monitor*, 18 July 2007.
43. Risen, J., 'Contractors Back From Iraq Suffer Trauma From Battle', *The New York Times*, 5 July 2007.
44. Svoboda, S., 'Private Military Corps in Iraq Raise Questions, Stakes', *Orlando Weekly*, 21 June 2007. <http://www.orlandoweekly.com/util/printready.asp?id=11626>. [Diakses dari situs 26 Juni 2007].
45. BRIDGE, *Gender & Armed Conflict*, (Institute of Development Studies: London), 2003.
46. Para penulis mengucapkan terima kasih kepada Lesley Abdela atas usulannya.
47. Para penulis mencucapkan terima kasih kepada Blackwater atas pemberian studi kasus ini .
48. Lihat <http://www.canasa.org/english/whowere/codeofethics.html>
49. Lihat http://ipoaonline.org/php/index.php?option=com_content&task=view&id=100&Itemid=108
50. Lihat http://www.bapsc.org.uk/key_documents-charter.asp
51. IPOA, 'State of the Peace and Stability Industry Survey 2006', (IPOA: Washington DC), 2006), p.18.
52. Percy, S., *Regulating the Private Security Industry* (Adelphi Paper 384) (International Institute for Strategic Studies: London), 2006, pp. 25-40.
53. Swiss Federal Council, 'Report by the Swiss Federal Council on Private Security and Military Companies' (Swiss Federal Council: Bern), 2 December 2005, p.42; Cottier, M., 'Relevant International Legal Standards: Overview, Use of Force, Mercenaries', Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies, (Küsnacht am Zürichsee: Switzerland), 16-17 Jan. 2006; Gillard, E.-C., 'Private Military/Security Companies: the Status of their Staff and their Obligations under international humanitarian law and the Responsibilities of States in Relations to their Operations', Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies, (Küsnacht am Zürichsee: Switzerland), 16-17 Jan. 2006; Krahnmann, E., 'Regional Organizations: What Role for the European Union?', Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies, (Küsnacht am Zürichsee: Switzerland), pp. 16-17 Jan. 2006.
54. Gumedze.
55. UN, 'UN Security Council Resolution 1325 (S/RES/1325)', (UN: New York), 31 Oct. 2000.
56. 'The Windhoek Declaration' and the 'Namibia Plan of Action On Mainstreaming a Gender Perspective In Multidimensional Peace Support Operations', Windhoek, Namibia, 31 May 2000.
57. Sampai 19 April 2007, Convention on the Elimination of all Forms of Violence Against Women (CEDAW) (UN General Assembly: New York), 18 Dec. 1979. Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan.
58. 'Declaration on the Elimination of Violence against Women (A/RES/48/104)', (UN General Assembly: New York), 23 Feb. 1994. Deklarasi tentang Penghapusan Kekerasan Terhadap Perempuan
59. UN, 'The Beijing Declaration and Platform for Action (A/CONF.177/20 and A/CONF.177/20/Add.1)', Report of the Fourth World Conference on Women, Beijing, 4-15 Sept. 1995. Deklarasi dan Rencana Aksi Beijing
60. Disadur dari UN Doc [Dok. PBB] E/CN.4/1995/42, pasal 7Menurut Statuta Roma tersebut, perbuatan kejahatan mencakup perkosaan, perbudakan seksual (termasuk perdagangan wanita), pelacuran paksa, pemaksaan kehamilan, pemandulan (sterilisasi) secara paksa atau berbagai bentuk kekerasan seksual berat lainnya dan penganiayaan yang didasari jenis kelamin. Untuk perincian, silakan lihat Statuta Roma, Pasal 7, ayat 1(g) dan (h).
61. Droege, C., 'Private Military and Security Companies and Human Rights: A Rough Sketch of the Legal Framework', Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies, (Küsnacht am Zürichsee: Switzerland), 16-17, Jan. 2006, p.1.
62. DCAF, 'Private Military Companies', (Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces: Geneva), April 2006, p.5; 'Report by the Swiss Federal Council on Private Security and Military Companies'; Plaut, M. and Somerville, K., 'Mercenaries in Africa's Conflicts', *BBC News* 15 March 2004, tersedia dari: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/africa/3501632.stm> [diakses 20 Juni 2007].
63. Hodge, N., 'Revised US Law Spotlights Role of Contractors on Battlefield', *Jane's Defence Weekly*, 5 Jan. 2007.
64. Singer, P., 'The Law Catches Up to Private Militaries, Embeds', *Defense Tech* (2007), tersedia dari: <http://www.defensetech.org/archives/003123.html> [diakses 25 Juni 2007].
65. 'Q&A: Private Military Contractors and the Law', [Website] Human Rights Watch, 21 Oct. 2004) [diakses 22 Juni 2007]. http://hrw.org/english/docs/2004/05/05/iraq8547_txt.htm
66. 'Q&A: Private Military Contractors and the Law', New York University's Center for Human Rights and Global Justice, 'By the Numbers: Findings of the Detainee Abuse and Accountability Project (Volume 18, No 2(G))', (Human Rights Watch: New York), April 2006), p.7.
67. US District Court for the Eastern District of North Carolina Western Division; 'No. 5:04-CR-211-BO (1): United States of America v. David A. Passaro', Government's Sentencing Memorandum, 12 Feb. 2007. Lihat juga Weigl, A., 'Passaro will serve 8 years for beating', *The News and Observer*, 12 Feb. 2007; Thompson, E., 'Ex-CIA Contractor Guilty in Afghan Death', *Associated Press*, 17 Aug. 2006.
68. Droege, C., 'Private Military and Security Companies and Human Rights: A Rough Sketch of the Legal Framework', Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on

- Private Military Companies/Private Security Companies, (Küsnacht am Zürichsee: Switzerland), pp.16-17 Jan. 2006, p. 4, tanda penegasan ditambahkan.
69. Droege, C., 'Private Military and Security Companies and Human Rights: A Rough Sketch of the Legal Framework', Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies, (Küsnacht am Zürichsee: Switzerland), pp.16-17 Jan. 2006, p. 6.
 70. Gillard.
 71. Crowe, R., '4 Ex-KBR Workers Sue over Iraq Rape and Sex Harassment Charges', The Houston Chronicle, 29 June 2007.
 72. Crowe, R., '4 Ex-KBR Workers Sue over Iraq Rape and Sex Harassment Charges', The Houston Chronicle, 29 June 2007.
 73. Lihat <http://www.voluntaryprinciples.org/principles/private.php>
 74. Saferworld and Centre for Security Studies (CSS), 'The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies', (The South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons (SEESAC): Sarajevo), 30 July 2006; Saferworld and Centre for Security Studies (CSS), 'The Sarajevo Code of Conduct for Private Security Companies', (The South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons: Sarajevo), 30 July 2006).
 75. Droege, p.3.
 76. Wawancara informal dengan para PSC yang beroperasi di Irak. London, Sept. 2007.
 77. Bridges, T., 'Hired Guns Shrug off War Risks for Payday', The Miami Herald, 1 Aug. 2007.
 78. Dephan AS memerintahkan kepada komandan agar diwaspadainya persyaratan dan ketentuan pekerjaan bagi orang-orang yang dipekerjakan oleh kontraktor-kontraktor Dephan, agar menghindari perdagangan buruh, termasuk penghambaan paksa dan jeratan utang; Miller, T.C., 'World's Poorest are Hired for the Worst Jobs in Iraq: Nepalese Killings Raise Issue of U.S. Use of Contract Labor', Los Angeles Times, 16 Oct. 2005.
 79. Bridges.
 80. Bouta and Frerks, pp. 37-38.
 81. 'Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective', Howarth-Wiles, 'Gender Training provided in Canada for Personnel involved in Peace Support Operations: Moving Forward', (DFAIT, Government of Canada: Ottawa), 2006; Purcell, 'Report on Wilton Park Conference 816: Peace and Security: Implementing United Nations Security Council Resolution 1325', Wilton Park, UK, 30 May - 2 June 2006, UN Security Council.
 82. Priorities for Reconstruction Input to the Liberian Interim Poverty Reduction Strategy (IPRS), Feb. 2007, Preparatory Conference for 2007 Liberian Gender Symposium and Partners Forum, Co-facilitated by UNIFEM and the Initiative for Inclusive Security. http://www.huntalternatives.org/download/380_microsoft_word_preparatory_conference_iprs_recommendations_final.pdf
 83. Abrahamsen, R. and Williams, M.C., 'Security Privatization and Human Security', unpublished report (laporan tidak diterbitkan), 19 March 2007, p. 11.
 84. Krahnman, E., 'Security Governance and the Private Military Industry in Europe and North America', Conflict, Development and Security 5.2., (2005).
 85. Bearpark, A. and Schulz, S., 'The Regulation of the Private Security Industry and the Future of the Market', From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies, eds. Chesterman, S. and Lehnardt, C., (Oxford University Press: Oxford), 2007, p. 239.
 86. Bearpark and Schulz, 'The Regulation of the Private Security Industry and the Future of the Market', From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies, eds. Chesterman, S. and Lehnardt, C. (Oxford University Press: Oxford), 2007; Gumedze, S., 'ISS Paper: The Private Security Sector in Africa. The 21st Century's Major Cause for Concern?' (Institute for Security Studies: Pretoria), 2007.
 87. Abrahamsen, R. and Williams, M.C., 'The Globalisation of Private Security. Country Report: Sierra Leone', Department of International Politics, (University of Wales: Aberystwyth), 2005, tersedia dari: <http://users.aber.ac.uk/rbh/privatesecurity/index.htm> [diakses 20 September 2007].
 88. Abrahamsen and Williams, 2006, p. 7.
 89. Capps 2002, p. 2.
 90. Hiscock, 'The Commercialisation of Post-Soviet Private Security', Private Actors and Security Governance, ed. Caparini (LIT Verlag: Berlin), 2006), pp. 129, 143.
 91. Hiscock, 'The Commercialisation of Post-Soviet Private Security', Private Actors and Security Governance, ed. Caparini (LIT Verlag: Berlin), 2006), p. 144.
 92. Harding, L., "Russia Votes to Allow Private Armies for Energy Giants", The Guardian, 5 July 2005.
 93. Gounev, P., 'Bulgaria's Private Security Industry', Private Actors and Security Governance, eds. Bryden, A. and Caparini, M., (LIT Verlag: Berlin), 2006, p. 110.
 94. Gounev, P., 'Bulgaria's Private Security Industry', Private Actors and Security Governance, eds. Bryden, A. and Caparini, M., (LIT Verlag: Berlin), 2006, p. 110.
 95. Erickson, Albanese and Drakulic, p. 305.
 96. Rigakos, p. 97.
 97. Rigakos, p. 97.
 98. Mazali, R., 'The Gun on the Kitchen Table: The Sexist Subtext of Private Policing in Israel', Gender Perspectives on Small Arms and Light Weapons, eds. Farr, V. and Schnabel, A., (UN University Press: New York). (Forthcoming).