

# Perusahaan-perusahaan Militer dan Keamanan Swasta dan Gender

## DAFTAR ISI

Mengapa gender penting bagi perusahaan-perusahaan militer dan keamanan swasta (PMSC, *Private Military and Security Companies*)?

Bagaimana cara memadukan gender ke dalam PMSC?

Tantangan dan peluang selama dan pasca konflik

Pertanyaan-pertanyaan untuk ditanyakan kepada PMSC dan klien-klien mereka

Informasi lebih lanjut

Kuatlah pengakuan bahwa reformasi sektor keamanan (RSK) harus memenuhi kebutuhan keamanan yang berbeda bagi pria, wanita, lelaki dan anak perempuan. Keterpaduan isu-isu gender juga faktor utama bagi efektifitas dan akuntabilitas sektor keamanan serta pemilikan lokal dan legitimasinya proses-proses RSK.

Catatan Praktis ini memberikan sebuah pengenalan yang singkat mengenai manfaat dari keterpaduan isu-isu gender ke dalam manajemen perbatasan, dan juga informasi yang praktis untuk melakukannya.

Catatan Praktik ini berdasarkan atas sebuah Tool (Alat) yang lebih panjang dan keduanya merupakan bagian dari **Toolkit Gender dan RSK**. Dirancang untuk memberikan pengenalan tentang isu-isu gender bagi para praktisi reformasi sektor keamanan dan para pembuat kebijakan, *Toolkit* ini terdiri dari 12 *Tool* (Alat) dengan Catatan Praktisnya - *lihat Informasi lebih lanjut*.

## Mengapa gender penting bagi perusahaan-perusahaan militer dan keamanan swasta (PMSC, *Private Military and Security Companies*)?

**Perusahaan - perusahaan keamanan swasta** (*PSCs, Private Security Companies*) didefinisikan sebagai 'perusahaan-perusahaan yang mengkhususkan diri pada pemberian jasa keamanan dan perlindungan bagi personil dan harta benda, yang mencakup aset kemanusiaan maupun industri'.<sup>1</sup> Artinya jasa layanan mereka 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.

**Gender** merujuk pada berbagai peran dan hubungan, ciri kepribadian, sikap, tingkah laku dan nilai yang dihubungkan 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 tetapi juga pada hubungan antara mereka.

**Perusahaan-perusahaan Militer Swasta** (*PMCs, Private Military Companies*) 'didefinisikan sebagai perusahaan-perusahaan swasta yang mengkhususkan diri pada keterampilan militer, yang mencakup operasi tempur, perencanaan strategis, pengumpulan intelijen, dukungan operasional, logistik, pelatihan, pengadaan dan pemeliharaan senjata dan perlengkapan'. Hal ini mengimplikasikan bahwa klien-klien mereka biasanya para pemerintah, tetapi dapat terdiri dari para pemberontak, kelompok-kelompok milisi dan fraksi-fraksi bersenjata lainnya.<sup>2</sup>

### Pengarusutamaan gender

Sebuah proses penilaian implikasi terhadap wanita dan pria dari suatu tindakan yang terencana, yang meliputi perundang-undangan, kebijakan atau program, di semua bidang dan pada semua tingkatan.

## Mengembangkan efektivitas operasional

- Pria dan wanita biasanya mempunyai kebutuhan dan pengalaman keamanan dan peradilan yang berbeda. Jadi, agar meningkatkan kemungkinan keberhasilan operasional, petugas keamanan harus mempertimbangkan dampak dari semua kegiatan mereka terhadap wanita, pria, anak lelaki dan anak perempuan setempat.



Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF)

Pengaturan diri (*self-regulation*) melalui perhimpunan industri penting sekali, terutama dalam hal pengaturan pemerintah sama sekali tidak ada atau yang ada kurang memadai. Pengaturan diri merupakan suatu mekanisme pokok untuk mengembangkan standar-standar untuk Perusahaan Militer dan Keamanan Swasta (PMSC, Private Military and Security Companies):

- Standar berfungsi dengan dua cara. Pertama, standar meningkatkan prestasi kerja, keterbukaan, dan pertanggungjawaban para PMSC. Kedua, standar mengusir 'koboy' dari industri tersebut. Namun, pengaturan diri tidak merupakan suatu 'silver bullet' [yaitu penyelesaian persoalan yang sangat efektif] dan menjadi paling efektif dalam konteksnya skema-skema pengaturan yang bersambungan satu sama lain maupun saling memperkuat pada tingkat industri, nasional dan internasional.
- Kepatuhan dengan standar dalam lingkungan bermusuhan dapat dipantau oleh suatu perhimpunan industri.
- Kalau perlu, suatu badan pengaturan diri dapat mendiskusikan keuntungan dan masalah dalam pengarusutamaan gender secara bilateral dengan perusahaan-perusahaan masing-masing.

- Kesadaran terhadap isu-isu gender yang khusus budaya akan membantu staf menyesuaikan diri mereka pada masyarakat tuan rumah dan menjadi lebih responsif terhadap lingkungan budaya yang didalamnya mereka bekerja, yang dapat mempertinggi penerimaan masyarakat terhadap keberadaan petugas keamanan swasta.
- Penyelenggara perempuan dibutuhkan untuk melaksanakan pengeledahan terhadap para wanita dan mengumpulkan intelijen yang akurat, dan mungkin dapat mengambil pendekatan yang berbeda dalam pengidentitasan risiko terhadap keamanan.
- Telah dibuktikan bahwa para pria dan wanita setempat cenderung menganggap staf perempuan sebagai lebih mudah didekati dan kurang mengancam, di dalam masyarakat tradisional pun. Jadi, keberadaan staf perempuan bisa memperkuat legitimasi suatu perusahaan dan operasinya di kalangan masyarakat tuan rumah.<sup>3</sup> Staf perempuan dapat juga menjadi model peran positif untuk wanita setempat yang sedang mempertimbangkan menjadi anggota lembaga sektor keamanan.

#### Mengembangkan prosedur staffing dan standar tenaga kerja

- Kaum pria sangat terlalu terwakili dalam para PMSC, terutama disebabkan perusahaan tersebut umumnya merekrut bekas militer. Pengarusutamaan gender dapat mengembangkan prosedur-prosedur staffing dan standar tenaga kerja dalam PMSC untuk menjamin suatu budaya kerja yang bersifat non-diskriminatif dan inklusif.

#### Mencegah kelakuan yang tidak benar dan pelanggaran HAM

- Pembiaran dan pembinaan bentuk-bentuk tertentu kelakuan agresif merupakan sebagian dari budaya kelembagaan di banyak PMSC dan di waktu lampau dihubungkan dengan pelanggaran HAM. Pelatihan gender yang sesuai bagi para penyelenggara PMSC, berdampingan dengan pelatihan mengenai hukum humaniter internasional (IHL, International Humanitarian Law) dan hukum hak asasi manusia, akan membantu mencegah pelanggaran HAM serta kerusakan atau kerugian pendapatan dan nama baik yang dijadikannya.
- Penanganan budaya impunitas yang dirasakan akan bermanfaat bagi nama baik perusahaan-

perusahaan masing-masing dan industri tersebut sebagai keseluruhan.

#### Mengembangkan kordinasi antara badan-badan dalam operasi dukungan perdamaian

- Banyak klien PMSC, misalnya Perserikatan Bangsa-Bangsa dan pemerintah-pemerintah donor, telah mengarusutamakan keprihatinan-keprihatinan gender ke dalam operasi dukungan perdamaian dan proyek-proyek rekonstruksi pasca-konflik mereka, termasuk RSK. Pengikutsertaan pertimbangan gender oleh PMSC dapat mengembangkan kordinasi mengenai kebijakan gendernya semua aktor yang bekerja dalam lingkungan multi-badan yang rumit.

#### Kepatuhan terhadap kewajiban menurut undang-undang dan instrumen internasional

Pengambilan prakarsa untuk memadukan isu-isu gender ke dalam PMSC bukan sekedar masalah efektivitas operasional; pemaduan ini diharuskan untuk mematuhi undang-undang, instrumen dan norma internasional dan regional tentang keamanan dan gender. Instrumen utama meliputi:

- Deklarasi dan Landasan Aksi Beijing (1995)
- Resolusi Dewan Keamanan PBB No. 1325 tentang Perempuan, Perdamaian dan Keamanan (2000)

Untuk informasi lebih lanjut, silakan lihat Lampiran Toolkit tentang Undang-Undang dan Instrumen Internasional dan Regional.

#### Bagaimana cara gender dapat dipadukan ke dalam PMSC?

##### Tentukan standar dan prosedur yang tanggap terhadap gender

Agar mengembangkan standar-standar untuk Perusahaan-perusahaan Militer dan Keamanan Swasta (PMSC, Private Military and Security Companies) diperlukan suatu pendekatan gabungan dengan persyaratan kontrak di satu pihak dan proses-proses yang mengatur di pihak lain. Para klien memainkan peran penting dalam pembentukan perilaku personil PMSC, terutama bila persyaratan kontrak didukung dengan penilaian secara teratur.

- Padukan isu-isu gender ke dalam kerangka-kerangka pengaturan diri yang sedang timbul yang memerintah bagian-bagian industri yang

semakin meningkat (lihat Kotak 1). Penetapan dan pemantauan standar dalam bidang gender dapat dilaksanakan perampingan dengan isu-isu lainnya seperti hak asasi manusia.

- Liputi mekanisme kepatuhan dan prosedur pelaporan internal tentang pelecehan seksual, gertakan dan kekerasan berbasis gender (GBV, Gender Based Violence) dalam kode-kode perilakunya perusahaan dan industri.
- Tetapkan mekanisme yang memungkinkan masyarakat setempat dan/atau personil lainnya mengajukan pelaporan tentang kejadian GBV, perilakunya yang bersifat diskriminatif atau kelakuan yang tidak benar kepada suatu penguasa yang tidak memihak yang berkewibawaan untuk melakukan investigasi.
- Tentukan dan laksanakan kebijakan dan prosedur yang transparan yang mengatur investigasi kelakuan yang tidak benar dan/atau tidak pantas dan kegiatan kriminal agar menghapuskan impunitas.
- Laksanakan pemeriksaan latar belakang terhadap semua calon personil PMSC, terutama untuk menemukan tuntutan pidana, pelanggaran HAM dan GBV yang mereka lakukan pada masa lampau.

### Laksanakan kebijakan dan praktek sumber daya manusia (SDM) yang bersifat inklusif dan non-diskriminatif

Kaji ulang dan, apabila perlu, reformasi proses perekrutan dan kebijakan-kebijakan sumber daya manusia (SDM) untuk menjamin budaya kerja yang bersifat non-diskriminatif dan inklusif, terutama dengan menangani isu-isu seperti perekrutan, retensi dan promosi wanita; pelecehan seksual; dan perilakunya yang bersifat diskriminatif.



Pergunakan banyaknya pengalaman dalam kepolisian, tentara dan sektor swasta untuk mempromosikan perekrutan, retensi dan kemajuan wanita.

### Laksanakan pelatihan gender

Padukan isu-isu gender dan kesadaran gender ke dalam pelatihan dasar yang diberikan kepada personil PMSC (lihat Kotak 2):

- Sesuaikan pelatihan dengan keadaan setempat tertentu, agar mengoptimalkan keberhasilan operasinya.
- Libatkan organisasi-organisasi masyarakat sipil, termasuk kelompok-kelompok wanita, dalam perancangan dan penyampaian pelatihan gender.
- Masukkan ke dalam pelatihan gender:
  - Bagaimana cara merespons kebutuhan khusus klien perempuan maupun pria.
  - Bagaimana cara saling mempengaruhi korban GBV secara pantas dan efektif.
  - Kebijakan-kebijakan sumber daya manusia (SDM) internal, terutama norma tentang pelecehan seksual.

### Pantau dan evaluasi

- Para pemerintah harus mengembangkan mekanisme-mekanisme pemantauan dan pelaporan nasional dan internasional untuk mengawasi industri PMSC yang mencakup suatu fokus terhadap pelanggaran HAM, termasuk GBV.
- Klien PMSC dapat memantau pemenuhan persyaratan kontrak melalui pemeriksaan (audit) berkala dan prosedur pengendalian mutu lainnya. Oleh karena itu, sebagai suatu hal yang sangat krusial, para klien harus memasukkan standar-standar praktek yang baik mengenai isu-isu gender ke dalam semua kontrak mereka dengan PMSC.

Tersedia juga di Tool 10...

- Perbahasan akan peranan dan jasa yang tersedia oleh PMSC
- Daftar periksa untuk kebijakan mengenai pelecehan seksual
- Pola strategi untuk meningkatkan perekrutan dan retensi wanita
- Isu-isu gender dalam pengaturan PMSC pada tingkat internasional dan nasional

### Tantangan dan peluang selama dan pasca konflik

Di negara-negara yang sedang mengalami konflik atau dalam keadaan pasca-konflik biasanya terjadi kerusakan atau kekurangan jasa pelayanan keamanan umum, dan PMSC sering kali menutup kekurangan. Dinamika negara-negara ini sangat menarik perhatian akibat terjadinya pelonjakan sektor keamanan swasta baru-baru ini dalam konteks konflik dan pasca-konflik, terutama di Afghanistan dan Irak.

### Tantangan bagi pemaduan isu-isu gender

- Biasanya tidak ada mekanisme-mekanisme pemantauan untuk lembaga keamanan, terutama PMSC, yang turut menyebabkan budaya impunitas yang meluas terhadap GBV dan kejahatan lainnya.
- Pria, wanita, anak perempuan dan anak laki-laki menghadapi risiko keamanan yang berbeda dalam konteks konflik dan pasca-konflik. Personil PMSC diharapkan menjamin perlindungan mereka, merespons kebutuhan keamanan khusus mereka dan mempertimbangkan hak asasi mereka, meski personil tersebut mungkin diberikan pelatihan atau pengetahuan latar belakang yang tidak cukup untuk melakukan tugas-tugas tersebut.
- PMSC internasional yang bekerja di lingkungan konflik dan pasca-konflik, dan juga Perusahaan-perusahaan Keamanan Swasta (PSC, Private Security Companies) setempat di negara-negara berkembang, cenderung merekrut sejumlah pekerja mereka yang paling rentan dan gajinya sangat kurang dari kelompok-kelompok terpinggirkan dalam dunia berkembang. Para pekerja ini sering kali adalah pria dari pedesaan yang miskin dan tidak berpendidikan, banyak

di antara mereka adalah bekas tentara yang telah didemobilisasikan dan direintegrasikan secara tidak layak ke dalam masyarakat mereka. Tantangan yang sangat sulit disebabkan oleh praktek-praktek ini dan harus ditanggulangi oleh para donor, pemerintah maupun perusahaan masing-masing.

### Peluang-peluang untuk pemaduan isu-isu gender

- PMSC internasional sudah mulai bekerja dalam bidang-bidang yang baru, seperti RSK; perlucutan senjata, demobilisasi dan reintegrasi; dan pembangunan dan penanggulangan bencana. Permintaan PMSC di bidang-bidang ini mungkin semakin besar, yang memberikan peluang yang penting untuk mengembangkan pedoman tentang dimensi-dimensi gender dari tugas-tugas tersebut.
- Keadaan-keadaan pasca-konflik memberikan peluang yang tidak ada bandingannya perubahan sosial yang didalamnya kerugian yang diderita akibat perlakuan diskriminasi berbasis gender dapat diganti rugi dan peran-peran gender dapat didefinisikan kembali. Para PMSC bisa ikut dalam proses-proses ini dengan menjadi teladan yang positif dalam perekrutan dan perlakuan yang adil terhadap para wanita.
- PMSC merespons kebutuhan klien. Oleh karena itu, terjadi suatu peluang untuk menciptakan standar dan tata aturan yang menjadikan PMSC sebagai pasangan kerja dalam operasi-operasi keseluruhan. Para pemerintah dan klien lainnya yang menutup kontrak dengan PMSC harus mencakup pertanggungjawaban atas pemaduan isu-isu gender dalam kontrak-kontrak tersebut.

Kotak 2	Pokok-pokok persoalan pelatihan gender bagi personil PMSC
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apa artinya 'gender'?</li> <li>- Definisi tugas pokoknya PMSC dan pemahaman dampaknya terhadap wanita dan pria</li> <li>- Mengapa dimasukkannya gender dapat meningkatkan kemungkinan keberhasilan operasional</li> <li>- Memandang tugas Anda dengan kaca mata gender – bagaimana cara memasukkan perspektif gender ke dalam upaya operasional keamanan Anda</li> <li>- Menangani gender dalam RSK (misalnya, melalui pelaksanaan bekerja sama dengan organisasi-organisasi wanita setempat, perekrutan wanita ke dalam pasukan keamanan)</li> <li>- Bagaimana cara bekerja sama dengan dan melindungi anggota-anggota masyarakat tuan rumah Anda baik perempuan maupun pria</li> <li>- Apa artinya GBV? Dengan cara apa GBV dapat ditangani?</li> <li>- Kode-kode perilaku perusahaan dan kebijakan 'zero tolerance' pada pelecehan seksual, kelakuan seksual yang tidak benar dan kelakuan seksual yang tidak sopan</li> </ul>

### ? Pertanyaan-pertanyaan untuk ditanyakan kepada para PMSC dan klien-klien mereka

- Apakah para pemerintah dan klien lainnya meminta dengan tegas pencantuman isu-isu gender (seperti pertanggungjawaban atas GBV atau pelatihan gender mutlak) dalam kontrak dengan para PMSC? Apakah para PMSC mencantumkan isu-isu tersebut atas kehendak mereka sendiri?
- Apakah isu-isu gender telah dicantumkan dalam kerangka-kerangka pengaturan nasional dan internasional untuk PMSC?
- Apakah para PMSC telah menerapkan praktek kesetaraan kesempatan dan kode perilaku yang mencantumkan prosedur untuk mengajukan keluhan pelecehan seksual, GBV dan diskriminasi?
- Apakah ada mekanisme-mekanisme yang berlaku untuk masyarakat setempat melaporkan pelanggaran HAM yang dilakukan PMSC, termasuk kejadian GBV?
- Apakah mekanisme-mekanisme telah diteapkan untuk meningkatkan perekrutan, retensi dan kemajuan personil wanita?
- Apakah isu-isu gender telah dipadukan dalam pelatihan yang sedang diberikan kepada personil PMSC? Apakah personil PMSC diberikan pelatihan khusus tentang kesadaran gender, pelecehan seksual serta eksploitasi dan penganiayaan seksual?
- Apakah personil telah diberikan pelatihan mengenai cara mengidentifikasi dan menangani kebutuhan keamanan dan peradilan tertentu dari pria, wanita, anak perempuan dan anak laki-laki setempat?
- Apakah para PMSC mencantumkan pemeriksaan latar belakang menyeluruh yang melakukan penyaringan terhadap tuntutan pidana, pelanggaran HAM dan GBV dalam proses perekrutan mereka?

## Informasi lebih lanjut

### Sumber daya

OECD-DAC – *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice*, 2007.

Caparini, M., – 'Applying a Security Governance Perspective to the Privatisation of Security', *Private Actors and Security Governance*, 2006.

Abrahamsen, R., & Williams, M., – *The Globalisation of Private Security. Country Report: Sierra Leone*, 2005.

Saferworld and Centre for Security Studies – *The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies*, 2006.

Swisspeace – *The Impact of Private Military and Security Companies on the Local Population in Post-Conflict Countries: A Comparative Study for Afghanistan and Angola (Forthcoming)*.

### Organisasi-organisasi

British Association of Private Security Companies – [www.bapsc.org.uk](http://www.bapsc.org.uk)

ICRC – [www.icrc.org](http://www.icrc.org)

International Peace Operations Association – [ipoonline.org/php](http://ipoonline.org/php)  
OECD – [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

Privatemilitary – [www.privatemilitary.org/home.html](http://www.privatemilitary.org/home.html)

Private Security Company Association of Iraq – [www.pscai.org](http://www.pscai.org)

Swisspeace – [www.swisspeace.org](http://www.swisspeace.org)

### Toolkit Gender dan RSK

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

Setiap tool (alat) dan catatan praktik ini tersedia dari: [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch), [www.un-instraw.org](http://www.un-instraw.org) and [www.osce.org/odihr](http://www.osce.org/odihr).

Catatan Praktis ini disiapkan oleh Nadia Nieri dari UN-INSTRAW, berdasarkan atas Tool (Alat) 6 yang ditulis oleh Angela Mackay, dan diterjemahkan dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia oleh Catherine Muir.

<sup>1</sup> Caparini, M. and Schreier, F., *Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies*, Occasional Paper (Geneva: DCAF), 2005. hlm. 2.

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> Valenius, J., *Gender Mainstreaming in ESDP Missions* (Institute for Security Studies. Paris), 2007, hlm. 28.