

Reformasi Pertahanan dan Gender

Cheryl Hendricks and Lauren Hutton



Reformasi Pertahanan dan Gender

Cheryl Hendricks dan Lauren Hutton



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

Tentang Para Penulis

Cheryl Hendricks dan Lauren Hutton dari Institut Kajian Keamanan

Sebagai lembaga penelitian keamanan manusia terkemuka di Afrika, Institut Kajian Keamanan (ISS, Institute for Security Studies) menerapkan pendekatan luas pada keamanan, yang mencerminkan sifat dan sumber ancaman-ancaman yang senantiasa berubah bagi pembangunan manusia. Selama beberapa tahun terakhir ISS telah menumbuhkan secara signifikan bekerja dengan dan melalui organisasi-organisasi subregional. ISS terus meningkatkan kerja samanya dengan kelompok-kelompok masyarakat sipil (kebanyakan LSM) lainnya dan jaringannya, terutama sebagai bagian dari penelitiannya mengenai isu manajemen senjata, keterlibatan sektor pertahanan, prakarsa anti-korupsi dan proyek-proyek regional. Secara umum, kegiatan ISS telah bergerak menuju pembangunan kemampuan pada tingkat senior. Institut ini juga mengadakan kerja sama dengan lembaga-lembaga negara di tingkat nasional, regional dan kontinental di Afrika.

Para penyunting

Megan Bastick dan Kristin Valasek, DCAF

Ucapan Terima Kasih

Kami mengucapkan terima kasih kepada para pihak berikut atas sumbangan mereka terhadap tool (alat) ini: Alyson Bailes, Helena Carreiras, Gwinyayi Dzinesa, Paul Higate, Darko Stancic, UN-INSTRRAW, Johanna Valenius, Hugo de Vries, Mark White, dan Donna Winslow. 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

Tool (alat) mengenai Reformasi Pertahanan dan Gender ini merupakan bagian dari Toolkit Gender dan RSK. Dirancang sebagai pengenalan praktis tentang isu-isu gender bagi para praktisi dan pembuat kebijakan reformasi sektor keamanan, Toolkit ini terdiri dari 12 Tool (alat) berikut dan Catatan Prakteknya:

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

DCAF, OSCE/ODIHR dan UN-INSTRRAW mengucapkan terima kasih atas bantuan Departemen Luar Negeri Norwegia dalam pembuatan Toolkit ini. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada OSCE/ODIHR atas dukungan mereka dalam pembuatan Tool (alat) ini.

DCAF

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

OSCE/ODIHR

Kantor Lembaga Demokrasi dan Hak Asasi Manusia (ODIHR, Office for Democratic Institutions and Human Rights) 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 institusi, dan tata kelola pemerintahan; penguatan pemerintahan berdasarkan hukum; dan mempromosikan rasa saling hormat yang tulus dan saling pengertian antar individu, dan juga negara. ODIHR ikut berperan dalam penyusunan Toolkit ini.

UN-INSTRRAW

Institut Penelitian dan Latihan Kemajuan Wanita Internasional PBB (UN-INSTRRAW) adalah satu-satunya lembaga PBB yang diberi tugas untuk menyusun program penelitian yang berperan bagi pemberdayaan wanita 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-INSTRRAW:

- 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 sampel © Keystone, AP, John Moore, 1998.

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRRAW, 2008. Hak cipta dilindungi undang-undang.

ISBN 978-92-9222-074-7

Dokumen ini diterbitkan secara asli oleh DCAF, OSCE/ODIHR dan UN-INSTRRAW 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: "Reformasi Kepolisian dan Gender." Toolkit Gender dan Reformasi Sektor Keamanan. Para penyunting Megan Bastick dan Kristin Valasek. Jenewa: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRRAW, 2008.

Dicetak oleh SRO-Kundig.

DAFTAR ISI

Akronim dan Singkatan	iii
1. Pendahuluan	1
2. Apa itu reformasi pertahanan?	1
2.1 Tantangan umum dalam perpolisian	2
2.2 Mengapa reformasi kepolisian?	2
3. Mengapa gender penting dalam reformasi pertahanan?	3
3.1 Menanggapi kebutuhan keamanan yang berbeda di dalam masyarakat	4
3.2 Menanggapi perubahan kebutuhan sektor pertahanan	4
3.3 Meningkatkan efektivitas operasional	6
3.4 Menciptakan kekuatan pertahanan dan organisasi keamanan yang representatif	6
3.5 Memperkuat pengawasan sipil demokratis atas kekuatan pertahanan	6
4. Bagaimana cara gender dapat dipadukan ke dalam reformasi pertahanan?	6
4.1 Pengaduan gender ke dalam reformasi pertahanan pada tingkat politik	8
<i>Kajian pertahanan</i>	8
<i>Proses-proses demokratisasi pertahanan</i>	10
<i>Pengawasan masyarakat sipil atas sektor pertahanan</i>	11
<i>Pengawasan parlementer atas sektor pertahanan</i>	
4.2 Memadukan gender ke dalam reformasi pertahanan pada tingkat ekonomi	13
Penyusunan anggaran gender	13
4.3 Memadukan gender ke dalam tingkat lembaga	14
<i>Perekrutan, retensi dan kemajuan wanita</i>	15
<i>Kebijakan dan mekanisme reformasi lembaga</i>	17
<i>Kode perilaku</i>	17
<i>Pelatihan</i>	18
4.4 Pemaduan gender ke dalam reformasi pertahanan tingkat masyarakat	20
5. Memadukan gender ke dalam reformasi pertahanan dalam konteks tertentu	20
5.1 Negara-negara pasca-konflik	20
5.2 Negara-negara dalam masa transisi	21
5.3 Negara-negara maju	23
6. Usulan-usulan pokok	25
7. Sumber daya tambahan	26

SINGKATAN DAN AKRONIM

DDR	Disarmament, Demobilisation dan Reintegration (Perlucutan Senjata, Demobilisasi dan Reintegrasi)
Dephan	Departemen Pertahanan
DRC	Democratic Republic of the Congo (Republik Demokratik Kongo)
MONUC	Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo Misi PBB di Republik Kongo
NATO	North Atlantic Treaty Organisation (Organisasi Perjanjian Atlantik Utara)
OECD DAC	Development Assistance Committee of the Organisation for Economic Co-operation and Development (Komite Bantuan Pembangunan dari Organisasi Kerja Sama Ekonomi dan Pembangunan)
OSCE	Organisation for Security and Cooperation in Europe (Organisasi Keamanan dan Kerja Sama di Eropa)
PBB	Perserikatan Bangsa-Bangsa
PDB	Produk Domestik Bruto
RSK	Reformasi Sektor Keamanan
SADC	Southern African Development Community (Masyarakat Pembangunan Afrika Bagian Selatan)
SANDF	South African National Defence Force (Pasukan Pertahanan Nasional Afrika Selatan)
UNDP	United Nations Development Programme (Program Pembangunan PBB)
UNIFEM	United Nations Development Fund for Women (Dana Pembangunan PBB untuk Wanita)
UNIFIL	United Nations Interim Force in Lebanon (Pasukan Sementara PBB untuk Libanon)
UNMIL	United Nations Mission in Liberia (Misi Pemulihan Perdamaian PBB di Liberia)
UNMIS	United Nations Mission in Sudan (Misi Penjaga Perdamaian PBB di Sudan)
UNOCI	United Nations Operation in Côte d'Ivoire (Operasi PBB di Pantai Gading)

Reformasi Pertahanan dan Gender

1 Pendahuluan

Reformasi sektor keamanan (RSK) merupakan komponen penting dari pembangunan perdamaian, demokratisasi dan pembangunan. Sebagai salah satu aparat utama keamanan negara, sektor keamanan merupakan bidang fokus utama di dalam RSK. Kesetaraan dan keanekaragaman gender di sektor pertahanan menciptakan kekuatan pertahanan yang lebih representatif dan non-diskriminatif dan meningkatkan efisiensi operasional sektor keamanan secara umum.

Tool (alat) ini bertujuan memberikan pemahaman tentang hubungan antara gender dan struktur pertahanan dan menyoroti beberapa langkah praktis yang dapat diambil untuk mentransformasikan sektor pertahanan menjadi penyedia layanan keamanan yang demokratis dan representatif. Tool (alat) ini harus digunakan dengan dua tujuan yang harus diingat: pertama, tidak ada satu proses yang dinamakan 'reformasi pertahanan' karena sifat dari reformasi ini di setiap negara akan dipengaruhi oleh penggerak perubahan yang ditentukan secara nasional, lingkungan politik dalam negeri dan luar negeri serta tujuan strategis negara tersebut. Kedua, reformasi pertahanan dalam suatu konteks dipengaruhi oleh hubungan tertentu antara angkatan bersenjata, masyarakat dan negara.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat Tool tentang RSK dan Gender

Tool (alat) ini dirancang untuk digunakan oleh para praktisi dan pembuat kebijakan RSK. Karena reformasi pertahanan memerlukan kepemimpinan politik, tool (alat) ini bertujuan memperkenalkan para aktor politik dan aktor pelaksana pada kebutuhan akan perspektif gender dalam pelaksanaan kegiatan reformasi. Karena itu, tool (alat) ini menangani baik aspek teknis reformasi pertahanan, seperti pelaksanaan pengkajian ulang pertahanan dan kebijakan perekrutan, maupun kegiatan pada tingkat yang lebih politis, seperti pengawasan sipil atas sektor keamanan. Pemilihan lokal proses RSK diakui dan disokong secara luas dalam wacana internasional dewasa ini. Dengan demikian, para aktor nasional yang terdapat di berbagai departemen pemerintahan, komponen pertahanan, lembaga penelitian dan masyarakat sipil adalah pembaca sasaran tool (alat) ini. Tool (alat) ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang proses-proses reformasi pertahanan dan cara bagaimana para wanita dapat

dipadukan ke dalam struktur angkatan bersenjata dan pertahanan. Tool (alat) ini juga menyoroti bidang-bidang untuk sokongan dan mobilisasi masyarakat sipil dalam usaha menciptakan angkatan bersenjata yang dikelola secara demokratis.

Tool ini terdiri dari:

- Pengenalan reformasi pertahanan
- Landasan pemikiran mengapa memadukan gender memperkuat proses reformasi pertahanan
- Tindakan praktis untuk memadukan gender ke dalam prakarsa reformasi pertahanan
- Peninjauan luas mengenai isu-isu gender dan reformasi pertahanan tertentu dalam konteks negara pasca-konflik, negara dalam masa transisi, negara berkembang dan negara maju
- Usulan-usulan pokok
- Sumber daya tambahan

2 Apa itu reformasi Pertahanan?

Dengan konsensus internasional yang semakin meningkat tentang definisi keamanan nasional yang lebih luas dan pemromosian paradigma baru tentang keamanan, sektor keamanan digolongkan sebagai bagian dari 'keluarga besar keamanan'.¹ Namun demikian, untuk keperluan pembahasan tentang reformasi pertahanan, sektor pertahanan terdiri dari angkatan bersenjata (angkatan darat, angkatan laut, angkatan udara; satuan paramiliter dan satuan cadangan); intelijen pertahanan; kementerian pertahanan dan unsur-unsur lembaga pemerintahan yang bertanggungjawab atas pengelolaan dan pemantauan pasukan keamanan (seperti misalnya dewan keamanan nasional dan auditor jenderal); parlemen; mekanisme peradilan militer dan mekanisme pengelolaan sipil, seperti ombudsman militer dan inspektur jenderal; dan masyarakat sipil. Pasukan non-reguler juga sangat penting di lingkungan pasca-konflik yang di dalamnya mungkin ada kebutuhan untuk mendemobilisasikan dan/atau memadukan kelompok-kelompok bersenjata non-pemerintah.

Reformasi pertahanan melibatkan transformasi sektor pertahanan negara tertentu sehingga lembaga-lembaga negara: berada di bawah kontrol sipil; mematuhi prinsip-prinsip pertanggungjawaban dan

tata kelola pemerintahan yang baik; mempertahankan ukuran pasukan yang tepat; memiliki komposisi yang representatif dalam hal gender, etnis dan faktor lainnya; terlatih dan memiliki perlengkapan yang sesuai dengan lingkungan strategisnya (yang mungkin mencakup pengikut-sertaan dalam organisasi-organisasi pemeliharaan perdamaian dan keamanan regional); dan mematuhi hukum internasional, sehingga berperan dalam pencapaian tujuan perdamaian dan keamanan nasional dan internasional.

Karena itu, reformasi pertahanan memerlukan pendekatan multi-aspek, yang berusaha menemukan rancangan pasukan yang optimal dan efisiensi yang lebih tinggi sambil juga mengembangkan dan mempertahankan kekuatan pertahanan nasional yang profesional, seimbang dan moderen, yang mewakili semua kelompok masyarakat di suatu negara. Selanjutnya, reformasi pertahanan harus mewujudkan kebijakan pertahanan negara dan prinsip-prinsip hubungan sipil-militer. Dengan demikian, angkatan bersenjata akan mendapat pengakuan nasional dan internasional sebagai lembaga-lembaga yang profesional dan andal.²

Menurut Komite Bantuan Pembangunan dari Organisasi Kerja Sama Ekonomi dan Pembangunan (OECD-DAC), isu-isu utama reformasi pertahanan adalah:³

- Pengembangan kontrol demokratis atas kebijakan pertahanan dan angkatan bersenjata, termasuk kerangka ketatanegaraan dan hukum serta pengawasan dan pengelolaan sipil.
- Penguatan proses pengkajian ulang ancaman keamanan dan pengembangan kemampuan menanggapinya.
- Penentuan peran-peran dan tanggung jawab kepolisian yang jelas atas keamanan dalam negeri.
- Pemasukan pendekatan terpadu dalam penyusunan kebijakan, pengeluaran militer, perencanaan sumber daya manusia, dan pengelolaan aset militer.
- Pendorongan perdebatan dalam masyarakat sipil serta kesadaran dan keterlibatan warga negara berkaitan dengan isu-isu reformasi pertahanan.
- Pemromosian reformasi pelatihan dan pengembangan karir personil militer, dan perencanaan untuk transisi karir dan pemukiman kembali bagi mereka yang meninggalkan angkatan bersenjata.
- Pemromosian keseimbangan etnis dan sosial serta kebijakan kesempatan yang sama di sektor pertahanan.
- Penguatan kesepakatan regional untuk kerja sama militer, pembangunan kepercayaan, serta pengawasan dan perlucutan senjata.

Reformasi pertahanan di negara-negara yang damai dan stabil umumnya merupakan proses pengkajian ulang berkala dan penusunan kembali kekuatan pertahanan untuk menanggapi lingkungan risiko dan ancaman yang berubah atau dorongan politik untuk perubahan. Kadar reformasi sangat ditentukan oleh tingkat perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kesesuaian, pertanggunganjawaban, kelayakan,

dan kecukupan kekuatan pertahanan bagi lingkungan strategisnya. Di sebagian negara hal ini dapat dilakukan melalui langkah-langkah kecil sepotong-potongan, seperti misalnya perubahan pada postur dan rancangan kekuatan pertahanan.

Namun demikian, bagi banyak negara pasca-konflik, reformasi pertahanan melibatkan perombakan kembali seluruh sistem keamanan, dengan pembuatan mekanisme kontrol sipil dan pembentukan lembaga-lembaga negara yang sah dan struktur-struktur dasar angkatan bersenjata. Di negara ini, kekuatan pertahanan sering didominasi oleh kelompok etnis tertentu atau bersekutu dengan partai tertentu. Perang saudara juga cenderung menimbulkan fraksi-fraksi bersenjata lainnya dan angkatan bersenjata non-reguler. Karena itu, reformasi pertahanan dalam situasi pasca-konflik umumnya didorong oleh kebutuhan pembentukan kekuatan pertahanan yang terpadu, representatif dan tidak memihak, sebagai bagian dari langkah-langkah pembangunan bangsa dan perdamaian yang lebih besar.

Tantangan-tantangan yang diperlihatkan oleh reformasi yang meluas ini umumnya berkisar pada isu-isu kemampuan, keterbatasan sumber daya manusia dan keuangan, dan usaha menyeimbangkan kekuatan militer dengan kontrol sipil dalam lingkungan lembaga-lembaga pemerintahan yang lemah yang sering kekurangan legitimasi.

Reformasi pertahanan tidak hanya mengenai perubahan pengelolaan atau struktur organisasi. Reformasi pertahanan sangat berkaitan dengan hubungan kekuasaan yang berubah-ubah dan sering terjadi dalam suasana yang panas dan dipolitikkan. Reformasi pertahanan sering melibatkan pengurangan kekuasaan personil keamanan serta penyeimbangan kekuasaan dan efisiensi militer dengan persyaratan kontrol dan pengawasan sipil. Supaya menjamin pelembagaan reformasi pertahanan yang demokratis, keberlanjutan reformasi terletak pada perubahan persepsi, pola pikir dan tindakan para aktor keamanan melalui, misalnya, program pendidikan kewarganegaraan, pemekaan keanekaragaman dan gender serta pembangunan kemampuan, dan melalui pembentukan mekanisme pengawasan yang efektif.

Tantangan terbesar bagi keberhasilan reformasi pertahanan umumnya tidak terletak pada ukuran pasukan yang tepat dan postur pasukan yang sesuai tapi pada pencapaian konsensus nasional tentang isu-isu keamanan dan pada perubahan perilaku para anggota angkatan bersenjata terhadap lingkungan keamanan negara bersangkutan dan rakyatnya.

Reformasi pertahanan menghasilkan efisiensi dan efektivitas angkatan bersenjata yang lebih tinggi. Kekuatan dan struktur pertahanan dirancang agar

sesuai dengan kebutuhan lingkungan geopolitis dan geostrategis yang didalamnya suatu negara berada. Akibatnya, pengeluaran pertahanan yang tidak perlu dikurangi. Namun demikian, yang menjadi tantangan utama adalah menciptakan kekuatan pertahanan profesional yang bekerja di lingkungan yang sah dan

dimintai pertanggungjawabannya melalui struktur yang demokratis. Manfaat paling penting dari reformasi pertahanan adalah penyediaan layanan keamanan oleh struktur pertahanan negara yang diikat oleh norma dan prinsip yang sama dengan norma dan prinsip layanan publik yang demokratis dan dengan cara yang layak dan sesuai untuk memenuhi kebutuhan keamanan negara dan warga negaranya.

Karena reformasi pertahanan umumnya melibatkan perubahan pada budaya, kebijakan, struktur, perilaku, pengelolaan, wewenang dan kontrol organisasi, reformasi pertahanan memerlukan kepemimpinan yang berbakti, pertanggung-jawaban, kemauan politik, serta hubungan dan permusyawaratan. Karena itu, proses reformasi merupakan kesempatan bagi transformasi demokratis kekuatan pertahanan, dengan membuatnya menjadi lebih representatif dan tanggap terhadap budaya dan karakter masyarakat negara.

3 Mengapa gender penting dalam reformasi pertahanan?

'Mengapa gender harus dipadukan ke dalam kerangka keamanan? Pertama, karena pengarusutamaan dan kesetaraan gender adalah persyaratan yang diamanatkan secara global... Kedua, karena gender penting untuk memanfaatkan seluruh sumber daya manusia, bukan hanya separuhnya: bila pria dan wanita ikut serta dalam pembuatan, jauh lebih baik hasilnya. Yang terakhir, dari sisi praktis, melibatkan perspektif dan pengarusutamaan gender merupakan langkah 'strategis operasional' untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.'

Giji Gya, 'Pentingnya gender dalam Kebijakan Keamanan dan Pertahanan Eropa (ESDP, European Security and Defence Policy)'⁴

Gender merujuk pada peran dan hubungan, ciri kepribadian, sikap, perilaku dan nilai-nilai tertentu 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 tapi juga pada hubungan di antara mereka.

Pengarusutamaan gender adalah proses penilaian implikasi terhadap wanita dan pria dari suatu tindakan yang terencana, yang meliputi undang-undang, kebijakan atau program di semua bidang dan pada semua tingkatan.⁵

Lihat Tool tentang RSK dan Gender

Seperti disebutkan di atas, proses reformasi pertahanan berkaitan dengan pengkonseptualisasian keamanan dan perancangan kekuatan dan struktur pertahanan sehingga menjadikannya sesuai dengan kebutuhan keamanan negara dan warganegaranya. Ini harus dilakukan sesuai dengan persyaratan demokratis untuk keterwakilan, pertanggungjawaban dan transparansi. Kekuatan pertahanan dalam suatu bentuk pemerintahan yang demokratis harus mencerminkan masyarakat yang akan dilindunginya, termasuk perlindungan nilai-nilai intinya seperti kewarganegaraan dan kesetaraan. Pada gilirannya, keseimbangan gender mendukung keterpaduan dan efektivitas dalam operasi perdamaian yang semakin bersifat multidimensional.

Namun demikian, perlu diperhatikan bahwa pengikutsertaan wanita, walaupun sangat penting untuk menciptakan keseimbangan gender, tidak cukup untuk menjamin reformasi pertahanan atau kekuatan pertahanan dijadikan tanggap terhadap gender. Perspektif gender dalam reformasi pertahanan tidak boleh hanya terfokus pada jumlah [dan jenis kelamin] orang. Perspektif gender harus mengajukan pertanyaan secara kritis: keamanan untuk siapa dan bagaimana? Dalam Pengarusutamaan Gender dalam Praktik: Sebuah Buku Pedoman, Program Pembangunan PBB (UNDP) menyatakan bahwa tujuan pengarusutamaan gender di lembaga militer dan pertahanan adalah:

- Penghapusan diskriminasi berbasis gender di lembaga-lembaga pertahanan dan militer.
- Pemaduan perspektif gender ke dalam penelitian, kebijakan dan praktik lembaga pertahanan dan militer.⁶

Pengarusutamaan gender di sektor pertahanan berarti penerapan segala pengalaman, pengetahuan dan kepentingan wanita dan pria pada upaya-upaya operasional dan merupakan suatu alat untuk membentuk kembali proses kebijakan, pelaksanaan dan evaluasi.⁷

Berikut ini digariskan beberapa cara bagaimana ketanggapan terhadap gender mendukung pencapaian tujuan dan prioritas reformasi pertahanan, khususnya:

- Menanggapi kebutuhan keamanan yang berbeda di dalam masyarakat
- Menanggapi sifat dan kebutuhan sektor pertahanan yang berubah
- Meningkatkan efektivitas operasional
- Menciptakan kekuatan pertahanan yang representatif
- Memperkuat pengawasan sipil yang demokratis atas kekuatan pertahanan

3.1 Menanggapi kebutuhan keamanan yang berbeda di dalam masyarakat

Reformasi pertahanan harus menanggapi secara efektif kebutuhan semua kelompok di dalam

masyarakat. Kebutuhan keamanan seseorang bervariasi tergantung pada faktor seperti jenis kelamin, usia, kemampuan, orientasi seksual, status ekonomi, status kewarganegaraan, etnis dan agama. Kekerasan berbasis gender (GBV) tetap menjadi ancaman yang penting bagi keamanan manusia di seluruh bagian dunia. Meintjes, Pillay, dan Turshen menyatakan tidak ada akhir dari kekerasan terhadap wanita setelah konflik, karena GBV sering terus terjadi dan bahkan meningkat setelah perang berakhir.⁸ Karena itu, menjamin perlindungan wanita baik selama masa konflik maupun dalam situasi pasca-konflik harus menjadi prioritas dalam agenda reformasi pertahanan yang sadar terhadap gender.

Pria juga menjadi korban ketidakamanan berbasis gender yang berupa pembantaian terhadap suatu jenis kelamin, perekrutan paksa ke dalam angkatan bersenjata, pemerkosaan pria, dan kekerasan yang berkaitan dengan geng. Semua faktor ini harus dipertimbangkan secara efektif dan diperhatikan oleh kekuatan pertahanan di daerah konflik dan dalam semua aspek operasi mereka.

3.2 Menanggapi kebutuhan sektor pertahanan yang berubah

Sifat peperangan telah mengalami perubahan besar sejak Perang Dunia Kedua: perang kurang tergantung pada kekuatan kasar pria di medan perang dan lebih bergantung pada teknologi dan keahlian yang dapat ditemukan di semua kelompok gender. Selain itu, 95% dari konflik di dunia sekarang ini merupakan perang antarnegara atau perang saudara.⁹ Ini berarti terjadi perubahan dalam tujuan, postur dan struktur angkatan bersenjata negara, yang sekarang mengeluarkan lebih sedikit waktu dan sumber daya untuk melindungi perbatasan mereka sendiri dan menggunakan lebih banyak waktu dan sumber daya dalam misi pemeliharaan perdamaian internasional.

Pemeliharaan perdamaian juga menjadi jauh lebih kompleks sehingga kita sekarang melihat misi-misi yang berlangsung dalam jangka waktu yang lebih lama dan para pemelihara perdamaian yang terlibat dalam berbagai tugas yang melebihi keamanan tradisional sampai menjadi pembangunan perdamaian. Misalnya, para pemelihara perdamaian diminta menyediakan layanan kepada masyarakat setempat, membangun kembali lembaga-lembaga, dan menjamin pemilihan umum yang bebas. Keanekaragaman komposisi pasukan dan pengarusutamaan gender dalam upaya operasional memungkinkan sektor pertahanan melaksanakan tugas ini dengan lebih baik.

Brigadir Jenderal Karl Engelbrektson, Panglima Batalion Tempur Nordik, menggambarkan partisipasi wanita dalam operasi pemeliharaan perdamaian sebagai 'sebuah kunci menuju keberhasilan' dalam mengatasi hambatan-hambatan operasional tertentu yang dihadapi pasukan yang homogen dalam tugasnya seperti penggeledahan fisik dan interogasi wanita.¹⁰ Penelitian menunjukkan bahwa para pemelihara perdamaian wanita dapat meningkatkan efektivitasnya misi-misi pemeliharaan perdamaian karena:

- Pria dan wanita setempat cenderung menganggap para pemelihara perdamaian wanita lebih mudah didekati dan kurang mengancam dibandingkan dengan para pemelihara perdamaian pria.
- Personil militer wanita dibutuhkan di pos-pos pemeriksaan, pelabuhan udara, dll. untuk melakukan penggeledahan fisik pada wanita.
- Kemampuan bekerja sama dengan organisasi wanita setempat dan mengumpulkan informasi dari wanita setempat memungkinkan diperolehnya data yang lebih terperinci dan tepat dan dengan demikian lebih berguna yang diperlukan untuk pembuatan keputusan.¹¹
- Saat tidak bertugas, para pemelihara perdamaian wanita dapat bersosialisasi dengan para wanita setempat dan berbicara dengan mereka mengenai 'kehidupan di belakang layar'. Ini merupakan cara lain bagi misi pemeliharaan perdamaian tersebut untuk memperoleh informasi yang berguna tentang apa yang terjadi di negara tuan rumah.
- Personil militer wanita berperan sebagai para pemantau atas tingkah laku yang berlebihan antara kalangan prajurit pria.¹²
- Para pemelihara perdamaian wanita memberikan model peran positif bagi wanita setempat untuk bergabung dengan angkatan bersenjata dan pasukan keamanan.
- Baik pria maupun wanita yang menjadi korban penganiayaan seksual lebih cenderung mengungkapkan kasus yang dialaminya kepada para pemelihara perdamaian wanita.

Anu Pillay, dalam sebuah kajian komparatif terhadap misi-misi pemeliharaan perdamaian, menguraikan manfaat nyata dari kehadiran wanita dalam operasi pemeliharaan perdamaian. Menguraikan Misi PBB di Afrika Selatan, ia mengutip para anggota wanita yang menyatakan bahwa 'misi ini mendapat kekuatan dari apa yang mereka namakan ciri-ciri feminin, yang meliputi perhatian terhadap kebutuhan masyarakat yang lebih luas, dengan meruntuhkan simbol status dan kekuasaan; membentuk jaringan; berbagi informasi; membuat keputusan intuitif, dan menggunakan pendekatan partisipatif'. Selain itu, ia juga menyatakan bahwa 'Tidak ada kejadian penganiayaan wanita setempat yang dilaporkan, atau tingkah laku yang melanggar disiplin, seperti yang menodai operasi pemeliharaan perdamaian di lokasi lainnya'.¹³

Kehadiran wanita tidak dapat menjamin penganiayaan seksual tidak akan terjadi, tapi kehadiran wanita yang kuat nampaknya mengurangi jumlah kejadian seperti ini. Sebagai contoh, para pejabat PBB dan Liberia berharap satuan pemelihara perdamaian India dengan personil 103 orang yang semuanya wanita yang sekarang melakukan tugas pemolisian di Monrovia akan membantu mendorong para wanita Liberia untuk menjadi polisi, dan membatasi eksploitasi dan pelecehan seksual oleh pasukan pemelihara perdamaian. Kepolisian Nasional Liberia menerima tiga kali lebih banyak pelamar wanita pada bulan setelah penerahan polisi wanita.¹⁴ Tugas satuan tersebut meliputi perlindungan Kementerian Luar Negeri, patroli jalan-jalan, kontrol massa dan menanggapi permo-

nonan untuk dukungan bersenjata dari kepolisian negara.¹⁵

Gambar 1 Persentase wanita dalam komponen militer Misi Pemeliharaan Perdamaian PBB, April 20 07¹⁶

Misi	Pria	Wanita	Total	Persentase Wanita
MONUC	17.017	301	17.318	1,73
UNMIL	13.766	294	14.060	2,09
UNIFIL	12.854	397	13.251	3
UNMIS	9.276	122	9.398	1.3
UNOCI	7.980	74	8.054	0,92

Namun demikian, wanita masih kurang terwakili dalam komponen militer misi pemeliharaan perdamaian (lihat Gambar 1). Hal ini terutama disebabkan karena mereka kurang terwakili di dalam militer nasional yang menyumbangkan pasukan dan pengamat militer untuk operasi pemeliharaan perdamaian PBB dan operasi pemeliharaan perdamaian regional. Karena itu, kekuatan pertahanan nasional harus aktif merekrut lebih banyak wanita (lihat Bagian 4).

3.3 Meningkatkan efektivitas operasional

Reformasi pertahanan berkaitan erat dengan peningkatan profesionalisme, keterampilan dan kesesuaian sektor pertahanan. Selain meningkatkan kemampuan pemeliharaan perdamaian pada tingkat operasional umum, peningkatan keterwakilan wanita berpotensi meningkatkan efisiensi angkatan bersenjata karena:

- Keterwakilan wanita menciptakan kumpulan sumber daya manusia yang lebih besar untuk memilih prajurit. Dengan demikian, militer bisa lebih bijaksana dalam memilih personilnya, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuannya.
- Keterwakilan wanita meningkatkan dasar keterampilan potensial, dengan memanfaatkan keterampilan intelektual, praktis/teknis dan sosial yang lebih mungkin dimiliki para wanita.

Memasukkan wanita dan kelompok masyarakat terpinggirkan lainnya memungkinkan kekuatan pertahanan menangani dengan lebih baik kompleksitas konflik yang terjadi sekarang ini, terutama bila GBV menjadi senjata dalam peperangan dan bila pelanggaran HAM dan krisis kemanusiaan menjadi inti dari isu-isu konflik yang harus ditangani. Menggabungkan nilai-nilai dan praktik demokrasi ke dalam kekuatan pertahanan pada dasarnya meningkatkan kesiapan dan efektivitas militer. HIV/AIDS, yang menjadi tantangan besar bagi pasukan militer di banyak negara, juga memerlukan tanggapan yang bersifat

gender yang dapat memperhatikan dan mengubah perilaku seksual pria dan wanita.

Selain itu, personil sektor pertahanan sendiri sering bersalah melakukan pelecehan seksual dan GBV (kekerasan berbasis gender), yang dilakukan terhadap baik rekan-rekan mereka sendiri maupun masyarakat sipil. Misalnya:

- Pada tahun 2006, sebuah penelitian bebas yang diminta oleh Kementerian Pertahanan Kerajaan Inggris menunjukkan bahwa lebih dari dua per tiga tentara wanita pernah mengalami pelecehan seksual.¹⁷
- Dalam survei pada tahun 2006 terhadap kelompok mahasiswa dari The Citadel, sebuah institut militer di Amerika Serikat, 20% kadet wanita melaporkan mereka pernah mengalami penganiayaan seksual.¹⁸
- Sebuah survei yang dilakukan Departemen Pertahanan Amerika Serikat dari tahun 2000 menemukan bahwa 80% dari responden personil militer yang masih bertugas pernah mendengar ucapan yang menghina, nama atau lelucon cabul tentang pria gay dan lesbian, dan 37% pernah menyaksikan atau mengalami pelecehan anti-gay.¹⁹

Di masa damai, undang-undang HAM mewajibkan negara memberantas pelanggaran HAM oleh kekuatan pertahanan. Selama terjadinya konflik bersenjata, banyak dari kewajiban yang sama dapat dibuat oleh undang-undang HAM internasional. Meskipun kewajiban ini dikesampingkan, jelas bahwa pemberantasan pelanggaran HAM menciptakan kekuatan pertahanan yang lebih terpercaya dan efektif. Misalnya, pelecehan seksual melemahkan suatu lembaga karena hilangnya produktifitas, penurunan tingkat kepuasan kerja, ketidakhadiran di tempat kerja, peningkatan tingkat atau persentase anggota yang meninggalkan kekuatan pertahanan, dan menghambat pemaduan para wanita. Sebuah kajian tentang militer Amerika Serikat memperlihatkan hubungan yang kuat antara tingginya kejadian pelecehan seksual, kesiapan tempur yang rendah, dan iklim kepemimpinan yang buruk.²⁰

'Saya bukan korban pelecehan seksual. Ketika pelecehan seksual terjadi di Angkatan Udara Amerika Serikat, Angkatan Udara dan warganegara Amerika Serikat yang kami layani adalah korbannya. Karena pelecehan seksual mengganggu misi militer kita. Pelecehan seksual mengganggu tugas yang saya dan para profesional lainnya telah sangat terlatih untuk melakukan. Itulah sebabnya pelecehan seksual harus berhenti.'

Sersan Zenaida Martinez²¹

3.4 Menciptakan kekuatan pertahanan dan organisasi keamanan yang representatif

Kekuatan pertahanan negara harus mencerminkan ciri-ciri yang berada dalam masyarakat. Hal ini mem-

bina keterwakilan, pemilikan nasional dan dengan demikian meningkatkan legitimasi kekuatan pertahanan. Pada gilirannya, legitimasi meningkatkan efektivitasnya kekuatan pertahanan. Selanjutnya, pimpinan militer dan pertahanan dan lembaga keamanan lainnya adalah tempat kerja yang memberikan kesempatan bagi warganegara untuk mendapatkan pendidikan dan juga pengalaman internasional. Bila bagian-bagian dari masyarakat dalam kenyataannya tidak dilibatkan dalam lembaga-lembaga ini, mereka tidak mendapat akses atas pekerjaan dan kesempatan untuk mencapai kemajuan pendidikan dan profesional.

Secara internasional, sektor pertahanan, terutama karena sejarahnya, belum mencapai tingkat kesetaraan gender yang sama dengan, misalnya, sektor pembangunan atau politik. Sebagaimana yang diperlihatkan Gambar 2, wanita sangat kurang terwakili di dalam militer. Di banyak negara perundang-undangan tentang militer membedakan wanita, misalnya, dengan melarang wanita bertempur. Wanita juga cenderung kurang terwakili di kementerian pertahanan dan badan pengawasan. Bahkan tanpa hambatan resmi, dalam praktiknya sering terdapat langit-langit kaca yang menghambat kemajuan karir wanita, pelecehan seksual yang meluas, dan bentuk-bentuk diskriminasi lainnya.

3.5 Memperkuat pengawasan sipil demokratis atas kekuatan pertahanan

'Legitimasi struktur dan proses tata pemerintahan yang ada harus dipertanyakan bila kepentingan dan suaranya lebih separuh penduduk tidak tercermin dalam keputusan yang dibuat. Krisis legitimasi ini terlihat jelas dalam sifat konflik yang diwarnai gender; para wanita jarang ikut memutuskan atau terlibat dalam perang tapi selalu menanggung akibatnya.'

Georgina Ashworth, 'Tata Kelola Pemerintahan Bergender : Agenda Perubahan' ²³

Aspek utama dalam reformasi pertahanan adalah peningkatan pengawasan sipil dan pengawasan oleh masyarakat sipil. Wanita dan pria yang peka terhadap gender harus dilibatkan di komite-komite tetap parlementer tentang pertahanan dan di lembaga-lembaga masyarakat sipil, sehingga mereka dapat menjamin kebijakan dan program yang disetujui sektor pertahanan menanggapi kebutuhan pria, wanita, anak lelaki dan anak perempuan yang berbeda. Organisasi-organisasi masyarakat sipil wanita dan lembaga penelitian yang memusatkan perhatian pada dimensi gendernya keamanan harus dilibatkan dalam proses pengawasan sipil untuk menjamin pemahaman yang menyeluruh tentang keamanan.

Memadukan gender ke dalam proses reformasi pertahanan membuka kesempatan untuk bagian masyarakat yang lebih luas menjadi pengikutserta giat dalam penyediaan keamanan dan dalam struktur pengambilan keputusan tentang keamanan. Hal ini

sangat penting ketika mempertimbangkan pemilikan nasional atas lembaga-lembaga keamanan karena kaum wanita membentuk 50% dari masyarakat secara keseluruhan.

Pada gilirannya, hal ini dapat menimbulkan perubahan konsep keamanan dan peningkatan perubahan mendasar dari keamanan negara menjadi keamanan manusia. Keamanan manusia mencakup keamanan individu dan masyarakat dan memperluas baik sifat ancaman-ancaman keamanan (yang mencakup keamanan pangan, keamanan lingkungan, GBV, dll.) maupun para aktor yang terlibat dalam keamanan (dengan melibatkan organisasi-organisasi masyarakat sipil). Wakil-wakil wanita (yang mencakup kelompok-kelompok hak-hak asasi manusia wanita dan lembaga-lembaga penelitian dan kebijakan, serta organisasi-organisasi berbasis masyarakat) menggunakan perspektif ini ketika menilai ancaman-ancaman terhadap keamanan dan mengembangkan kemampuan untuk menanggapinya.

Pada gilirannya, kekuatan pertahanan yang lebih beragam dan juga pengikutsertaan yang lebih luas dalam pengawasan menghasilkan perubahan dalam persepsi masyarakat tentang siapa adalah 'pelindung' dan siapa yang 'dilindungi', dan dengan demikian menjadi keamanan sebagai kepedulian semua kelompok masyarakat. Begitu pula, pengarusutamaan gender dapat mengubah citra militer sebagai lembaga yang banyak berkaitan dengan kekerasan dan peperangan menjadi citra militer yang lebih mencerminkan pembangunan perdamaian dan demokratisasi.

Menangani isu-isu gender dalam reformasi pertahanan sangat penting dalam pola yang sesuai dengan lingkungan setempat. Tidak mungkin ada satu pendekatan untuk memadukan gender ke dalam reformasi pertahanan. Pendekatan yang disetujui akan sangat tergantung pada peran-peran yang akan dilaksanakan dalam masyarakat tertentu oleh wanita dan pria dalam struktur-struktur keamanan dan pertahanan. Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, pemasukan gender ke dalam reformasi pertahanan bukan sekedar kehadiran wanita dalam angkatan pertahanan, dan kontribusi wanita dapat dilakukan dengan berbagai cara dan forum yang berbeda.

Kepatuhan terhadap kewajiban menurut undang-undang dan instrumen internasional

Pengambilan prakarsa untuk memadukan isu gender ke dalam reformasi pertahanan bukan sekedar masalah efektivitas operasional; pemaduan ini harus mematuhi undang-undang, instrumen dan norma internasional dan regional tentang keamanan dan gender. Instrumen utama di antaranya adalah:

- Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (1979)
- 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.

Gambar 2 | **Persentase prajurit wanita dalam angkatan bersenjata negara-negara NATO ²²**

Negara	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Belgia	7,6	7,9	8,2	8,26	8,3	8,3
Bulgaria	-	-	-	4,2	6	6
Kanada	11,4	11,8	12,4	12,3	12,6	12,8.
Republik Ceko	3,7	10	10	12,3	12,2	12,2
Denmark	5,0	-	5	5	5	5,3
France	8,5	10,8	11,2	12,8	12,8	13,3
Jerman	2,8	3,7	4,4	5,2	6	6
Yunani	3,8	3,8	3,8	4,2	4,3	5,4
Hungaria	9,6	16	16	10	16	17,6
Italia	0,1	0,1	0,1	0,5	1	1,6
Latvia	-	-	-	13,5	20	-
Lituania	-	-	-	6	9	12,5
Luksemburg	-	-	-	-	-	5,7
Belanda	8	8,4	8,5	8,6	9	9
Norwegia	3,2	3,3	5,7	6,3	6,3	7
Polandia	0,1	0,3	0,3	0,47	0,47	0,52
Portugal	6,6	6,6	8,4	8,4	8,4	12
Rumania	-	-	-	3,9	5	5
Slowakia	-	-	-	6,1	7	7
Slovenia	-	-	-	19,2	15,38	-
Spanyol	5,8	9	10	10,5	10,7	13,5
Turki	0,1	0,1	0,1	3,9	3,9	3,1
Kerajaan Inggris	8,1	8,3	8,6	8,8	9	9,1
Amerika Serikat	14	14	15	15	15,5	10,5

4 Bagaimana cara gender dapat dipadukan ke dalam reformasi pertahanan?

Bagian ini menyediakan cara-cara praktis agar berhasil memadukan gender ke dalam reformasi pertahanan. Ada empat tingkatan utama dalam reformasi pertahanan, yaitu tingkat politik, lembaga, ekonomi, dan sosial. Gambar 3 menyediakan peninjauan luas cara bagaimana memadukan gender pada tingkat-tingkat yang berbeda ini.

4.1 Pengaduan gender ke dalam reformasi pertahanan pada tingkat politik

Reformasi pertahanan, dan dengan demikian pengarusutamaan gender, harus 'diarahkan oleh mandat

yang jelas yang diperoleh dari tingkat politik tertinggi dan tercermin dalam visi dan kebijakan kepemimpinan suatu negara'.²⁴ Agar berhasil, reformasi pertahanan memerlukan dukungan para pejabat senior yang sering memimpin proses dan staf yang harus melihat panduan dan strategi yang jelas mengenai bagaimana reformasi tersebut akan terjadi. Reformasi pertahanan juga memerlukan penguatan pengawasan demokratis dan sipil. Proses-proses

untuk mencapai tujuan ini – pengkajian ulang pertahanan, proses demokratisasi, pengawasan masyarakat sipil dan pengawasan parlemen – merupakan titik mula utama untuk menangani isu-isu gender.

Kajian pertahanan

'Pemerintah tidak memonopoli kebijaksanaan, dan berkonsultasi dengan pakar eksternal sering berguna. Pengalaman membicarakan dan mempertahankan usulan dengan orang luar sangat membantu dan biasanya memberikan hasil yang

lebih baik. Kelompok-kelompok lobi politik dan kelompok-kelompok yang menyatakan bahwa mereka mewakili kepentingan gender atau etnis, umumnya akan menyampaikan pandangan mereka, dan mendengarkan pandangan mereka adalah langkah yang bijaksana. Bila pengkajian ulang tersebut merupakan pengkajian yang kontroversial, seperti ketika suatu rezim telah berganti, konsultasi secara luas mungkin sangat penting demi keberhasilan pengkajian ulang tersebut.'

Jaringan Fasilitasi Global untuk Reformasi Sektor Keamanan, Kumpulan Praktik yang Baik dalam Reformasi Sektor Keamanan, 2005.

Bagian dari kegiatan rutin suatu kementerian pertahanan adalah selalu menyesuaikan prioritas, kebijakan dan program pertahanan dengan perubahan realitas strategis global. Misalnya, di Amerika Serikat Pentagon membuat Kajian Ulang Pertahanan Empat Tahunan yang didalamnya pimpinan senior Departemen Pertahanan 'menguraikan apa yang telah dilakukan departemen tersebut dan arah yang harus kami tempuh dalam melaksanakan tanggung jawab kami terhadap rakyat Amerika'.²⁵ Namun demikian, kajian ulang yang lebih teliti dan menyeluruh kadang-kadang diperlukan.

Pada dasarnya ada tiga keadaan yang didalamnya kajian ulang pertahanan perlu dilakukan:

- Bila terjadi perubahan mendasar situasi strategis yang pada gilirannya memerlukan respons yang signifikan (misalnya, berakhirnya Perang Dingin).

- Kalau situasi tidak begitu berubah, tetapi pemerintah berpendapat bahwa suatu pendekatan yang cukup berbeda harus diterapkan (misalnya, reformasi pertahanan segera pasca-pemerintahan Clinton di Amerika Serikat yang berfokus pada revitalisasi angkatan bersenjata setelah pemotongan anggaran pada tahun 1990-an).
- Kalau terjadi perubahan besar politik dalam negeri yang berdampak pada militer, seperti pergantian rezim atau tercapainya penyelesaian konflik (misalnya, reformasi di Uganda di bawah kepemimpinan Museveni).

Prioritas pertama proses pengkajian ulang pertahanan adalah menyusun analisis yang jelas dan tepat tentang keadaan strategis di dalam dan di luar negara bersangkutan, yang menjadi landasan untuk penyesuaian cara militer dengan tujuan geopolitik. Pengkajian ulang pertahanan membina penyusunan visi keamanan yang demokratis yang mencerminkan kebutuhan keamanan negara dan warga negaranya, sambil memberikan arah dan tujuan strategis untuk reformasi pertahanan.²⁶

Banyak negara berkembang dan negara dalam masa transisi belum melakukan proses pengkajian ulang pertahanan partisipatif. Ini mungkin berarti kebijakan dan perencanaan pertahanan tidak didasarkan pada evaluasi yang realistis mengenai lingkungan strategis dan terdapat penilaian yang terbatas mengenai peran berbagai aparat keamanan. Hal ini menimbulkan implikasi penting terhadap proses penyusunan anggaran dan alokasi sumber daya di lingkungan yang serba kekurangan. Titik mulai penting bagi kelompok-

Gambar 3 Pemaduan gender dalam empat tingkat reformasi pertahanan



Kotak 1 Keterlibatan masyarakat sipil wanita dalam reformasi pertahanan di Fiji ²⁷

Di kawasan Pasifik, wanita sangat terpinggirkan dari struktur pembuatan keputusan resmi akibat struktur pemerintahan yang sangat patriarkal. Namun demikian, meskipun terdapat hambatan seperti ini, wanita berperan penting dalam memfasilitasi perdamaian selama terjadinya krisis di Bougainville, Kepulauan Solomon dan Fiji, dan tetap memainkan peran penting dalam mencapai dan mempertahankan perdamaian dalam masyarakat mereka.

Karena peran militer yang berulang kali dalam menangani ketidakstabilan di Fiji, para wanita belajar bernegosiasi dan berkomunikasi dengan pasukan keamanan. Setelah pembicaraan dalam Kebaktian Perdamaian (Peace Vigil) yang dipimpin para wanita selama krisis penyanderaan pada bulan Mei 2000, Dewan Nasional Wanita Fiji mengadakan kontak dengan militer. Sebagai hasilnya, Panglima Angkatan Bersenjata Republik Fiji mengajak para anggota Dewan Militer dan para pejabat senior lainnya untuk bertemu dengan para wakil Demonstrasi Damai. Delegasi Demonstrasi Damai menyampaikan apa yang dikenal sebagai 'Surat Kaum Wanita'. Surat ini menguraikan perlunya Fiji kembali ke demokrasi parlementer dan militer menegakkan Konstitusi 1997 sebagai hukum tertinggi negara itu, dan juga mendesak militer untuk menghormati hak asasi manusia. Walaupun surat tersebut diterima dengan hormat dan baik, pelajaran penting yang didapat para wanita tersebut adalah menggunakan bahasa militer dan sektor keamanan untuk prakarsa dialog dan perdamaian di masa depan.

Pada tahun 2003, Dewan Nasional Wanita dan Dewan Militer mengadakan dialog nasional, yang menghasilkan Komite Koordinasi Wanita, Perdamaian dan Keamanan Fiji dan Dewan Nasional Wanita mengirimkan proposal resmi kepada Lembaga Pengkajian Keamanan dan Pertahanan Nasional. Ini menunjukkan kembali kontribusi penting yang dapat diberikan jaringan wanita mulai dari tingkat desa hingga tingkat masyarakat dan nasional sampai intervensi peringatan dini, sambil mengidentifikasi titik-titik mula penting bagi wanita dalam pembuatan keputusan pada tingkat lokal dan nasional. Proposal tersebut mencakup rekomendasi berikut:

- Menteri Urusan Wanita harus dimasukkan sebagai anggota Dewan Keamanan Nasional.
- Sekretaris Tetap Kementerian Urusan Wanita harus dimasukkan sebagai anggota tetap Komite Penasihat Keamanan Nasional.
- Para wanita harus terwakili secara efektif dan setara dalam Komite Keamanan Kabupaten dan Provinsi.
- Para wanita harus dimasukkan dalam Satuan Penilaian Keamanan Nasional.
- Keseimbangan gender pada berbagai tingkat pembuatan keputusan dalam pasukan keamanan harus dijamin, dan usaha harus dilakukan untuk merekrut para wanita ke dalam Angkatan Bersenjata Republik Fiji.

kelompok lobi dan advokasi adalah mendesak angkatan bersenjata untuk melakukan pengkajian ulang pertahanan sebagai landasan bagi penilaian risiko dan alokasi sumber daya yang tepat. Di negara-negara pasca-konflik, perumusan prioritas keamanan nasional sangat penting untuk mengubah peran konflik angkatan bersenjata dan membentuk lembaga pertahanan baru berdasarkan lingkungan strategis dan politik pasca-konflik.

Dari perspektif keamanan manusia dan dengan menerapkan suatu bentuk demokrasi holistik dan partisipatif, perspektif gender harus dipadukan ke dalam proses pelaksanaan pengkajian ulang pertahanan dan penyusunan visi keamanan nasional. Pria maupun wanita dari semua lapisan masyarakat harus dilibatkan. Hal ini menjamin titik mula untuk menentukan tujuan dan struktur prioritas, kebijakan dan program pertahanan benar-benar mencerminkan kebutuhan keamanan seluruh rakyat negara bersangkutan. Selanjutnya, konsultasi umum dalam penyusunan kebijakan pertahanan menciptakan rasa memiliki nasional lembaga-lembaga pertahanan dan berperan mencapai persatuan dan kesatuan nasional melalui pencapaian konsensus nasional mengenai tujuan, struktur dan fungsi aparat keamanan negara.

Bagaimana memadukan gender ke dalam proses pengkajian ulang pertahanan:

- Pastikan para wanita, orang yang memiliki keahlian gender, dan wakil lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab atas isu-isu mengenai hak-hak wanita, gender dan pemuda menjadi bagian dari badan pengkajian ulang formal.

- Bangun kemampuan gendernya badan-badan pengkajian ulang resmi melalui pelatihan gender, pengarahan mengenai isu-isu gender dan keamanan, pendampingan dan prakarsa-prakarsa yang lain.
- Lakukan konsultasi dengan para wanita dan kelompok-kelompok masyarakat lainnya yang kurang terwakili di dalam kekuatan pertahanan mengenai hal-hal yang menghambat pemaduan penuh dan kemajuan setara bagi mereka.
- Lakukan konsultasi dengan para anggota parlemen, termasuk semua koalisi/kaukus anggota parlemen wanita.
- Dorong pelaksanaan debat nasional mengenai visi keamanan nasional melalui:
 - Konsultasi dengan kelompok masyarakat sipil yang representatif, yang mencakup organisasi wanita perkotaan dan pedesaan.
 - Pertemuan dengan pejabat pemerintah daerah dengan interaksi langsung antara pejabat yang memimpin pengkajian ulang pertahanan dan masyarakat.
 - Dengar pendapat parlementer dan debat terbuka.
 - Permintaan usul-usul dari masyarakat sipil kepada komisi pengkajian ulang.
 - Penggunaan media untuk memberitakan debat publik mengenai isu-isu keamanan dan pertahanan melalui artikel-artikel surat kabar dan gelar wicara radio.

- Tangani secara eksplisit isu-isu gender dalam pengkajian ulang dan pakai bahasa yang peka terhadap gender.

Lihat Tool tentang Pembuatan Kebijakan Keamanan Negara dan Gender

Para aktor pertahanan mungkin menentang konsultasi berdasarkan persepsi kurangnya kemampuan anggota parlemen dan masyarakat sipil untuk berkecimpung dalam urusan keamanan. Kelompok-kelompok masyarakat sipil dan para anggota parlemen dapat memanfaatkan jaringan seperti Jaringan Fasilitas Global untuk RSK dan Jaringan RSK Afrika untuk mendapatkan pengetahuan lebih lanjut dan berbagi pengalaman dengan para aktor lain yang pernah mengikuti proses pengkajian ulang pertahanan, dengan membangun kemampuan mereka untuk menangani secara lebih efektif isu-isu yang berkaitan dengan pertahanan.

Proses-proses demokratisasi pertahanan

Pengalaman reformasi pertahanan di negara-negara pasca-komunisme di kawasan Eropa Timur menunjukkan bahwa dengan demokratisasi dan kontrol sipil atas angkatan bersenjata muncul ruang yang lebih besar untuk pepaduan gender. Dalam paradigma keamanan realis tradisional Perang Dingin, angkatan bersenjata memperlihatkan budaya yang sangat militeristik. Tidak ada tempat bagi orang sipil atau wanita di bidang pertahanan dan keamanan. Pada masa pasca Perang Dingin, angkatan bersenjata berubah menjadi sistem keamanan yang lebih mencerminkan masyarakat yang dilayani, termasuk dalam perilaku personilnya. Semakin meningkatnya jumlah personil wanita dalam pasukan NATO, yang

diperlihatkan pada Gambar 2, membuktikan perubahan ini. Perbaikan hubungan sipil-militer dan semakin meningkatnya kontrol demokratis atas angkatan bersenjata di sebagian negara juga telah membuka ruang bagi partisipasi wanita dalam pengelolaan dan tata pemerintahan pertahanan (lihat Kotak 2 dan 3).

Walaupun semakin meningkatnya kontrol demokratis atas angkatan bersenjata dapat membuka ruang bagi pepaduan wanita, terutama pada jabatan-jabatan sipil, penyusunan kembali distribusi kekuasaan di antara otoritas sipil dan militer sering mengalami hambatan di negara-negara yang baru berubah dari pemerintahan militer atau autokratis.

Bagaimana memadukan gender ke dalam tata pemerintahan pertahanan yang demokratis

- Lakukan audit-audit personil untuk menentukan jabatan-jabatan mana tidak mesti jabatan militer (bagaimanapun staf sipil lebih murah daripada staf militer).
- Gunakan tindakan afirmatif dalam lembaga-lembaga pertahanan sipil dan dorong perekrutan para wanita ke dalam sekretariat pertahanan.

Pengawasan masyarakat sipil atas sektor pertahanan

Tata pemerintahan angkatan bersenjata yang benar-benar demokratis tergantung pada masuknya masyarakat sipil ke dalam proses pembuatan kebijakan dan pemantauan masyarakat sipil atas kekuatan pertahanan. Agar masyarakat sipil dapat memainkan peran-peran tersebut dalam tata pemerintahan keamanan: pertama, masyarakat sipil harus memiliki kemampuan untuk memantau sektor keamanan dan memberikan masukan konsultatif dalam perdebatan politik tentang prioritas keamanan; dan kedua, lingkungan politik harus mendukung masyarakat sipil memainkan peran aktif.

Organisasi-organisasi wanita dan organisasi lainnya yang menangani isu gender memiliki keahlian khusus dan akses atas informasi yang membuat mereka para mitra berharga bagi pengawasan pertahanan. Mereka dapat berperan sebagai penghubung antara kenyataan ketidakamanan di tingkat masyarakat yang dialami pria dan wanita dengan para pengelola pertahanan pada tingkat nasional. Informasi tentang keamanan pada tingkat masyarakat yang dapat mereka berikan mungkin sangat penting baik dalam menentukan ancaman-ancaman keamanan maupun dalam memantau prestasi kerja para anggota angkatan bersenjata.

Mungkin ada hambatan-hambatan tertentu terhadap partisipasi wanita dalam proses politik nasional. Misalnya, pada bulan Maret 2003 di Afghanistan, Kementerian Urusan Wanita dan UNIFEM (Dana Pembangunan PBB untuk Perempuan) mengadakan program Kesadaran Ketatanegaraan untuk menjamin agar kebutuhan wanita dimasukkan dalam Undang-Undang Dasar Afghanistan yang baru. Walaupun para peserta diundang dari berbagai provinsi Afghanistan,

Kotak 2 Pembuatan upaya sipilisasi di tubuh Dephan Estonia

Setelah mendapatkan kembali kemerdekaannya pada tahun 1991, otoritas politik Estonia memutuskan untuk mendasarkan Kementerian Pertahanan Estonia pada prinsip-prinsip 'sipilisasi' sebagai bagian dari kampanye yang lebih besar dalam de-Sovietisasi lembaga-lembaga negara. Semua kementerian merekrut personil baru untuk membebaskan mereka dari jaringan hubungan Soviet dan kelambanan Soviet.

Penyusunan kembali personil ini menghasilkan komponen sipil yang lebih besar di dalam Kementerian Pertahanan. Pemikiran era-Soviet bahwa perencanaan pertahanan adalah urusan militer diganti dengan pemahaman baru bahwa pertahanan adalah tanggung jawab pemerintah yang terpilih secara demokratis yang didukung oleh pria dan wanita di Kementerian Pertahanan. Saat ini, 52% dari pegawai Kementerian Pertahanan adalah wanita. Dari jumlah ini, 60% di antaranya berusia antara 21 sampai 30 tahun; 25% berusia antara 31 sampai 40 tahun; hanya tiga wanita dari total 122 wanita berusia di atas 61 tahun 61.

Merle Maigre, Perwira Penghubung NATO di Ukraina

Kotak 3 Para menteri pertahanan wanita secara perlahan menghapus citra macho Amerika Latin ²⁸

Kudeta militer dan pemerintahan diktator yang kejam pernah mewabah di Amerika Latin dan kawasan ini memiliki tradisi orang kuat yang sifatnya macho dan karismatik. Tapi para wanita semakin banyak yang memberikan perintah tentang urusan pertahanan.

Dalam lima tahun terakhir, lima negara Amerika Selatan telah menunjuk para wanita untuk mengepalai kementerian pertahanannya untuk pertama kalinya: Cile, Kolombia, Uruguay, Argentina, dan Ekuador.

Penunjukan-penunjukan tersebut menggarisbawahi kemajuan wanita dalam beberapa tahun terakhir di kawasan tersebut, yang juga mencerminkan kontrol politik yang lebih besar atas angkatan bersenjata dan perubahan peran militer.

'Ini menunjukkan visi angkatan bersenjata yang berbeda (. . .) dengan hubungan sipil-militer yang lebih baik dan kontrol sipil yang lebih besar,' kata Peter DeShazo, direktur program Amerika di Pusat Kajian Strategis dan Internasional yang berpusat di Washington DC. Penunjukan para menteri wanita melambangkan proses tersebut', katanya.

Pada tahun 2002 Cile menjadi negara Amerika Latin pertama yang menunjuk menteri pertahanan wanita: Presiden Michelle Bachelet . . .

Di Argentina dan Uruguay, negara-negara yang didalamnya para penguasa militer pernah juga membunuh para pembangkang sayap kiri pada dasawarsa 1970-an dan 1980-an, para mantan pengacara HAM sekarang memimpin kementerian pertahanannya. Dan kebetulan keduanya wanita.

Di ketiga negara ini, sebagaimana di kebanyakan negara Amerika Selatan, pemerintah berhaluan kiri berkuasa dan mendukung HAM dan kesetaraan gender . . . Presiden berhaluan kiri Rafael Correa menunjuk mantan guru Guadalupe Larriva sebagai menteri pertahanan wanita pertama di negara di kawasan pegunungan Andes tersebut. Ia meninggal akibat kecelakaan helikopter minggu lalu, hanya sembilan hari setelah memegang jabatan tersebut.

'Departemen pertahanan perlu dipimpin seorang wanita. Sifat keibuan Guadalupe bisa lebih bermanfaat daripada tangan kuat para jenderal,' kata Correa sebelum menunjuk wanita lainnya, dosen perguruan tinggi Lorena Escudero, untuk jabatan tersebut pada hari Selasa.

Reuters, 31 Januari 2007

sebagian besar dari mereka tidak dapat datang karena berbagai alasan seperti:

- Kurangnya keamanan dan kontrol komandan angkatan bersenjata lokal di provinsi-provinsi tersebut
- Kurangnya pengetahuan: para wanita tersebut tidak tahu bagaimana mengungkapkan perasaan mereka sendiri atau tidak berani membicarakan kebutuhan mereka
- Ketidaksetaraan: para wanita tersebut tidak mendapat izin dari suami/keluarga mereka untuk menghadiri program tersebut
- Kemiskinan
- Kurangnya alat transportasi ²⁹

Ini semakin menunjukkan pentingnya pemahaman dan penyesuaian proses pengawasan pertahanan agar sesuai dengan keadaan-keadaan dan kebutuhan masyarakat yang diminta masukannya. Dukungan lembaga donor dan masyarakat sipil dapat dikerahkan untuk mengatasi berbagai hambatan ini, tetapi visi yang terkoordinasi sangat diperlukan.

Hambatan yang lebih besar terhadap pemaduan gender ke dalam proses pembuatan kebijakan dan pengawasan pertahanan mungkin adalah kurangnya kemampuan masyarakat sipil – dalam hal sumber daya manusia, keterbatasan waktu dan keuangan – untuk mencoba mempengaruhi kebijakan-kebijakan dan praktek-praktek yang peka terhadap gender. Para LSM dan kelompok-kelompok masyarakat sipil mungkin membutuhkan bantuan dari para pakar pertahanan agar dapat berperan secara penuh arti dalam perdebatan yang berkaitan dengan pertahanan.

Bagaimana memadukan gender ke dalam pengawasan masyarakat sipil atas sektor pertahanan

- Mungkin hal saling mempengaruhi antara kelompok-kelompok wanita dan para penyedia keamanan lokal, misalnya melalui pelibatannya dalam komite-komite keamanan lokal.
- Tingkatkan kemampuan organisasi-organisasi wanita sehubungan dengan isu-isu kebijakan keamanan, termasuk sokongan anjuran dan pengawasan.
- Organisasi-organisasi masyarakat sipil bisa juga memainkan peran dalam memekakan para anggota parlemen dan pihak lainnya yang melakukan pengawasan atas sektor pertahanan untuk meningkatkan kemampuan mereka memadukan perspektif gender dalam kegiatan-kegiatan pengawasan.

Lihat Tool tentang Pengawasan Masyarakat Sipil atas Sektor Keamanan dan Gender

Pengawasan parlementer atas sektor pertahanan

Walaupun kebanyakan dari pengawasan parlementer merupakan kajian ex post facto atas kegiatan-kegiatan sektor pertahanan, komite-komite parlemen bisa menjadi pendorong utama perubahan dan dapat memanfaatkan fungsi pemantauan dan pengawasan mereka untuk menarik perhatian lembaga eksekutif

atas isu-isu gender. Komite-komite parlemen bisa menjadi alat yang berguna untuk mendorong reformasi yang peka terhadap gender di angkatan bersenjata dan memiliki kedudukan kuat untuk mempertanggungjawabkan kekuatan pertahanan, misalnya, atas kejadian GBV dan diskriminasi.

Lihat Tool tentang Pengawasan Parlementer atas Sektor Keamanan dan Gender

Tentu saja, hal ini tergantung pada adanya hubungan sipil-militer yang agak kuat, yang umumnya hanya terdapat di negara demokrasi yang sudah mapan. Di negara pasca-konflik, negara berkembang dan negara dalam masa transisi, penekanan utamanya harus pada pembangunan kemampuan para anggota parlemen untuk melakukan pengawasan atas sektor pertahanan.

Apa pun konteksnya, isu-isu berikut dapat dipantau oleh parlemen dan menunjukkan cara-cara bagaimana parlemen dapat mendorong peningkatan pemaduan gender ke dalam sektor pertahanan:

- Penyelidikan atas laporan tahunan – perhatikan jumlah personil dan apakah jumlah tersebut dipisahkan menurut jenis kelamin dan pangkat. Data ini dapat juga digunakan untuk menuntut perbaikan praktek-praktek perekrutan, retensi dan kenaikan pangkat untuk menggalakkan pemasukan wanita dan kelompok-kelompok masyarakat yang kurang terwakili lainnya. Perhatikan juga segala peningkatan atau penurunan perbandingan pria terhadap wanita dan tanyakan alasan di balik hal ini.
- Manfaatkan kunjungan ke fasilitas dan pangkalan militer untuk meneliti keadaan-keadaan fisik dan prasarana dan apakah, misalnya, telah dilakukan langkah untuk memisahkan barak dan fasilitas kebersihan bagi pria dan wanita. Perlu juga ditentukan apakah fasilitas dan prasarana menimbulkan hambatan terhadap pengikutsertaan secara penuh dan setara bagi kaum wanita, seperti asrama wanita yang ditempatkan terlalu jauh dari tempat latihan.
- Komite-komite parlemen dapat memeriksa keberadaan layanan kesehatan wanita dan isu-isu terkait seperti cuti hamil, sebagai bagian dari pengawasan yang lebih luas atas keadaan kerja dan distribusi tunjangan kerja.
- Dalam mengesahkan penggelaran pasukan, parlemen dapat meminta supaya angkatan pertahanan menjelaskan cara bagaimana pertimbangan gender dimasukkan dalam perencanaan operasional. Isu-isu tersebut bisa mencakup rencana logistik dan pemasokan, pemanfaatan penasihat gender dan, terutama dalam operasi dukungan perdamaian, perencanaan hal saling mempengaruhi antara kekuatan pertahanan dengan pria dan wanita dalam masyarakat tuan rumah.
- Melalui anggaran dan laporan tahunan, para anggota parlemen juga dapat memantau pelaksanaan pelatihan tentang HAM dan kesetaraan gender.
- Kaukus atau koalisi anggota parlemen wanita atau kelompok wanita, perdamaian dan keamanan (Re-

solusi Dewan Keamanan PBB Nomor 1325) dapat memelopori usaha menjamin penanganan isu-isu gender dalam pengawasan pertahanan.

4.2 Memadukan gender ke dalam reformasi pertahanan pada tingkat ekonomi

Perhatian utama dalam proses reformasi pertahanan adalah usaha peningkatan kecakapan angkatan bersenjata dan menjamin agar pengeluaran pemerintah untuk pertahanan terjadi dalam kerangka tata pemerintahan yang transparan dan bertanggung jawab. Dalam banyak kasus, terutama di negara-negara pasca-konflik atau negara-negara yang baru terlepas dari rezim yang tidak demokratis, sistem dan kontrol keuangan dilaksanakan pada tingkat eksekutif, kalau memang ada. Umumnya, dimensi ekonomi dari reformasi pertahanan berkaitan dengan isu-isu seperti penetapan sistem pendapatan pekerja, perbaikan proses pengadaan barang dan penerapan praktek-praktek yang baik dalam manajemen keuangan publik.

Praktek-praktek penyusunan anggaran yang baik untuk sektor pertahanan meningkatkan pertanggungjawabannya dan menjamin anggaran tersebut sesuai dengan prioritas angkatan bersenjata sebagaimana yang ditentukan melalui pengkajian ulang pertahanan atau proses pembuatan kebijakan pertahanan. Walaupun jelas bermanfaat, banyak angkatan bersenjata tidak melakukan kontrol keuangan secara memadai dan sumber daya yang langka sering disalahgunakan untuk pengadaan alat-alat yang kurang bermanfaat untuk keamanan. Karena itu, tantangannya adalah menetapkan suatu sistem manajemen keuangan publik untuk angkatan bersenjata yang sesuai dengan struktur, sistem dan prosedur manajemen keuangan negara bersangkutan.

Penyusunan anggaran gender

Angkatan bersenjata sering mendapat jatah yang besar dari anggaran negara. Misalnya, di Afrika Selatan, Departemen Pertahanan mendapat alokasi anggaran terbesar ketiga (23,8 milyar Rand), lebih dari dua kali lipat alokasi anggaran kesehatan, hampir dua kali lipat anggaran pendidikan, dan hampir empat kali lebih besar dari alokasi anggaran perumahan.³⁰ Anggaran merupakan laporan kebijakan paling penting yang dibuat pemerintah. Kemajuan dalam keamanan manusia pada umumnya, dan kesetaraan gender khususnya, harus diperhatikan dengan menghubungkan pendanaan anggaran dengan komitmen kebijakan.

Analisis gender atas anggaran pemerintah melibatkan penilaian atas masukan, kegiatan, keluaran dan dampak dari intervensi pemerintah, dan memberikan umpan balik yang komprehensif mengenai efektifitas dan efisiensi pengeluaran pemerintah.³¹

Analisis gender atas anggaran pertahanan akan mencoba mengungkapkan sejauh mana pria dan

wanita mendapat manfaat yang setara dari pengeluaran pertahanan.



Pertanyaan yang harus diajukan sebagai bagian dari analisis gender atas anggaran pertahanan meliputi:

- Sampai sejauh mana alokasi umum memberikan keamanan yang setara bagi wanita, pria, anak lelaki dan anak perempuan?
- Sampai sejauh mana anggaran menetapkan dana untuk wanita, pria, anak perempuan atau anak lelaki? (Misalnya, melalui earmarking dana untuk merekrut lebih banyak wanita; untuk cuti maternitas dan paternitas; untuk layanan kesehatan pria dan wanita) Apakah alokasi sumber daya cukup untuk pelaksanaan yang efektif?
- Sampai sejauh mana anggaran menetapkan kegiatan, masukan dan biaya yang berkaitan dengan gender (misalnya, untuk pelatihan gender)? Apakah alokasi sumber daya cukup untuk pelaksanaan yang efektif?
- Sampai sejauh mana pakar/penasihat gender dilibatkan dalam putaran anggaran?³²

Yang penting adalah mempertimbangkan penyusunan anggaran gender berdasarkan hasil-hasil bergender dari reformasi pertahanan. Misalnya, bila reformasi pertahanan menghasilkan demobilisasi atau pengurangan personil, harus dipertimbangkan bagaimana hal ini akan menimbulkan pengaruh yang berbeda terhadap pria dan wanita dan paket pesangon yang diperlukan untuk mengatasi segala perbedaan.

Tantangan terhadap pemaduan gender dalam anggaran pertahanan adalah pembentukan struktur pemerintahan yang demokratis dan pembangunan kemampuan lembaga legislatif agar dapat mem-

berikan bukan sekedar rubber stamp (asal menyetujui) pada pengeluaran pertahanan.



Kiat praktis demi keberhasilan pemaduan gender ke dalam penyusunan anggaran pertahanan:

- Letakkan perdebatan anggaran gender pada hubungan sipil-militer yang lebih besar yang berfokus pada peningkatan keterbukaan, pertanggungjawaban dan manajemen keuangan publik atas sektor pertahanan. Hal ini meliputi pelatihan para anggota parlemen tentang peran dan fungsi parlemen dalam pengawasan pengeluaran pertahanan dan pemberdayaan para anggota parlemen untuk memadukan pertimbangan gender ke dalam debat anggaran.
- Jamin supaya penyusunan anggaran gender didukung oleh penelitian dan data yang andal.
- Berdayakan masyarakat sipil agar dapat melakukan analisis anggaran pertahanan dan menindaklanjuti temuan dengan kampanye sokongan dan lobi.

4.3 Memadukan gender ke dalam tingkat lembaga

Dimensi lembaga dalam reformasi pertahanan merujuk pada transformasi struktural dan teknis kekuatan pertahanan sehingga memenuhi standar-standar nasional dan internasional. Anderlini dan Conaway menyoroti langkah-langkah dalam transformasi lembaga keamanan sebagai berikut:³⁴

- Perubahan bentuk susunan militer (misalnya, perampingan atau penggabungan).
- Penerapan kebijakan perekrutan dan pelatihan baru

Kotak 4 | Dari penyusunan anggaran gender sampai pengeluaran militer: jembatan yang terlalu jauh?

Pada tahun 1996, pada Konferensi Komitmen Pemerintah Nasional, pemerintah Afrika Selatan bertekad mengurangi pengeluaran militer dan mengalihkan alokasi sumber daya untuk pemberdayaan wanita mengingat fakta bahwa wanita merupakan bagian terbesar dari masyarakat miskin. Pada konferensi ini, ketua konferensi menyampaikan imbauan ini: 'Kita harus meminta departemen-departemen pemerintah untuk membuktikan apa yang mereka katakan, untuk mengurangi pengeluaran di bidang pertahanan untuk pembelian korvet yang masing-masing berharga 434 juta Rand, kapal selam yang masing-masing berharga 1,1 milyar Rand, dan para jenderal yang masing-masing menghabiskan dana 464.638 Rand per tahun.'

Dalam debat tentang Anggaran Pertahanan dan Intelijen pada tahun 1995, Joe Nhlanhla, Menteri Intelijen, dikutip mengatakan: 'Ancaman terbesar di masa depan bagi rakyat Afrika Selatan adalah kemiskinan, pengangguran, tiadanya tempat tinggal dan layanan kesehatan yang tidak memadai. Sepanjang menyangkut Afrika Selatan, tidak ada ancaman militer dari luar yang dapat diperkirakan. Dengan demikian, suatu analisis ancaman yang realistis memungkinkan suatu negara yang demokratis mengalihkan alokasi sumber daya dari lembaga keamanan ke pembangunan sosio-ekonomi.' Kebijakan Kongres Nasional Afrika (ANC, African National Congress), seperti terlihat pada Buku Putih tentang Pertahanan dan pada Kajian Ulang Pertahanan, mengulang-ulang pemahaman ini.

Laporan CEDAW tahun 1998 dari Komite Tetap Gabungan untuk Perbaikan Kualitas Hidup dan Status Wanita menyatakan: 'Sehubungan dengan Anggaran, salah satu komitmen utama pemerintah dalam Rencana Aksi Beijing pada tahun 1996 adalah mengurangi dan mengalihkan alokasi pengeluaran militer untuk mendukung kemajuan ekonomi wanita. Pada saat ini, Afrika Selatan sedang menyiapkan persetujuan 30 milyar Rand sehubungan dengan Pertahanan sementara Buku Putih Pertahanan itu sendiri menyatakan bahwa ancaman utama yang melumpuhkan demokrasi bangsa kita yang baru timbul adalah kemiskinan dan kejahatan, dan bukan ancaman dari luar terhadap Republik ini. Ini hanyalah salah satu contoh nyata pemrioritasan kembali yang harus dilakukan di dalam dan antara departemen-departemen.' Bila komitmen ini sudah diberlakukan, sumber daya untuk menangani kemiskinan, HIV/AIDS dan kekerasan akan dapat berdampak yang besar untuk menyelamatkan nyawa dalam jumlah besar.

Versi suntingan pidato Yang Mulia Pregs Govender (Anggota Parlemen dari ANC), pada Pertemuan Puncak Pusat Keadilan Gender (CGE, Center for Gender Equity) tanggal 6 Agustus 2001.³³

Gambar 4 Persyaratan kebugaran jasmani angkatan bersenjata Amerika Serikat³⁸

Angkatan	Persyaratan skor sempurna 300 menurut jenis kelamin dan kegiatan	
	Pria	Wanita
Marinir	20 kali pull-up 100 kali sit-up lari 3 mil dalam 18 menit	70 detik bergantung dengan lengan ditekuk 100 kali sit-up lari 3 mil dalam 21 menit
Angkatan Darat	75 kali push-up 80 kali sit-up lari 2 mil dalam 13 menit	46 kali push-up 80 kali sit-up lari 2 mil dalam 15,35 menit
Angkatan Laut	67 kali push-up 100 kali curl-up lari 1,5 mil dalam 8 menit 10 detik	67 kali push-up 100 kali curl-up lari 1,5 mil dalam 8 menit 10 detik

untuk memprofesionalkan dan memodernkannya.

- Pendukung perubahan budaya sehingga kelompok-kelompok masyarakat yang sebelumnya tidak dilibatkan (misalnya, kelompok etnis atau agama, wanita, dll.) dimasukkan dalam pasukan keamanan dan lembaga-lembaga keamanan peka terhadap kebutuhan mereka.

Banyak usaha telah dilakukan pada tingkat kebijakan untuk menjamin agar wanita dapat ikut berpartisipasi dalam angkatan pertahanan. Namun demikian, keterlibatan wanita dan kelompok-kelompok terpinggirkan lainnya ke dalam angkatan bersenjata dan lembaga-lembaga pertahanan lainnya harus disertai dengan perubahan di dalam sektor pertahanan itu sendiri. Pengarusutamaan gender tidak bisa menjadi kegiatan yang formulaik, yang didalamnya orang yang beragam dimasukkan begitu saja ke dalam struktur yang sudah ada dan status quo secara umum dipertahankan. Walaupun partisipasi wanita semakin meningkat, reformasi kelembagaan harus dilakukan untuk menjamin agar lingkungan lembaga menjadi peka terhadap gender.

Perekrutan, retensi dan kemajuan wanita

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh NATO pada tahun 2000, Helena Carreiras menemukan bahwa 70% dari wanita masih terkonsentrasi pada layanan pendukung. Hanya 7% menempati jabatan di bidang yang lebih operasional. Partisipasi wanita pada jabatan operasional sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi militer, terutama ‘Perbandingan Pewajib Militer’. Penelitian ini menunjukkan bila suatu kekuatan semakin mengandalkan personil sukarela, semakin besar persentase personil wanitanya.³⁵

Kekuatan pertahanan harus meningkatkan kemampuan mereka merekrut dan mempertahankan wanita, orang yang berasal dari etnis-etnis yang berbeda, dan orang yang berasal dari semua seksualitas. Hal ini akan mengakibatkan pengakuan beberapa hambatan terhadap perekrutan dan retensi kelompok-kelompok yang kurang terwakili serta perumusan kebijakan dan

prosedur pembetulan.

Penetapan target

Kebijakan sumber daya manusia kekuatan pertahanan nasional harus menetapkan target dan jangka waktu yang jelas yang dapat dipantau untuk mengadakan kekuatan pertahanan yang lebih beragam. Target ini harus disesuaikan dengan target yang ditetapkan secara internasional, regional dan nasional untuk keterwakilan gender. Misalnya, target yang ditetapkan oleh Masyarakat Pembangunan Afrika Selatan (SADC) untuk keterwakilan wanita adalah 30%. Bagaimana mencapai target ini dan mekanisme untuk mencapainya harus ditetapkan dalam proses-proses perencanaan para departemen pertahanan. Rencana ini harus dikaji ulang secara terus-menerus oleh departemen pertahanan, komisi-komisi gender dan para komite pengawasan parlementer untuk mempertimbangkan secara tepat pada waktunya hambatan yang dihadapi dan perubahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Sampai saat ini, target 30% belum tercapai oleh negara-negara Afrika Selatan, yang menunjukkan bahwa pengawasan yang lebih ketat diperlukan dalam hal ini. Komite Wanita dalam Pasukan NATO secara berkala menerbitkan data statistik perbandingan tentang partisipasi wanita dalam angkatan bersenjata, serta data tentang kriteria penerimaan di akademi militer, ketentuan cuti maternitas/paternitas, akses wanita atas pangkat jenderal dan jumlah jenderal wanita, akses wanita atas penugasan di kapal selam dan jabatan tempur, dan persentase personil wanita yang digelar dalam misi.³⁶ Kawasan lainnya harus ikut melakukan pengumpulan dan penyebaran data ini, karena data ini sendiri dapat menimbulkan tekanan terhadap negara-negara untuk melakukan usaha yang lebih terencana untuk mencapai keterwakilan pria dan wanita yang seimbang.

Perekrutan

Untuk mencapai target perekrutan wanita diperlukan kampanye perekrutan yang khusus ditujukan pada

wanita. Misalnya, kampanye yang dilakukan di sekolah-sekolah dan melalui media harus mengidentifikasi mengapa jabatan wanita dihargai dan kesempatan-kesempatan yang dapat mereka capai. Kampanye perekrutan Inggris pada tahun 1990-an menggambarkan seorang prajurit wanita yang membantu wanita korban pemerkosaan dalam suasana peperangan. Menurut Brown, 'pada masa pasca-Perang Dingin, personil militer wanita dapat memainkan peran khusus baru yang spesifik bagi mereka sebagai wanita dan sebagai pelaku rawat dan pelindung wanita lain'.³⁷ Walaupun dirancang untuk menarik minat wanita, kampanye perekrutan harus menggambarkan wanita dalam berbagai fungsi yang berbeda – sebagai pilot, komandan angkatan laut, perwira – yang menunjukkan bahwa wanita dapat mencapai kemajuan melebihi fungsi layanan pendukung biasa.

Seleksi

Kriteria seleksi harus dievaluasi untuk menjamin agar kriteria tersebut tidak diskriminatif. Seleksi biasanya dilakukan berdasarkan kualifikasi pendidikan, pengalaman dan tes kebugaran dasar. Memastikan kriteria seleksi memenuhi kebutuhan aksi jabatan

tertentu dan terdapat standar tes fisik yang berbeda untuk pria dan wanita – dengan standar yang secara realistis dapat dicapai wanita – merupakan faktor pendukung utama perekrutan wanita. Misalnya, setiap cabang dalam angkatan bersenjata AS menetapkan persyaratan tes kebugaran fisik yang berbeda untuk pria dan wanita (lihat Gambar 4).

Namun demikian, praktik terbaik dalam seleksi harus berfokus pada standar yang dipenuhi setelah pelatihan, bukan berfokus pada persyaratan awal. Hal ini menghasilkan kondisi yang lebih adil untuk semua orang.

Kemajuan

Banyak lembaga militer masih membatasi peran apa yang dapat dimainkan para wanita dan menerapkan langit-langit pada tingkat kemajuan wanita dalam jabatan pembuat keputusan militer. Kebijakan yang melarang wanita menempati jabatan tempur atau mencapai pangkat tertinggi harus dikaji ulang dan diganti.

Kotak 5

Peningkatan perekrutan dan retensi wanita di angkatan bersenjata Hungaria³⁹

Hungaria berhasil meningkatkan partisipasi wanita dalam angkatan bersenjata dari 4,3% pada tahun 2005 menjadi 17,56% pada tahun 2006. Sejak jabatan tempur dibuka bagi wanita pada tahun 1996, wanita dapat menempati semua jabatan apa pun dalam angkatan bersenjata Hungaria.

Strategi Hungaria untuk meningkatkan perekrutan, retensi dan penggelaran personil wanita meliputi:

- Undang-Undang Dinas Militer yang menegakkan hak setara pria dan wanita dan menjamin kenaikan pangkat non-diskriminatif berdasarkan keterampilan profesional, pengalaman, prestasi kerja dan masa tugas.
- Tim Kesempatan yang Sama dan Rencana Kesempatan yang Sama yang dibuat dalam bagian sumber daya manusia.
- Komite tentang Wanita dalam Kekuatan Pertahanan Hungaria dibentuk pada tahun 2003 untuk menjamin persamaan kesempatan bagi pria dan wanita. Komite tersebut melakukan penelitian dan mengadakan pertemuan dengan para personil militer wanita untuk mengumpulkan pengalaman-pengalaman mereka, yang digunakan untuk membuat analisis tentang status kesetaraan gender, termasuk masalah-masalah yang dihadapi dan usulan perubahan.
- Jaringan staf penghubung wanita dibentuk pada tingkat satuan.
- Langkah-langkah untuk meningkatkan keadaan tempat istirahat (W.C./kamar mandi) dan kesehatan pada tingkat satuan.

Kotak 6

Komisi Kesamaan Kesempatan Kerajaan Inggris dan pelecehan seksual di angkatan bersenjata⁴⁰

Komisi Kesamaan Kesempatan Kerajaan Inggris (sekarang menjadi bagian dari Komisi Kesetaraan dan HAM) adalah lembaga publik bebas yang diamanatkan untuk bertugas melakukan penghapusan diskriminasi dan memajukan kesamaan kesempatan antara wanita dan pria.

Pada tahun 2004, setelah beberapa kasus pelecehan seksual yang menggemparkan dan banyaknya pengaduan, Komisi tersebut memulai penyelidikan resmi atas pelecehan seksual terhadap wanita yang bertugas dalam angkatan bersenjata. Penyelidikan ini ditangguhkan dengan syarat dilaksanakannya Perjanjian dan Rencana Aksi untuk Mencegah dan Menangani Pelecehan Seksual Secara Efektif dalam Angkatan Bersenjata. Rencana Aksi tersebut terdiri dari tiga tahap, selama tiga tahun:

- Pemeriksaan dan pengumpulan data.
- Jangka waktu bagi Kementerian Pertahanan untuk memeriksa informasi yang dikumpulkan dan menyampaikan program kerja pada masa depan, yang mencakup hasil dan sasaran yang akan dicapai, kepada Komisi untuk disetujui.
- Tahap pelaksanaan dan pemantauan.

Rencana Aksi tersebut secara khusus meliputi pelaksanaan survei pelecehan seksual, pengadaan pertemuan dengan kelompok-kelompok fokus, penentuan standar untuk pencatatan pengaduan pelecehan seksual, pengangkatan analis external untuk menilai penanggulangan pengaduan, dan peningkatan jumlah pelatih wanita. Pada bulan Juni 2008, Komisi ini akan melakukan pengkajian akhir atas kinerja Kementerian Pertahanan dan angkatan bersenjata untuk menentukan apakah mereka berhasil melakukan reformasi sebagaimana diwajibkan oleh Persetujuan tersebut, termasuk mencapai hasil yang disepakati.

Wanita harus mendapat kesempatan pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk memberi mereka kualifikasi untuk kemajuan. Wanita juga harus mendapat mekanisme dukungan kelembagaan untuk membantu kemajuannya. Yang lebih penting, wanita yang memiliki kualifikasi dan pengalaman yang diperlukan harus diberi kesempatan untuk memanfaatkannya. Kebijakan tindakan afirmatif untuk kenaikan pangkat wanita ke dalam struktur pembuat keputusan harus diterapkan. Selain itu, harus ada informasi yang jelas, transparan dan tersedia secara luas untuk penilaian prestasi dan untuk kriteria promosi. Kriteria promosi juga harus mempertimbangkan keterampilan khusus yang dimiliki personil kekuatan pertahanan wanita.

Menciptakan lingkungan yang kondusif

Strategi khusus harus disusun bukan hanya untuk merekrut, tapi juga untuk mempertahankan wanita dalam angkatan pertahanan. Gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama dan akses atas insentif (pensiun, subsidi, dll.) yang sama harus diterapkan. Perhatian harus diberikan agar terdapat fasilitas yang sesuai untuk wanita di barak-barak dan agar seragam dan peralatan juga sesuai dengan struktur fisik mereka.

Pada umumnya, para wanita masih memikul sebagian besar tanggung jawab keluarga. Kebijakan yang ramah wanita dan keluarga cukup berhasil menarik minat dan mempertahankan wanita, misalnya: memberikan fasilitas perawatan dan penitipan anak, mengizinkan orang tua untuk bekerja dengan jam kerja fleksibel, dan cuti maternitas dan paternitas. Komitmen keluarga juga bisa menyulitkan wanita untuk ditempatkan di luar kampung halamannya, apalagi ditugaskan di luar negeri, dan hal ini mempengaruhi kesempatan untuk mendapat kenaikan pangkat mereka dan sering menjadi salah satu faktor yang membuat mereka mengundurkan dirinya dari kekuatan pertahanan. Karena itu, cara-cara yang lebih kreatif harus digunakan untuk mengatasi masalah ini, misalnya, dengan menjamin supaya keluarga mereka cukup dipelihara selama mereka bertugas, dan bahwa orang tua yang sedang bertugas dapat mengambil cuti pulang menemui keluarga mereka.

Untuk mempertahankan para wanita, angkatan pertahanan harus memberikan lingkungan kerja yang positif. Setidaknya, mereka harus menjamin bahwa:

- Iklim kerja di angkatan bersenjata menghambat pelecehan seksual dan penstereotipan wanita.
- Para wanita didorong untuk memainkan peran pemimpin dan mengambil berbagai tugas, termasuk fungsi-fungsi operasional.
- Terdapat forum yang didalamnya personil wanita dapat menangani pengaduan pribadi atau pengaduan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Kebijakan dan mekanisme reformasi lembaga

Semua kebijakan kekuatan pertahanan harus dikaji ulang untuk menjamin agar kebijakan tersebut peka terhadap gender. Audit gender bisa menjadi proses yang berguna untuk mempengaruhi proses pengkajian ulang kebijakan.

Lihat Tool tentang Penilaian, Pemantauan dan Evaluasi RSK

Kebijakan tertentu juga harus diterapkan tentang isu-isu seperti eksploitasi dan penganiayaan seksual, pelecehan seksual dan kesetaraan kesempatan. Kebijakan ini harus disosialisasi sehingga para pekerja menyadari hak dan tanggung jawab mereka. Kekuatan pertahanan harus menggunakan pendekatan 'toleransi nol' terhadap pelecehan seksual serta eksploitasi dan penganiayaan seksual, dan menjamin supaya para pelanggar dijatuhi disiplin. Kebijakan ini harus memberikan perlindungan kepada whistle-blowers (para peniup peluit) dan menerapkan prosedur pengaduan, penyelidikan dan penjatuhan hukuman yang jelas dan independen. Saluran telepon hotline untuk melaporkan kasus pelecehan seksual dan penganiayaan seksual sangat dianjurkan (lihat Kotak 6).

Untuk mengarusutamakan gender ke dalam lembaga, harus ditetapkan titik fokus gender dan Direktorat Kesempatan yang Sama, dengan mandat yang jelas. Departemen-departemen ini harus diberi wewenang, keuangan dan kemampuan yang cukup untuk melaksanakan mandatnya. Kekuatan pertahanan juga dapat mempertimbangkan Konferensi Perdamaian Wanita tahunan, seperti yang diadakan di Afrika Selatan, yang didalamnya para wanita dari militer dan masyarakat sipil berkumpul untuk membicarakan dan menyusun agenda perdamaian bersama.

Kode perilaku

'Saya akan memperlakukan semua orang dengan adil dan menghormati hak-hak dan martabat mereka, tanpa memperhatikan ras, etnis, gender, budaya, bahasa atau orientasi seksual mereka.'

Kode perilaku untuk para prajurit kekuatan pertahanan Afrika Selatan yang berpakaian seragam.⁴¹

Penyusunan dan pensosialisasian kode perilaku bisa menjadi mekanisme penting untuk menanamkan budaya baru dalam angkatan bersenjata dan untuk mengiatkan lagi dan memperbarui pengabdian angkatan bersenjata sesuai dengan prinsip-prinsip yang ditentukan dalam kebijakan dan perundang-undangan tentang pertahanan. Kode perilaku kekuatan pertahanan adalah kesempatan untuk:

- Menetapkan aturan dan standar perilaku yang berkaitan dengan diskriminasi, pelecehan, eksploitasi dan penganiayaan seksual.
- Memperkuat beratnya tindakan pelanggaran ini dan dengan demikian membantu mengubah sikap-sikap di kalangan personil kekuatan pertahanan.
- Menggarisbawahi baik tanggung jawab kriminal perorangan maupun tanggung jawab komando atas tindakan seperti ini dan menunjukkan bahwa tidak

ada impunitas.

- Menunjukkan kepada rakyat bahwa kekuatan pertahanan bertekad melindungi wanita dan anak-anak dan mempromosikan partisipasi wanita sehingga membangun kepercayaan.

Bila isu-isu seperti ini dimasukkan dalam kode perilaku, hal ini harus tercermin dalam peraturan kekuatan pertahanan yang menguraikan langkah-langkah hukuman untuk pelanggaran yang berbeda.

Kode Perilaku untuk Aspek Keamanan Politik-Militer dari Organisasi Keamanan dan Kerja Sama di Eropa (OSCE), walaupun tidak secara langsung menangani isu-isu GBV atau diskriminasi berbasis gender, mewajibkan para negara anggota untuk melaksanakan praktik perekrutan yang sesuai dengan kewajiban dan komitmen sehubungan dengan HAM dan kebebasan dasar.⁴² Bila hal ini dihubungkan dengan standar hukum internasional, Kode Perilaku tersebut mewajibkan para negara anggota OSCE untuk menyingkirkan segala hambatan terhadap kenaikan pangkat dan pengikutsertaan wanita dalam bidang pertahanan. Pasal 30 kode perilaku tersebut mewajibkan para negara anggota OSCE untuk mengajarkan hukum, peraturan, konvensi dan komitmen internasional kepada para anggota angkatan bersenjata, sehingga menjamin bahwa personil tersebut menyadari bahwa mereka bertanggung jawab secara pribadi atas tindakan-tindakan yang mereka lakukan.

Kode perilaku ini dapat digunakan sebagai alat untuk mendukung pelatihan militer mengenai GBV dan untuk melaksanakan Resolusi Dewan Keamanan PBB Nomor 1325.

Beberapa lembaga PBB dan kekuatan pertahanan nasional telah menyesuaikan kode perilaku mereka untuk memasukkan prinsip-prinsip tertentu yang diuraikan dalam buletin Sekretaris Jenderal PBB mengenai langkah-langkah khusus untuk perlindungan terhadap eksploitasi dan penganiayaan seksual (lihat Kotak 7).

‘Tujuan Sekretaris Jenderal menyebarkan buletin mengenai perlindungan terhadap eksploitasi dan penganiayaan seksual adalah untuk menjamin agar semua kategori personil yang bertugas di bawah bendera PBB akan benar-benar menyadari standar perilaku yang diharapkan dari mereka, dan agar standar tersebut mereka patuhi dalam upaya pencegahan eksploitasi dan penganiayaan seksual. Selain itu, Sekretaris Jenderal menghimbau Para Negara Anggota supaya memasukkan prinsip-prinsip inti yang diuraikan dalam buletin tersebut ke dalam standar dan kode perilaku untuk angkatan bersenjata dan kepolisian nasional mereka.’⁴³

Departemen Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB membentuk satuan-satuan perilaku dan disiplin pada bulan November 2005 untuk memperkuat pertanggungjawaban dan menegakkan standar perilaku dalam misi PBB. Satuan perilaku dan disiplin tersebut berperan sebagai mekanisme pengawasan tambahan untuk personil PBB, di luar struktur negara yang mengirimkan pasukan. Melalui satuan perilaku dan disiplin ini, pelatihan umum tentang pencegahan eksploitasi dan penganiayaan seksual sudah menjadi kewajiban untuk semua personil pemeliharaan perdamaian; prosedur penyelidikan pelanggaran sedang dibakukan; dan pangkalan data global mengenai tuduhan dan kasus pelanggaran akan

Kotak 7 Kode Perilaku untuk Angkatan Bersenjata dan Kekuatan Keamanan Ghana⁴⁵

Ghana selalu menyumbangkan pasukan pada misi PBB dan telah mengutamakan pepaduan ketentuan dan peraturan PBB yang menetapkan standar perilaku untuk angkatan bersenjata dalam operasi dukungan perdamaian ke dalam kode perilaku nasional mereka. Rangkuman berikut ini diambil dari Kode Perilaku angkatan bersenjata dan pasukan keamanan Ghana:

Eksploitasi dan Penganiayaan Seksual

Hal-hal berikut ini harus dihindari:

Segala imbalan uang, kerja, barang atau jasa untuk hubungan seksual

Segala jenis kegiatan seksual dengan anak-anak (orang berusia di bawah 18 tahun)

Segala bentuk penghinaan, pelecehan atau perilaku eksploitatif

Segala imbalan seksual atas bantuan yang diberikan

Segala jenis pelanggaran seksual yang merusak citra, kepercayaan, kenetralan atau kejujuran pasukan Anda

Disiplin

Tunjukkan standar disiplin yang tinggi. Semua tindakan pelanggaran disiplin harus dilihat sebagai tindakan yang merusak kekompakan pasukan dan pelanggar akan dihukum berat.

Hubungan Pria/Wanita

Harus didukung terjadinya interaksi yang sehat dan profesional antara pria dan wanita. Tidak didorong terjadinya hubungan tak bermoral di antara personil pasukan.

Aturan untuk Kode Perilaku

Tidak boleh melakukan tindakan tak bermoral seperti penganiayaan atau eksploitasi seksual, fisik atau psikologis. Hormati dan hargai HAM semua orang

dioperasikan pada akhir tahun 2007.⁴⁴

Pelatihan

Kursus pelatihan di sektor pertahanan juga harus memasukkan pelatihan tentang ketanggapan gender, akibat-akibat konflik bergender, dan pengarusutamaan gender pada semua tingkatan untuk semua personil. Semua personil harus mengenal apa itu gender dan mengapa gender penting, dan juga bagaimana kesetaraan gender meningkatkan kinerja kekuatan pertahanan.

Lihat Tool tentang Pelatihan Gender untuk Aparat Keamanan

Menurut kesimpulan dari pertemuan para pejabat dari 22 negara yang menyumbangkan pasukan dan polisi, rencana latihan sebelum penggelaran untuk pemeliharaan perdamaian harus:

- Memasukkan pelatihan untuk menangani hambatan bahasa, ketanggapan budaya, tanggung jawab warga negara, HAM dan kesadaran gender.
- Melibatkan pakar gender yang tersedia di negaramasing-masing dalam kementerian urusan wanita/gender atau LSM wanita untuk mendukung pelatihan sebelum penggelaran.
- Memadukan kesadaran gender dalam kurikulum yang membentuk pendidikan jangka panjang personil militer untuk menjamin dampak yang berkelanjutan.
- Memberikan keterampilan dasar kepada perwira militer wanita untuk meningkatkan peluang penguasaan mereka untuk pemeliharaan perdamaian.
- Memasukkan penilaian secara berkala atas hasil-hasil pelatihan untuk mengenali dan memperbaiki kesenjangan pelatihan dan kebutuhan dukungan lainnya.⁴⁶

Personil yang bekerja dalam program perlucutan, demobilisasi dan reintegrasi (DDR) sangat membutuhkan pelatihan gender agar dapat mengakui dan memenuhi kebutuhan para bekas penempur wanita dan wanita yang terkait dengan kelompok-kelompok bersenjata, dan para prajurit anak lelaki dan anak perempuan. Maskulinitas juga harus dipertimbangkan untuk menjamin agar pria didukung untuk berubah dari identitas ksatria menuju peran yang lebih sesuai, dan untuk melibatkan pria dalam pencegahan GBV (lihat Kotak 8).⁴⁷

4.4 Pemaduan gender ke dalam reformasi pertahanan tingkat masyarakat

Perubahan reformasi pertahanan pada tingkat sosial harus mencakup perubahan cara masyarakat memandang kekuatan pertahanan dan peningkatan kerja sama antara angkatan pertahanan dan masyarakat sipil.

Partisipasi wanita dalam kekuatan pertahanan dipengaruhi oleh pandangan masyarakat secara keseluruhan tentang sektor pertahanan: sebagai tempat untuk pembentukan maskulinitas dan bukan tempat yang cocok bagi wanita. Karena itu, perubahan sosial adalah syarat mutlak bagi keberhasilan perekrutan dan retensi wanita dalam angkatan bersenjata. Namun demikian, ini bukan suatu proses perubahan yang berurutan dalam masyarakat terlebih dahulu dan kemudian perubahan dalam lembaga militer. Perubahan budaya militer dan peningkatan partisipasi wanita juga menghasilkan perubahan cara masyarakat memandang lembaga militer.

Angkatan Bersenjata Afrika Selatan menerbitkan sebuah majalah yang berjudul 'Prajurit' yang secara berkala menampilkan berbagai peran berbeda yang dimainkan wanita dalam angkatan pertahanan. Hal ini cukup menantang stereotipe wanita dalam angkatan pertahanan. Menonjolnya peran wanita dalam angkatan pertahanan harus selalu ditampilkan di media agar persepsi masyarakat berubah. Dengan demikian, akan semakin terlihat nilai tambah yang diberikan wanita dalam reformasi pertahanan.

Kekuatan pertahanan harus menjangkau organisasi-organisasi masyarakat sipil yang terlibat dalam perdamaian dan keamanan untuk mengetahui bagaimana meningkatkan kemampuan menanggulangi ancaman keamanan dengan memanfaatkan partisipasi masyarakat. Pasukan keamanan baru di negara-negara pasca konflik harus memanfaatkan keahlian kelompok-kelompok wanita yang sudah sering menangani konflik untuk memberikan keamanan bagi wanita dan anak-anak serta membangun perdamaian. Mereka dapat memberikan gambaran mengenai penderitaan masyarakat, terutama wanita dan anak-anak, dan pada gilirannya dapat berperan sebagai mekanisme pemantau untuk menjamin agar strategi yang disepakati memang dilaksanakan. Kesepakatan ini memberikan legitimasi kepada kekuatan pertahanan dan mempromosikan praktik yang demokratis di sektor pertahanan.

Lihat Tool tentang Pengawasan Masyarakat Sipil atas Sektor Keamanan dan Gender

5 Memadukan gender ke dalam reformasi pertahanan dalam konteks tertentu

5.1 Negara-negara pasca-konflik

Reformasi pertahanan adalah aspek penting dari stabilisasi pasca-konflik, di mana dalam banyak kasus

Kotak 8

Pelatihan kesehatan seksual dan reproduksi bagi personel angkatan bersenjata⁴⁸

Selama lebih dari sepuluh tahun, Dana Kependudukan PBB (UN Population Fund) telah mendukung proyek-proyek yang ditujukan untuk mempromosikan kesehatan seksual dan reproduksi di kalangan personel angkatan bersenjata. Proyek-proyek ini telah dilaksanakan oleh angkatan bersenjata berbagai negara mulai dari Benin, Ekuador, Madagaskar, Mongolia dan Paraguay sampai Ukraina. Proyek-proyek ini terdiri dari komponen-komponen kuat pelatihan dan peningkatan kesadaran tentang berbagai isu, seperti pencegahan HIV/AIDS, kesehatan ibu dan GBV.

Ekuador: Kesehatan Seksual dan Reproduksi untuk Angkatan Bersenjata dan Kepolisian Nasional (1999-2001)

Ini adalah tahap kedua dari sebuah proyek yang dimulai dengan memusatkan perhatian pada peningkatan kesehatan ibu. Proyek ini ditujukan pada para siswa muda di sekolah-sekolah militer, para pewajib militer dan para perwira melalui prakarsa yang berbeda:

- Memasukkan isu-isu kesetaraan gender ke dalam kurikulum sekolah militer.
- Memberikan pelatihan kepada para instruktur tentang bagaimana mengajarkan isu-isu ini, termasuk metode pengajaran partisipatif.
- Program pendidikan orang tua, termasuk diskusi mengenai harga diri, perubahan psikologis dan biologis selama masa remaja dan penyelesaian konflik.
- Memadukan isu-isu kesehatan reproduksi, kesetaraan gender, seksualitas dan cinta ke dalam kurikulum latihan militer untuk para pewajib militer dan para perwira. Juga menerapkan teknik pengajaran partisipatif.
- Memberikan berbagai layanan kesehatan reproduksi, termasuk vasektomi.

Hasilnya adalah peningkatan signifikan permintaan vasektomi, suatu kejadian langka di negara yang didalamnya pembicaraan tentang topik ini sering dianggap tabu. Selain itu, telah dilaporkan juga penurunan tingkat kesuburan di kalangan peserta program.

Pelajaran yang didapat meliputi:

- Dukungan dan sokongan yang lebih besar pada pangkat militer tertinggi dan di kalangan komandan pangkalan militer akan memperkuat proyek.
- Dalam konteks militer di mana tingkat perputaran yang tinggi adalah hal yang umum, pelatihan harus diberikan secara berkelanjutan agar efektif.
- Kemampuan pelatihan harus ditingkatkan untuk menghindari ketergantungan pada konsultan eksternal.
- Metode pengajaran partisipatif, seperti drama, permainan, audiovisual dan latihan tertulis, merangsang kehadiran dan diskusi kelas.
- Penggunaan bahan-bahan pendidikan yang sudah ada dan berbagi pelajaran yang didapat dengan proyek pendidikan seksualitas lainnya – seperti proyek yang diadakan Kementerian Pendidikan – membantu mengurangi biaya dan kemubaziran.
- Perluasan cakupan layanan kesehatan reproduksi selain keluarga berencana dapat memperluas basis klien dan membantu mendorong perilaku memperhatikan kesehatan pria.
- Perhatikan kebutuhan khusus kawasan bersangkutan (dalam hal ini, kebutuhan kontrasepsi yang belum terpenuhi dan tingkat kejadian penyakit kanker yang tinggi pada wanita) sebagai cara untuk mencari titik mula yang efektif di bidang kesehatan reproduksi dan seksual.
- Menjamin ketersediaan komoditas kesehatan reproduksi yang berkelanjutan, termasuk kondom, merupakan aspek penting dari proyek ini. Penugasan prajurit dan perwira muda untuk membeli kondom di apotek komersial bukanlah strategi yang tepat.
- Konsep kesetaraan gender dapat dipelajari, bahkan di lembaga yang biasanya didominasi pria seperti angkatan bersenjata. Namun demikian, kesetaraan gender masih menjadi konsep abstrak bila dipisahkan dari isu kesehatan dan hak seksual dan reproduksi.
- Strategi yang tepat untuk melaksanakan proyek ini adalah dengan memadukan pendidikan mengenai kesehatan reproduksi ke dalam akademi-akademi pelatihan untuk perwira, perwira menengah dan pewajib militer, bukan dengan membatasinya pada para siswa di sekolah militer.
- Pemantauan dan evaluasi sangat penting untuk perancangan proyek, yang memerlukan penyusunan anggaran sumber daya manusia dan keuangan, tanggung jawab pengawasan dan indikator evaluasi.

DDR para bekas penempur menjadi prioritas yang mendesak. Untuk negara-negara pasca-konflik, reformasi pertahanan harus menangani seluruh empat 'A': appropriateness (kesesuaian), accountability (pertanggungjawaban), affordability (kelayakan) dan adequacy (kecukupan). Ini menunjukkan reformasi politik, ekonomi, lembaga dan sosial yang signifikan. Karena wanita adalah partisipan sekaligus korban dari konflik, kebutuhan dan peran khusus mereka harus diperhatikan dan partisipasi penuh mereka dijamin dari permulaan proses perdamaian dan selama proses DDR dan RSK.

Melibatkan para wanita dalam proses DDR di Republik Demokratik Kongo

Republik Demokratik Kongo (DRC) masih dalam proses pelaksanaan DDR dan penyusunan kerangka kebijakan untuk lembaga-lembaga pertahanan baru.

DRC telah terlibat dalam konflik sejak mendapatkan kemerdekaan pada tahun 1960. Kekuatan Pertahanan rezim Mobutu Sese Seko bersifat patrimonial, partisan, tak bertanggung jawab, dan terlibat dalam banyak pelanggaran HAM. Dalam konflik setelah ditumbangkannya Mobutu, lebih dari 3,8 juta orang diperkirakan tewas,⁴⁹ dan kekerasan di DRC terus berlanjut.

Di mana para wanita?

Laporan mengenai viktimisasi dan kekerasan terhadap wanita selama konflik DRC sangat banyak. Diperkirakan lebih dari 40.000 wanita dan anak perempuan diperkosa oleh para prajurit (termasuk sebagian personil pemelihara perdamaian) dan wanita serta anak perempuan diculik untuk bekerja sebagai budak seks, kuli, tukang masak dan petugas kebersihan.⁵⁰ Wanita dan anak-anak juga menjadi penempur, baik karena terpaksa maupun secara sukarela, dalam berbagai faksi bersenjata. Selain itu, para wanita membentuk berbagai kelompok yang melakukan lobi untuk mengakhiri konflik.

Namun demikian, ketika proses perdamaian dimulai, wanita tidak terlihat lagi. Mereka menuntut dilibatkan dalam Dialog Antar-Warga Kongo, tapi dalam dialog ini wanita hanya 10% dari delegasi yang hadir. Kurangnya keterlibatan wanita ini diikuti oleh tingkat keterwakilan wanita yang rendah dalam struktur pembuat keputusan selama masa transisi dan setelah pemilihan umum tahun.

Wanita dan DDR

Di DRC, ribuan wanita dan anak perempuan yang dikatakan pernah 'mendampingi penempur pria' terpinggirkan dalam proses DDR dan kebutuhan mereka diabaikan. Schroeder mencatat pada tahun 2005 orang-orang yang memenuhi syarat sebagai 'kelompok sasaran' untuk mendapat tunjangan DDR umumnya adalah pria bersenjata, dengan sedikit perhatian yang diberikan pada kelompok aktor yang jauh lebih besar yang tidak memiliki karakteristik, kebutuhan atau kerentanan yang sama.⁵¹ Persyaratan bahwa orang harus memanggul senjata agar memenuhi syarat untuk perlucutan senjata mengabaikan peran tak bersenjata yang dimainkan wanita dalam konflik bersenjata. Stereotipe peran wanita dalam konflik bersenjata belum hilang dan menghambat keinginan wanita untuk maju dan menampilkan diri mereka untuk perlucutan senjata, dan menghambat mereka yang terlibat dalam proses DDR dalam mengidentifikasi para wanita dan anak perempuan sebagai kelompok yang perlu dimasukkan.

Pada gilirannya, tidak dilibatkannya wanita dalam proses DDR membatasi kesempatan mereka untuk dipadukan dari faksi bersenjata ke dalam tentara nasional. Sampai saat ini, hanya 1.271 wanita yang telah dipadukan ke dalam tentara nasional Kongo, dan hanya 2.584 wanita yang telah didemobilisasi dan direintegrasikan ke dalam masyarakat mereka.

Masa rekonstruksi pasca-konflik memberikan kesempatan unik untuk mengubah peran gender yang telah ditetapkan dan untuk mengarusutamakan gender. Dalam proses DDR DRC, ini pada hakikatnya merupakan kesempatan yang terabaikan.



Kiat dan pelajaran yang didapat

- Wanita perlu dilibatkan dalam forum pembuatan keputusan sejak awal proses perdamaian sehingga

kebutuhan mereka teridentifikasi dan diperhatikan.

- Pakar dan keahlian gender harus dikerahkan dalam proses perencanaan, perancangan, pelaksanaan dan penilaian DDR. Data yang dipisahkan menurut gender harus dikumpulkan dan digunakan untuk menyusun gambaran yang jelas mengenai bekas penempur masing-masing, tanggungan mereka, dan orang lain yang terkait dengan kelompok-kelompok bersenjata. DDR harus mempertimbangkan kebutuhan yang berbeda dari semua kelompok ini. Standar Demobilisasi dan Reintegrasi Terpadu UNDDR dan Daftar Periksa Perlucutan, Demobilisasi dan Reintegrasi Sadar-Gender UNIFEM adalah alat rujukan penting untuk perencanaan program DDR dengan cara yang peka terhadap gender.
- Semua staf DDR harus mendapat pelatihan yang berkaitan dengan isu gender sehingga mereka dapat merencanakan, melaksanakan dan menilai program dengan cara yang peka terhadap gender.
- Usaha penyuluhan, pelatihan dan peningkatan kesadaran masyarakat harus diperluas hingga mencakup para pemimpin, organisasi dan pendukung wanita mengenai aspek teknis dan prosedural dari proses DDR untuk menjamin agar para wanita berpartisipasi dalam pembuatan keputusan dan memahami keterlibatan mereka.⁵²
- Proses-proses harus ditetapkan supaya kelompok-kelompok wanita dan para bekas penempur wanita bisa melaporkan informasi tentang para pelaku GBV. Informasi ini harus digunakan untuk menyaring para calon yang ingin bergabung dengan angkatan bersenjata nasional, dan juga untuk penuntutan.
- Menyusul konflik, mekanisme untuk memberikan keadilan bagi orang yang telah mengalami kekerasan seksual menjadi prioritas utama, termasuk penuntutan para pelaku dan atasan mereka yang bertanggung jawab, serta bantuan dan pemulihan bagi korban.

5.2 Negara-negara dalam masa transisi

'Negara-negara dalam masa transisi' adalah negara yang baru saja terlepas dari rezim represif, dan yang lembaga demokrasiya masih rapuh. RSK mungkin diperlukan untuk membantu menata demokrasi dan membangun budaya yang menghargai hak. Reformasi pertahanan dalam konteks ini juga berkaitan dengan peningkatan keterwakilan dan penguatan mekanisme pengawasan.

Reformasi pertahanan di Afrika Selatan pasca-konflik

Pada tahun 1994, Afrika Selatan mengalami transisi dari negara apartheid menjadi negara demokrasi. Wanita menjadi bagian terpadu dari proses pembuatan keputusan untuk membuat Undang-Undang Dasar yang baru, yang didasarkan pada prinsip-prinsip non-diskrimi-

nasi, non-seksisme, HAM dan pertanggungjawaban demokratis. Untuk menegakkan prinsip-prinsip ini, Afrika Selatan melakukan serangkaian proses restrukturisasi normatif dan institusional yang mencakup diskriminasi positif (affirmative action) dan pengarusutamaan gender. Reformasi Pasukan Pertahanan Afrika Selatan (SANDF) dirancang untuk: menetapkan kontrol sipil atas angkatan pertahanan; menyesuaikan tujuan kekuatan pertahanan dengan tujuan pemerintahan baru; menciptakan angkatan bersenjata yang non-partisan, non-seksis dan terpadu; dan merasionalisir kekuatan pertahanan tanpa mengurangi kemampuan pertahanan.

Kebijakan Pertahanan, yang diterapkan pada tahun 1996:

- Dimulai dengan premis bahwa keamanan nasional harus diperluas sehingga mencakup masalah politik, ekonomi, sosial dan lingkungan'.⁵³ Dengan mengambil perspektif keamanan manusia, kebijakan ini memandang ancaman terbesar bagi negara berasal dari kemiskinan, kurangnya pembangunan, dan tingkat kejahatan yang tinggi.
- Menetapkan kerangka dasar untuk kontrol demokratis atas angkatan bersenjata: bahwa Menteri Pertahanan akan bertanggung jawab kepada Parlemen, bahwa Parlemen akan menyetujui Anggaran Pertahanan tahunan, dan bahwa Komite Tetap Gabungan untuk Pertahanan akan dibentuk oleh Parlemen untuk melakukan pengawasan.
- Menyatakan bahwa SANDF secara umum harus mewakili seluruh rakyat Afrika Selatan dan mengakui hak-hak wanita untuk bertugas pada semua pangkat dan jabatan, termasuk peran tempur'.⁵⁴ Untuk mencapai tingkat keterwakilan ini, Menteri Pertahanan ditugaskan melaksanakan program aksi afirmatif dan kesempatan yang sama serta membentuk Sub-Direktorat Gender di Departemen Pertahanan (DoD).

Peluang dan tantangan

Transisi Afrika Selatan memberikan kesempatan untuk pemasukan kesetaraan gender sebagai sasaran utama negara tersebut secara keseluruhan, khususnya kekuatan pertahanan barunya. Walaupun SANDF cukup berhasil dalam proses transformasinya, termasuk pemaknaan wanita pada berbagai tingkat pangkatnya, kekuatan pertahanan ini masih belum berhasil mencapai keterwakilan wanita 30% (sasaran yang ditetapkan pada Deklarasi Gender dan Pembangunan Masyarakat Pembangunan Afrika Selatan [SADC]) dan wanita masih menghadapi banyak hambatan dalam usaha mereka mencapai kesetaraan.

Pada tahun 2006, Audit Pengarusutamaan Gender SANDF dilakukan. Tabel berikut ini memperlihatkan sangat kurangnya wanita dalam struktur pimpinan puncak SANDF. Tidak ada Letnan Jenderal wanita dan hanya delapan Mayor Jenderal (yang juga menjadi Direktur Utama Badan Transformasi SANDF).

Pada bulan Juni 2007, delapan Brigadir Jenderal

wanita baru diangkat, sehingga jumlah perwira tinggi wanita menjadi 25 orang.⁵⁵ Para wanita sudah memasuki jabatan teknis dan terampil, tapi proses transformasinya masih lambat baik dalam hal jumlah maupun perubahan budaya.

Tingkat	Pria	Wanita	Total	Total % Perempuan
Manajemen Tingkat	15	2	17	11,6
Manajemen Tingkat	269	31	300	10,3
Manajemen Tingkat	6.595	1729	8.324	20,8
Profesional/ Trampil	17.484	7.270	24.654	29,5
Semua staf	59.668	17.301	76.969	22,5

Walaupun DoD memiliki kerangka kebijakan untuk pengarusutamaan gender dan memiliki Staf Penghubung Gender, Forum Gender, Dewan Penasihat Pengarusutamaan Gender, serta Badan Peluang Setara dan Aksi Afirmatif, masih ada masalah pelaksanaan kebijakan dan kemampuan lembaga. Misalnya, laporan Audit menyatakan bahwa:

'Umumnya terdapat kemampuan yang tidak memadai untuk mendukung pengarusutamaan gender yang efektif di Dephan. Ini berkaitan dengan kemampuan sehubungan dengan keterampilan, pengetahuan (persyaratan kepatuhan hukum/kebijakan dan kerangka teoretis) dan jumlah sumber daya manusia, keuangan dan logistik yang disediakan untuk pengkoordinasian penyusunan program gender dan pemantauan kepatuhan di DoD.'⁵⁶

Walaupun wanita ditugaskan dalam misi pemeliharaan perdamaian, keterwakilan mereka sebagai atase militer tidak berarti apa-apa. Ini mengherankan karena peran ini sangat disoroti sebagai peran di mana wanita dapat memberikan sumbangan berharga bagi pemeliharaan perdamaian.

Bagian utama dari penciptaan kesetaraan gender adalah perubahan budaya organisasi. Namun demikian, para wanita di SANDF masih melihat terus terjadinya seksisme dan pelecehan seksual, kurangnya kesempatan yang setara untuk kenaikan pangkat dan masih dominannya budaya macho. Pelibatan wanita tidak otomatis mengubah ekspresi patriarkat ini, dan aspek-aspek pengarusutamaan gender inilah yang masih perlu benar-benar diperhatikan oleh SANDF.

Kiat dan pelajaran yang didapat

- Keterwakilan wanita dalam meja-meja perundingan demi tercapainya perdamaian merupakan faktor penentu penting bagi peran mereka dalam masyarakat baru yang sedang dibentuk.
- Perancangan kebijakan dan penetapan mekanisme

lembaga untuk pengarusutamaan gender merupakan kondisi yang diperlukan namun tidak cukup untuk mewujudkan keadilan gender dalam kekuatan pertahanan. Kebijakan ini harus disosialisasikan dan pelaksanaannya dipantau. Lembaga yang ingin mencapai kesetaraan gender harus mendapatkan cukup sumber daya manusia dan keuangan.

- Perubahan budaya lembaga adalah aspek paling penting untuk pengarusutamaan gender di negara-negara yang masih dalam masa transisi. Namun demikian, hal ini memerlukan waktu dan sumber daya khusus.

5.3 Negara-negara maju

Reformasi pertahanan di negara-negara maju sangat berkaitan dengan pembentukan angkatan bersenjata yang sesuai dengan tantangan internasional baru seperti perwujudan perdamaian dan pembangunan perdamaian.

Reformasi pertahanan di Swedia

Reformasi pertahanan di Swedia sekarang ini sudah dimulai pada tahun 1998, dengan perubahan komprehensif pada postur pertahanan negara yang sebelumnya netral tersebut. Rakyat Swedia ingin melakukan transformasi dari angkatan pertahanan melawan invasi menuju pertahanan operasional yang mobil dan fleksibel, yang dapat mempertahankan Swedia dan ambil bagian dalam operasi-operasi internasional'. Fungsi ganda yang diperluas dari kekuatan pertahanan Swedia ini telah terjadi di tengah keterbatasan keuangan karena pengeluaran militer di Swedia terus berkurang dari 2% dari PDB pada tahun 1999 menjadi 1,4% dari PDB pada tahun 2006.⁵⁷

Personalia

Walaupun program wajib militer terbatas pada pria, para wanita sudah masuk dinas militer di Swedia, termasuk pelatihan perwira, sejak tahun 1980. Ini menunjukkan perubahan lingkungan strategis di mana Swedia melihat dirinya: bukan hanya mengalami perubahan ancaman keamanan tapi juga mengalami perubahan teknologi dan keterampilan yang diperlukan.

Proses reformasi pertahanan Swedia umumnya berfokus pada peningkatan efisiensi manajemen sumber daya manusia sementara melakukan perampingan. Diperkirakan Swedia harus mengurangi personil kekuatan pertahanannya sebesar 25%, atau sekitar 5.000 personil tetap, yang separuh di antaranya adalah perwira profesional.⁵⁸ Alasan-alasan restrukturisasi personil ini meliputi kebutuhan untuk dapat merekrut dan mempertahankan para perwira untuk sistem pertahanan baru yang disesuaikan dengan intervensi tersebut. Hal ini memerlukan kesediaan para perwira untuk bertugas di luar negeri, yang umumnya lebih disukai para perwira muda.⁵⁹

Restrukturisasi ini membuka ruang supaya lebih banyak wanita untuk menjadi perwira. Pada bulan

Desember 2006, 19% dari personel Angkatan Bersenjata Swedia adalah wanita dan 81% pria.⁶⁰ Namun demikian, hanya 4,5% dari perwira profesional adalah wanita.⁶¹ Walaupun hal ini menunjukkan masih banyak yang harus dicapai, pada awal proses reformasi pada tahun 1999, wanita hanya 2,5% dari total personel angkatan bersenjata. Yang telah dilakukan adalah pembahasan rencana untuk merekrut lebih banyak wanita bila perekrutan perwira dilakukan kembali.⁶²

Kesempatan yang sama dan pengarusutamaan gender

Pada tahun 2006, enam perwira tinggi dipilih untuk mengikuti program 'Pelatih Gender' tentang kesempatan yang sama.⁶³ Tujuan program ini adalah menjadikan para perwira tingkat tinggi peka sehingga mereka pada gilirannya menyebarkan pengetahuan mereka ke departemen mereka dan aspek-aspek kesetaraan kesempatan dapat dipertimbangkan dalam segala jenis keputusan, alokasi dan operasi.⁶⁴ Selanjutnya, 240 penasihat pelecehan seksual telah dilatih, dan semua personil yang baru direkrut mendapat pelatihan mengenai toleransi nol Angkatan Bersenjata Swedia untuk program pelecehan seksual.⁶⁵ Jumlah laporan pelecehan seksual berkurang dari 16 pada tahun 2005 menjadi 10 pada tahun 2006.⁶⁶

Angkatan Bersenjata Swedia juga telah melakukan pengarusutamaan Resolusi Dewan Keamanan PBB Nomor 1325 ke dalam kegiatan mereka. Setiap prajurit yang mengikuti suatu operasi atau misi menjalani minimal tiga jam pelatihan mengenai resolusi nomor 1325 dan gender dan sejak tahun 2005 pelatihan gender telah dimasukkan dalam semua kurikulum sekolah militer dan pada semua tingkat pendidikan.⁶⁷

Akses atas kekuasaan membuat keputusan

Kemajuan yang luar biasa telah tercapai oleh para wanita di Swedia dalam memanfaatkan ruang dalam perdebatan pertahanan dan keamanan untuk memperluas peran mereka sebagai pembuat keputusan keamanan. Pada tahun 2003, Menteri Pertahanan, Menteri Luar Negeri dan kepala Otoritas Manajemen Krisis semuanya wanita.



Kiat dan pelajaran yang didapat

- Pemaduan gender ke dalam angkatan bersenjata bukan sekedar mengizinkan wanita untuk bergabung. Pelatihan gender dan perubahan lembaga lainnya harus mendukung usaha ini.
- Kesetaraan gender harus dipadukan ke dalam semua aspek pelatihan dan operasi.
- Akses wanita atas kekuasaan membuat keputusan pada tingkat eksekutif sangat penting dan dapat memberikan kemauan politik yang diperlukan untuk mendorong pemaduan gender.

Kotak 9 | Kisah sukses operasional militer Swedia*Pasukan Uni Eropa (EUFOR) Republik Demokratik Kongo*

Pada tahun 2006 angkatan bersenjata Swedia ikut mengirimkan pasukan untuk operasi militer Uni Eropa di Republik Demokratik Kongo (EUFOR Republik Demokratik Kongo), sebuah penugasan yang melibatkan seorang Penasihat Gender untuk Komandan Operasional. Tujuan utamanya adalah untuk mewujudkan Resolusi Nomor 1325. Pada mulanya, tugas Penasihat Gender berfokus pada pelatihan personil angkatan bersenjata untuk memadukan responsifitas gender ke dalam kegiatan sehari-hari mereka tapi kemudian berubah menjadi kerja sama dengan LSM dan kelompok wanita setempat untuk memberikan informasi kepada mereka mengenai tujuan dan kegiatan EUFOR. Dengan memadukan gender, EUFOR menemukan bahwa kerja sama dengan kelompok wanita setempat merupakan sumber informasi dan data intelijen penting. Uni Eropa (EU) menilai bahwa tugas Penasihat Gender meningkatkan efisiensi operasi dan memutuskan untuk memasukan cara kerja ini dalam misi pemeliharaan perdamaian yang akan datang.⁶⁸

*Afghanistan*⁶⁹

Pada tanggal 24 April 2006, hampir 50 wanita Afghanistan duduk mengelilingi sebuah meja. Mereka adalah para dosen dan mahasiswa dari Universitas Balkh di Mazar-i-Sharif yang datang untuk bertemu dengan kelompok kekuatan kerja sama pasukan Swedia Tim Pengamat Militer (MOT, Military Observation Team). Kelompok kerja sama Swedia tersebut unik dalam dua hal. Pertama, kelompok tersebut hanya terdiri dari wanita, dan kedua, mereka tidak memiliki tanggung jawab geografis, berbeda dengan kelompok-kelompok MOT lainnya. Sebaliknya, bidang tanggung jawab mereka adalah wanita.

Di Afghanistan, wanita biasanya dipisahkan dari pria di tempat umum. Untuk satuan militer yang hanya terdiri dari pria, tentu mustahil untuk berbicara dengan seorang wanita. Walaupun lebih mudah bagi wanita asing untuk melakukan ini, namun langkah ini tidaklah mudah. Peran tim MOT adalah menyampaikan informasi yang mereka peroleh dari para wanita Afghanistan, sehingga lembaga-lembaga politik Afghanistan dan organisasi bantuan internasional dapat memanfaatkannya.

6 Usulan-usulan pokok

- 1. Jamin agar reformasi pertahanan mempromosikan kesetaraan gender:** Jamin agar reformasi pertahanan mencerminkan karakter demokratis masyarakat dan mencakup langkah-langkah untuk mempromosikan hubungan gender yang setara melalui, misalnya, perekrutan lebih banyak wanita dan peningkatan potensi dan kontribusi mereka terhadap kekuatan pertahanan.
- 2. Lakukan pengkajian ulang yang menyeluruh:** Gunakan proses pengkajian ulang pertahanan untuk merumuskan visi demokratis untuk pasukan keamanan. Libatkan berbagai pemangku kepentingan, seperti kelompok-kelompok wanita dan kelompok masyarakat lainnya yang menangani isu-isu gender.
- 3. Padukan wanita ke dalam kekuatan pertahanan dan lembaga keamanan:** Lakukan secara aktif perekrutan wanita ke dalam struktur pertahanan dan pastikan wanita terwakili dalam badan-badan pembuat keputusan pertahanan. Tetapkan sasaran, pantau pemaduan wanita, dan tangani hambatan terhadap retensi dan kemajuan mereka.
- 4. Arusutamakan gender dalam kekuatan pertahanan:** Masukkan pelatihan gender pada semua tingkatan dan untuk semua personil kekuatan pertahanan. Akui hak-hak yang setara dan kebutuhan pria, wanita, lesbian dan gay yang berbeda, baik di dalam kekuatan pertahanan maupun di dalam masyarakat yang mereka layani.
- 5. Cegah dan jatuhkan hukuman atas kekerasan berbasis gender oleh personil kekuatan pertahanan:** Susun kode perilaku yang melarang diskriminasi seksual, pelecehan seksual, dan eksploitasi serta penganiayaan seksual. Jamin supaya tidak ada impunitas atas tindakan seperti ini.
- 6. Perkuat pengawasan parlemen atas isu gender dalam reformasi pertahanan:** Parlemen harus memantau laporan tahunan departemen pertahanan dan pengiriman pasukan untuk misi pemeliharaan perdamaian, dan pastikan terdapat kebijakan dan mekanisme untuk menciptakan kesetaraan gender. Libatkan para wanita dan pria yang peka terhadap gender dalam komite-komite tetap parlementer bidang pertahanan.
- 7. Perkuat pengawasan masyarakat sipil atas isu gender dalam reformasi pertahanan:** Tingkatkan kemampuan organisasi-organisasi masyarakat sipil, termasuk kelompok-kelompok wanita dan kelompok masyarakat lainnya yang menangani isu gender, untuk melibatkan diri mereka secara penuh arti dalam debat pertahanan. Jamin pelibatan mereka dalam proses reformasi pertahanan.
- 8. Lakukan analisis gender atas anggaran pertahanan:** Tingkatkan kemampuan parlemen dan masyarakat sipil untuk menyelidiki anggaran pertahanan dan melakukan penelitian sehingga dihasilkan penyusunan anggaran gender yang memadai.

7 Sumber daya tambahan

Situs web yang berguna

Centre for Democracy and Development (Pusat Demokrasi dan Pembangunan) –

<http://www.cddwestafrica.org>

DCAF – <http://www.dcaf.ch>

Bonn International Centre for Conversion (Pusat Konversi Internasional Bonn) –

<http://www.bicc.de>

Institute for Security Studies – www.issafrica.org

Siyanda – Mainstreaming Gender Equality (Pangarusutamaan Kesetaraan Gender) –

<http://www.siyanda.org/about.htm>

UN-INSTRAW Gender and Security Sector Reform (Toolkit Gender dan Reformasi Sektor Keamanan) – <http://www.un-instraw.org/en/gps/general/gender-and-security-sector-reform-3.html>

Artikel dan laporan online

Anderlini, S.N. dan Conaway, C.P., *Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women [Merundingkan Transisi menuju Demokrasi dan Mentransformasi Sektor Keamanan: Sumbangan Penting Wanita Afrika Selatan]* (Women Waging Peace [Wanita Pejuang Perdamaian], Washington DC), 2004. http://www.huntalternatives.org/download/9_negotiating_the_transition_to_democracy_and_reforming_the_security_sector_the_vital_contributions_of_south_african_women.pdf

Committee on Women in the NATO Forces [Komite Urusan Wanita dalam Pasukan NATO], *CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming [Panduan CWINF untuk Pangarusutamaan Gender NATO]*, 2007. http://www.nato.int/issues/women_nato/cwinf_guidance.pdf

UNIFEM [Dana Pembangunan PBB untuk Perempuan], *Getting it Right, Doing it Right: Gender and Disarmament, Demobilisation and Reintegration [Dapatkan dengan Benar, Lakukan dengan Benar: Gender dan Perlucutan Senjata, Demobilisasi dan Reintegrasi]* 2004.

<http://www.womenwarpeace.org/issues/ddr/gettingitright.pdf>

UN-INSTRAW, *Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security [Menjamin Kesetaraan, Menimbulkan Perdamaian: Panduan Kebijakan dan Perencanaan tentang Perempuan, Perdamaian dan Keamanan] (UN SCR 1325)*, 2006. <http://www.un-instraw.org/en/index.php?option=content&task=view&id=1050>

UN Peacekeeping Operations Best Practices Unit [Satuan Praktek yang Baik, Tugas Pemeliharaan Perdamaian Dunia PBB], *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations [Paket Sumber Daya Gender bagi Tugas Pemeliharaan Perdamaian Dunia]*, Juli 2004. http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/pbpu/librar.y.aspx?ot=2&cat=22&menukey=_7_7

CATATAN AKHIR

- 1 Ball, N., 'Transforming Security Sectors: The World Bank and IMF Approaches' ['Perubahan Bentuk Sektor Keamanan: Bank Dunia dan Pendekatan IMF'], *Journal of Conflict, Security and Development* [Jurnal Konflik, Keamanan dan Pembangunan], Jilid 1, Isu 1, h. 45-66.
- 2 de Vries, R., 'Defence Transformation in South Africa: Sharing the Experience with the Forces Armées de la République Démocratique du Congo' ['Transformasi Pertahanan di Afrika Selatan: Berbagi Pengalaman dengan Angkatan Bersenjata Republik Demokratik Kongo'], *African Security Review* [Resensi Keamanan Afrika], Jilid 15, Nomor 4, h. 79-97.
- 3 OECD-DAC Handbook on Security Sector Reform: Supporting Security and Justice [Buku Pedoman OECD-DAC tentang Reformasi Sektor Keamanan: Mendukung Keamanan dan Keadilan], 2007, h. 124.
- 4 European Security Review [Resensi Keamanan Eropa], no. 34, (Juli 2007).
- 5 UN Economic and Social Council [Dewan Ekonomi dan Sosial PBB], Report of the Secretary-General [Laporan Sekretaris Jenderal], 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 [Koordinasi Kepolisian dan Kegiatan Lembaga-lembaga Khusus dan Badan-badan lainnya dalam Sistem PBB: Pemasukan Perspektif Gender ke dalam semua Kebijakan dan Program dalam Perserikatan Bangsa-Bangsa]. 12 Juni 1997.
- 6 UNDP [Program Pembangunan PBB], 2005, h. 170: http://www.undp.org/women/docs/RBEC_GM_manual.pdf
- 7 Gya, G., The importance of gender in ESDP [Pentingnya gender di ESDP], *European Security Review* [Resensi Keamanan Eropa], Nomor 34, (Juli 2007), h. 1-8.
- 8 Meintjies, S., Pillay, A. dan Turshen, M. (para penyunting), *The Aftermath: Women in Post-Conflict Transformation* [Akibat: Wanita dalam Perubahan Pasca-Konflik], (Zed: London), 2001.
- 9 Liu Institute [Lembaga Liu], *Human Security Report* [Laporan Keamanan Manusia], 2005, h. 23; <http://www.humansecurityreport.info/content/view/28/63/>
- 10 Engelbrektsen, K. (Brigjan), Force Commander of the Nordic Battle Group [Panglima Batalion Nordik], dikutip di *From Words to Actions* [Dari Kata-kata sampai Tindakan], Genderforce Swedia. <http://www.genderforce.se>
- 11 GenderForce Swedia, *From Words into Action* [Dari Kata-kata sampai Tindakan]. <http://www.genderforce.se>
- 12 Valenius, J., 'Gender Mainstreaming in ESDP Missions' [Pengarusutamaan Gender di Misi ESDP], *Chaillot Paper* no. 101, (Mei 2007), h. 28.
- 13 Pillay, A., 'Gender, Peace and Peace-keeping: lessons from Southern Africa' [Gender, Perdamaian dan Pemeliharaan Perdamaian: Latihan dari Afrika Bagian Selatan'], *ISS Occasional Paper* 128, (Oct. 2006).
- 14 Statement of Guehenno to UN Security Council debate on Women, Peace and Security [Pernyataan Guehenno dalam Debat Dewan Keamanan PBB tentang Wanita, Perdamaian, dan Keamanan], 23 Oktober 2007, h. 5, S/PV.5766 REKAMAN SEMENTARA SAJA
- 15 McConnell, T., 'All-Female Unit Keeps Peace in Liberia' ['Satuan Semua-Wanita Memelihara Perdamaian di Liberia'], *The Christian Science Monitor*, 21 Maret 2007.
- 16 PBB DPKO Gender Statistics [Statistik Gender]. <http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/contributors/gend.html> (accessed on 30 July 2007).
- 17 Maley, J., 'Sexual harassment rife in armed forces' ['Pelechan seksual terlalu sering terjadi di angkatan bersenjata'], *The Guardian*, 26 May 2006.
- 18 National Organization for Women [Organisasi Wanita Nasional], *From The Citadel to Military Recruiting - Sexual Harassment in Military More Pervasive Than Ever* [Dari Citadel sampai Perekrutan Militer - Pelechan Seksual di Militer Lebih Parah dari Sebelumnya], 1 Sep. 2006.
- 19 Human Rights Watch [Pengawas HAM], *Gender, Peace and Peace-keeping: lessons from Southern Africa* [Gender, Perdamaian dan Pemeliharaan Perdamaian: latihan dari Afrika Bagian Selatan], HRW, Jan. 2003.
- 20 Zeigler, S.L dan Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military* [Bergerak Melampaui G.I. Jane: Wanita dan Militer Amerika Serikat] (University Press of America: USA), 2005, h. 125.
- 21 Zeigler, S.L dan Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military* [Bergerak Melampaui G.I. Jane: Wanita dan Militer Amerika Serikat] (University Press of America: USA), 2005, h. 125.
- 22 Kantor Urusan Wanita dalam Pasukan NATO. <http://nato.int/issues/womennto/perc/femsoldiers.jpg>
- 23 Dikutip di UNDP 2005, h. 170: http://www.undp.org/women/docs/RBEC_GM_manual.pdf
- 24 Juma, M., 'The Role of the Human Resources Department in promoting Gender Equity in the SANDF' [Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Mempromosikan Kesetaraan Gender dalam SANDF], Pidato di depan para Pejabat Sumber Daya Manusia Angkatan Pertahanan Nasional Afrika Selatan, Pretoria, 30 Nov. 2006.
- 25 Hill, J., 'US Quadrennial Defense Review sparks anger in China' [Kajian Pertahanan Empat Tahunan Amerika Serikat memicu kemarahan di Cina], *Jane's Defence News* [Berita Pertahanan Jane], 7 Maret 2006. http://www.janes.com/defence/news/jir/jir060307_2_n.shtml
- 26 Nathan, L., *No Ownership, No Commitment: A Guide to Local Ownership of Security Sector Reform* [Tidak Ada Pemilikan, Tidak Ada Komitmen: Panduan Pemilikan Lokal Reformasi Sektor Keamanan], (University of Birmingham), 2007, h. 16; Fitz-Gerald, A.M., 'Security Sector Reform in Sierra Leone' [Reformasi Sektor Keamanan di Sierra Leone], *Global Facilitation Network for Security Sector reform* [Jaringan Fasilitas Global untuk Reformasi Sektor Keamanan] (GFN-RSK: Shrivvenham), 2004.
- 27 Rolls, S.B, 23 Oktober 2006, www.womenpeaceandsecurity.org/media/doc-waysforward.doc
- 28 Burke, H., *Women Defence Ministers Chip at Latin America's Macho Image* [Para Menteri Pertahanan Wanita Secara Perlahan Menghapus Citra Macho Amerika Latin], *Reuters*, 31 Jan 2007, pada: <http://www.alertnet.org/thenews/newsdesk/N31389288.htm>
- 29 Basiri, S., *Gender and Security Issues: Women in Afghanistan* [Isu-isu Gender dan Keamanan: Wanita di Afghanistan], Discussion paper presented at the BICC E-Conference titled 'Afghanistan: Assessing the Progress of Security Sector Reform one year after the Geneva Conference' [Makalah Diskusi yang Disampaikan pada Konferensi Elektronik BICC berjudul 'Afghanistan: Penilaian Kemajuan Reformasi Sektor Keamanan satu tahun setelah Konferensi Jenewa'], 4-11 Juni 2003.

- ³⁰ Perkiraan Belanja Negara 2007. www.treasury.gov.za
- ³¹ Budlender, D. et al., Gender Budgets Make Cents: Understanding Gender Responsive Budgets [Anggaran Gender Menghasilkan Sen: Memahami Anggaran yang Responsif terhadap Gender], Departemen Urusan Gender, Sekretariat Persemakmuran, Jan. 2002, h. 55.
- ³² Disadur dari: Gender, Women and DDR: Gender-responsive Monitoring and Evaluation Indicators [Wanita dan DDR: Indikator Pemantauan dan Evaluasi yang Tanggap terhadap Gender] http://www.unddr.org/tool_docs/Gender-ResponsivePercent20MonitoringPercent20andPercent20EvaluationPercent20Indicators.pdf
- ³³ Tersedia: <http://web.uct.ac.za/org/agi/pubs/newsletters/vol9/budget.htm>
- ³⁴ Anderlini, S.N. and Conaway, C.P., 'Security Sector Reform' [Reformasi Sektor Keamanan], Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action [Keamanan Inklusif, Perdamaian Berkelanjutan: Paket Advokasi dan Aksi], International Alert and Initiative for Inclusive Security [Kewaspadaan dan Prakarsa Internasional untuk Keamanan Inklusif], 2004. http://www.international-alert.org/women/gpb_toolkit.htm
- ³⁵ Carreiras, H., 'Gender Integration in the Armed Forces: A Cross National Comparison of Policies and Practices in NATO Countries [Pemaduan Gender dalam Angkatan Bersenjata: Perbandingan Nasional atas Kebijakan dan Praktik di Negara-negara NATO]', makalah yang disampaikan pada Pertemuan Tahunan ke-26 Personil Militer Wanita NATO, Mei 2002. <http://www.nato.int/ims/2002/cwinf2002/cwinf-02.htm>
- ³⁶ Tersedia pada http://www.NATO.int/issues/women_nato/index.html
- ³⁷ Brown, M.T., 'Be the best: Military Recruiting and the Cultural Construction of Soldiering in Great Britain [Menjadi yang paling baik: Perekrutan Militer dan Pembangunan Budaya Kehidupan Tentara di Kerajaan Inggris]', Social Science Research Council [Dewan Penelitian Ilmu Sosial]. http://programs.ssrc.org/gsc/gsc_quarterly/newsletter5/content/brown/ (diakses 23 Oktober 2007).
- ³⁸ 'Walaupun perbandingan yang sebenarnya tidak memungkinkan karena perbedaan kegiatan, inilah yang harus dilakukan pria dan wanita berusia 22 tahun agar 'max' (mendapat skor sempurna 300) dalam tes kebugaran jasmani di setiap angkatan', Sgt. Staf Borlik, A.K., 'Physical Training Differences Explored' [Perbedaan-perbedaan Latihan Fisik Diteliti dengan Seksama], DefenseLink News, (American Forces Press Service [Jasa Perse Angkatan Bersenjata Amerika]. United States Department of Defense [Departemen Pertahanan Amerika Serikat]), 13 Mei 1998. <http://www.defenselink.mil/news/newsarticle.aspx?id=41344>
- ³⁹ Committee on Women in the NATO Forces and The Women's Research & Education Institute [Komite Urusan Wanita dalam Pasukan NATO dan Institut Penelitian dan Pendidikan Wanita], 'Percentages of Female Soldiers in NATO Countries' Armed Forces' [Persentase Tentara Wanita dalam Angkatan Bersenjata Negara-negara NATO]. http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers_2001_2006.pdf; Committee on Women in the NATO Forces [Komite Urusan Wanita dalam Pasukan NATO], 'Percentages of Military Service Women in 2006' [Persentase Tentara Wanita pada tahun 2006]. http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers-2006.jpg; 'Hungarian National Report for 2006' [Laporan Nasional Hungaria tahun 2006], Committee on Women in the NATO Forces [Komite Urusan Wanita dalam Pasukan NATO], http://www.nato.int/ims/2006/win/pdf/hungarian_report_2006.pdf
- ⁴⁰ 'Agreement between the Ministry of Defence and the Equal Opportunities Commission on an Action Plan to Prevent and Deal Effectively with Sexual Harassment in the Armed Forces' [Perjanjian antara Departemen Pertahanan dan Komisi Kesempatan yang Sama tentang Rencana Aksi untuk Mencegah dan Menangani Secara Efektif Pelecehan Seksual di Angkatan Bersenjata]. http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/13856EA1-1D13-4872-A5EF-797D8EA3E025/0/mod_eoc_agreement.pdf
- ⁴¹ <http://www.navy.mil.za/aboutus/values/conduct.htm>
- ⁴² Organization for Security and Co-operation in Europe [Organisasi Keamanan dan Kerja Sama di Eropa], Code of Conduct on Politico-Military Aspects of Security [Kode Perilaku tentang Aspek Politik-Militer Keamanan], Pasal 27, (3 Des. 1994).
- ⁴³ Report of the Secretary General [Laporan Sekretaris Jenderal], Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Sexual Abuse [Langkah-langkah Khusus untuk Perlindungan dari Eksploitasi Seksual dan Penganiayaan Seksual], A/58/777, (23 April 2004), pasal 14.
- ⁴⁴ About the Conduct and Discipline Units [Tentang Satuan-satuan Perilaku dan Disiplin], UNDPKO informasi tersedia pada: <http://pbb.org/dpko/>
- ⁴⁵ Kutipan dari penyajian Klutsey, E.A. (Kol.) mengenai Kode Perilaku Ghana, disampaikan pada Rapat Persiapan tentang Rancangan Kode Perilaku Angkatan Bersenjata dan Pasukan Keamanan Afrika Barat, 24-26 Okt. 2005. http://www.dcaf.ch/awg/ev_accra_051024_presentation_Klutsey.pdf
- ⁴⁶ UN Department of Peacekeeping Operations (DPKO) [Departemen Operasi Perdamaian PBB], 'Implementation of Security Council Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security in Peacekeeping Contexts: A Strategy Workshop with Women's Constituencies from Troop and Police Contributing Countries' [Pelaksanaan Resolusi Dewan Keamanan PBB Nomor 1325 (2000) tentang Perempuan, Perdamaian dan Keamanan dalam Konteks Pemeliharaan Perdamaian: Lokakarya Strategi dengan Personil Wanita dari Negara-negara yang Mengirim Tentara dan Polisi], 7-9 Feb. 2007, Conclusions, Agreements and Recommendations [Kesimpulan, Perjanjian dan Usulan], h. 6. <http://pbpu.unlb.org/pbps/Library/Recommendations%20and%20Conclusions.pdf>
- ⁴⁷ Kleppe, T.T., 'Gender Training and Capacity Building for the Security Sector: A Discussion on Good Practices' [Pelatihan Gender dan Pembangunan Kemampuan di Sektor Keamanan: Pembahasan mengenai Praktik yang Baik], Makalah Kerja No. 3 tentang Gender, Perdamaian dan Keamanan (UN-INSTRAW: Santo Domingo), 2007.
- ⁴⁸ Disadur dari: UNFPA, Enlisting the Armed Forces to Protect Reproductive Health and Rights: lessons learned from nine countries [Mendapat Bantuan Angkatan Bersenjata untuk Melindungi HAM Reproduksi: pelajaran yang didapat dari sembilan negara, Technical Report [Laporan Teknis]. (UNFPA: New York:) 2003, h. 32-34.
- ⁴⁹ Médecins Sans Frontières [Para Dokter tanpa Perbatasan] Democratic Republic of Congo: Forgotten

- War [Republik Demokratik Kongo: Perang yang Terlupakan], 18 Des. 2006.
http://www.msf.org/msfinternational/invoke.cfm?objectid=95575C53-5056-AA77-6CB1F082D6DDD28B&component=toolkit.article&method=full_html
- ⁵⁰ Tripp, A.M., 'Empowering Women in the Great Lakes Region: Violence, Peace and Women's Leadership' ['Pemberdayaan Wanita di Kawasan Danau-Danau Besar: Kekerasan, Perdamaian dan Pimpinan Wanita'], SHS Papers in Women's Studies/Gender Research [Tulisan SHS tentang Kajian Wanita/Riset Gender No. 3, (Juli 2005), h. 21. Lihat juga Bastick, Grimm & Kunz (2007) Sexual Violence in Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector (DCAF: Geneva), pp. 41-42.
- ⁵¹ Schroeder, E., 'A Window of Opportunity in the Democratic Republic of the Congo: Incorporating a Gender Perspective in the Disarmament, Demobilization and Reintegration Process' [Jendela Kesempatan di Republik Demokratik Kongo: Keterpaduan Perspektif Gender dalam Proses Perlucutan Senjata, Demobilisasi dan Reintegrasi], Peace, Conflict & Development, Jilid 6, No. 6, (Jan. 2005), h. 4.
<http://www.peacestudiesjournal.org.uk/docs/awindowofopportunity.pdf>
- ⁵² UNIFEM, 'Getting it Right, Doing it Right: Gender and Disarmament, Demobilisation and Reintegration' ['Dapatkan dengan Benar, Lakukan dengan Benar: Gender dan Perlucutan Senjata, Demobilisasi dan Reintegrasi], Okt. 2004, h. 5.
- ⁵³ SANDF, 'White Paper on National Defence for the Republic of South Africa' ['Buku Putih tentang Pertahanan Nasional Republik Afrika Selatan'], Mei 1996.
- ⁵⁴ SANDF, 'White Paper on National Defence for the Republic of South Africa' ['Buku Putih tentang Pertahanan Nasional Republik Afrika Selatan'], Mei 1996.
- ⁵⁵ Cape Argus, 26 Juni 2007
- ⁵⁶ DOD Audit Report op cit, p. 81.
- ⁵⁷ Information from the Stockholm International Peace Research Institute [Informasi dari Institut Penelitian Perdamaian Internasional Stockholm] (SIPRI), The SIPRI Military Expenditure Database [Pangkalan Data SIPRI tentang Pengeluaran Militer]. Terdedia pada:
http://first.sipri.org/non_first/milex.php
- ⁵⁸ Swedish Government Bill [Rancangan Undang-Undang Pemerintah Swedia] 2004/05:5, Our Future Defence: The focus of Swedish Defence Policy 2005-2007 [Pertahanan Masa Depan Kita: Fokus Kebijakan Pertahanan Swedia tahun 2005-2007], h. 17.
- ⁵⁹ The Swedish Armed Forces [Angkatan Bersenjata Swedia], Peacekeeping and Security Initiatives in 2006 [Prakarsa Pemeliharaan Perdamaian dan Keamanan pada tahun 2006], h. 35.
- ⁶⁰ The Swedish Armed Forces [Angkatan Bersenjata Swedia], Peacekeeping and Security Initiatives in 2006 [Prakarsa Pemeliharaan Perdamaian dan Keamanan pada tahun 2006], h. 37.
- ⁶¹ The Swedish Armed Forces [Angkatan Bersenjata Swedia], Peacekeeping and Security Initiatives in 2006 [Prakarsa Pemeliharaan Perdamaian dan Keamanan pada tahun 2006], h. 38.
- ⁶² The Swedish Armed Forces [Angkatan Bersenjata Swedia], Peacekeeping and Security Initiatives in 2006 [Prakarsa Pemeliharaan Perdamaian dan Keamanan pada tahun 2006], h. 17.
- ⁶³ The Swedish Armed Forces [Angkatan Bersenjata Swedia], Peacekeeping and Security Initiatives in 2006 [Prakarsa Pemeliharaan Perdamaian dan Keamanan pada tahun 2006], h. 38.
- ⁶⁴ The Swedish Armed Forces [Angkatan Bersenjata Swedia], Peacekeeping and Security Initiatives in 2006 [Prakarsa Pemeliharaan Perdamaian dan Keamanan pada tahun 2006], h. 38.
- ⁶⁵ The Swedish Armed Forces [Angkatan Bersenjata Swedia], Peacekeeping and Security Initiatives in 2006 [Prakarsa Pemeliharaan Perdamaian dan Keamanan pada tahun 2006], h. 39.
- ⁶⁶ The Swedish Armed Forces [Angkatan Bersenjata Swedia], Peacekeeping and Security Initiatives in 2006 [Prakarsa Pemeliharaan Perdamaian dan Keamanan pada tahun 2006], h. 39.
- ⁶⁷ Claes-Goran, F. (Lt. Gen.), Swedish Armed Forces [Angkatan Bersenjata Swedia], Gender Equality and Gender Mainstreaming in Swedish Armed Forces [Kesetaraan dan Pengarusutmaan Gender di Angkatan Bersenjata Swedia], Graz, 10 May 2007.
- ⁶⁸ The Swedish Armed Forces [Angkatan Bersenjata Swedia], Peacekeeping and Security Initiatives in 2006 [Prakarsa Pemeliharaan Perdamaian dan Keamanan pada tahun 2006], h. 39.
- ⁶⁹ The Swedish Armed Forces [Angkatan Bersenjata Swedia], Peacekeeping and Security Initiatives in 2006 [Prakarsa Pemeliharaan Perdamaian dan Keamanan pada tahun 2006], h. 16.

