

**PERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA BAGI KARYAWAN PERUSAHAAN MILITER
DAN KEAMANAN SWASTA: ANALISIS HUKUM NORMATIF DALAM PERSPEKTIF
HUKUM INTERNASIONAL DAN NASIONAL**

Devantara Pranata Mulawarman

Universitas Mulawarman
Email: talismancl997@gmail.com

Mahendra Putra Kurnia

Universitas Mulawarman

Rika Erawaty

Universitas Mulawarman

Abstract

This study examines the legal basis for Human Rights Protection of Private Military and Security Company (PMSC) employees. Despite frequent violations of their rights, no binding international law currently regulates this matter. The purpose is to identify the existing legal framework and potential measures to enhance protection. This research applies a normative juridical (doctrinal) method by analyzing international humanitarian law, human rights instruments, and comparative approaches. The findings reveal that the absence of binding law leads to legal uncertainty and vulnerability for PMSC employees, with several documented cases of human rights violations. The study concludes that strengthening international instruments and harmonizing national laws are crucial to ensure effective human rights protection for PMSC employees.

Keywords: *Human Rights; Humanitarian Law; Private Military and Security Company; Workers' Rights*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji dasar hukum Perlindungan Hak Asasi Manusia bagi karyawan *Private Military and Security Company* (PMSC). Meskipun terdapat berbagai pelanggaran terhadap hak-hak mereka, hingga saat ini belum ada hukum internasional yang bersifat mengikat untuk mengatur persoalan tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi kerangka hukum yang ada serta langkah-langkah potensial yang dapat dilakukan untuk meningkatkan perlindungan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif (doktrinal) dengan menganalisis hukum humaniter internasional, instrumen hak asasi manusia, serta pendekatan komparatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan hukum yang mengikat menimbulkan ketidakpastian hukum dan kerentanan bagi karyawan PMSC, dengan beberapa kasus pelanggaran hak asasi manusia yang telah terdokumentasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan instrumen internasional dan harmonisasi hukum nasional merupakan hal yang krusial untuk menjamin perlindungan hak asasi manusia yang efektif bagi karyawan PMSC.

Kata Kunci: Hak Asasi Manusia; Hak Buruh; Hukum Humaniter; Perusahaan Militer Swasta

I. PENDAHULUAN

PMSC didefinisikan sebagai perusahaan-perusahaan swasta yang mengkhhususkan dirinya pada keterampilan militer, yang mencakup operasi tempur,

perencanaan strategis, pengumpulan intelijen, dukungan operasional, logistik, pelatihan, pengadaan dan perawatan senjata dan peralatan, serta menyediakan jasa keamanan dan perlindungan personel dan harta benda,

yang mencakup aset kemanusiaan dan industri¹.

The Legislative Guidance Tool for States to Regulate Private Military and Security Companies menggunakan istilah “PMSC” yang menggabungkan gagasan “PSC” dan “PMC” sebagai perusahaan yang menyediakan layanan keamanan, layanan militer, atau keduanya, terlepas dari bagaimana perusahaan tersebut mendefinisikan diri mereka sendiri. Oleh karena itu, istilah PMSC mencakup semua perusahaan yang menyediakan layanan militer atau keamanan atau keduanya, terlepas dari bagaimana mereka sendiri menggambarkan diri mereka. Dengan itu, dan juga mempertimbangkan fakta bahwa beberapa penyedia data yang tersedia saat ini cenderung menyebut PMC maupun PSC secara bergantian, maka dalam karya ilmiah ini, istilah PMC, PSC, maupun PMSC akan digunakan secara sinonim².

Dalam hukum internasional, tidak terdapat satupun peraturan yang mengatur tentang hak karyawan PMSC dan PMSC secara keseluruhan secara mengikat, namun ada beberapa draf konvensi dan dokumen yang tidak mengikat yang berniat untuk memberikan semacam pedoman seputar *Private Military and Security Company*, di antaranya: Montreux Document, yang

merupakan sebuah upaya dari *International Committee of The Red Cross (ICRC)* untuk memberikan suatu kerangka hukum mengenai PMSC, dengan 59 negara peserta yang mendukung namun tidak meratifikasi dokumen tersebut; Lalu terdapat pula *The Legislative Guidance Tool for States to Regulate Private Military and Security Companies*, yang merupakan upaya dari DCAF (*Geneva Centre for Security Sector Governance*) untuk memberikan suatu kerangka hukum mengenai PMSC; dan juga *International Code of Conduct for Private Security Service Providers*, yang merupakan upaya untuk memberikan suatu kerangka hukum mengenai PMSC yang dilakukan melalui inisiatif multi-stakeholder yang diselenggarakan oleh pemerintah Swiss. Tanpa adanya peraturan yang secara eksplisit mengatur tentang PMSC, maka tidak ada pula peraturan yang bertujuan melindungi hak asasi manusia karyawan PMSC.

Kegagalan proyek-proyek perjanjian internasional yang penting di berbagai bidang dalam beberapa tahun terakhir – seperti hukum lingkungan internasional, hukum pidana internasional, dan hukum yang seharusnya berguna untuk membatasi senjata tertentu – menjadi sebab dari keengganan dari berbagai Negara untuk menyusun suatu konvensi yang

¹ DCAF. *Private military companies*. Geneva: The Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (2006). https://www.files.ethz.ch/isn/17438/background_09_private-military-companies.pdf. Terakhir diakses 1 Juli 2024.

² DCAF. “Legislative Guidance Tool for States to Regulate Private Military and Security Companies.” (2016). https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Legislative-Guidance-Tool-EN_1.pdf. Terakhir diakses 1 Juli 2024.

mengikat untuk mengatur Private Military and Security Company³.

Kasus dimana hak asasi manusia karyawan Private Military and Security Company dilanggar memang jarang didengar, namun memang pernah terjadi. Terdapat beberapa kasus dimana kebutuhan personel yang sedang bekerja di wilayah yang memiliki stabilitas yang rendah tidak tercukupi, seperti yang tercantum dalam autobiografi Bob Shepherd di Afganistan, dan James Ashcroft di Irak. Ketidalcukupan tersebut sangat berpotensi membahayakan personel dengan ancaman yang seharusnya lebih mudah dihindari (namun tidak sepenuhnya dihindari, dikarenakan sifat pekerjaan mereka yang pada dasarnya memang berbahaya) jika mereka dilengkapi dengan perlengkapan yang memadai.

Faktor lain yang menyebabkan terabaikannya kesejahteraan hak asasi manusia karyawan PMSC adalah betapa miripnya mereka dengan tentara bayaran dalam bidang pekerjaannya. Pada dasarnya, kedua pekerjaan tersebut dapat diringkas sebagai “orang bersenjata berbayar”, meskipun kenyataannya lebih bernuansa dari itu. Akibatnya, hak-hak karyawan PMSC terkadang disamakan dengan hak-hak tentara bayaran, yang dimana hak mereka sudah ditentukan dan sudah mengikat secara hukum dalam Protokol Tambahan Konvensi Jenewa dan Mercenary Convention.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif (doktrinal) dengan menggunakan beberapa pendekatan: pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, pendekatan kasus, serta pendekatan komparatif. Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis status hukum, kekosongan regulasi, serta perlindungan HAM bagi karyawan PMSC dalam hukum internasional maupun nasional.

Bahan hukum yang digunakan untuk penelitian ini akan memiliki kaitan erat dengan Hukum Internasional, khususnya Hukum Humaniter, Hukum Organisasi Internasional, Filsafat Hukum, serta Penalaran Hukum.

PMSC bukan merupakan NGO, melainkan entitas swasta berbasis profit yang beroperasi secara kontraktual lintas negara, bekerja sama dengan negara maupun aktor non-negara melalui perjanjian atau kontrak. Hal ini membedakan PMSC dari organisasi nirlaba yang berbasis misi sosial atau kemanusiaan.

Hal seperti pengertian, sejarah, layanan yang disediakan, struktur organisasi, status legalitas, serta peran mereka di situasi dunia sekarang ini akan terlebih dahulu dianalisis, lalu akan diungkap bentuk dan upaya menegakkan perlindungan hak asasi manusia bagi karyawan PMSC, baik upaya yang sudah

³ Kees, Alexander. Regulation of private military companies. *Goettingen J. Int'l L.* 3 (2011): Hal. 199.

dilakukan maupun yang belum dilakukan oleh berbagai pihak yang bersangkutan seperti PMSC itu sendiri, oleh masing-masing negara, maupun dalam bentuk upaya multilateral untuk menjamin hak asasi manusia karyawan PMSC, baik secara langsung maupun tidak langsung.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Tentang Private Military and Security Companies

Munculnya perusahaan-perusahaan militer yang lalu disebut sebagai Private Military and Security Company, atau disingkat PMSC, dimulai karena menyusutnya angkatan bersenjata nasional secara global akibat berakhirnya periode dekolonisasi pada tahun 1960an dimana tekanan ekonomi yang muncul terhadap pemerintah berbagai negara barat menjadi terlalu besar. Periode dimana banyak tentara terlatih yang menganggur, ditambah dengan meningkatnya masalah keamanan, adalah apa yang dikatakan oleh banyak akademisi penting sebagai kebangkitan PMSC⁴.

PMSC memiliki asal usul dimana sekelompok mantan veteran SAS (Special Air Service, sebuah satuan pasukan khusus Angkatan Darat Inggris) pada tahun 1965 yang, di bawah kepemimpinan pendiri SAS,

Sir Archibald David Stirling dan John Woodhouse, mendirikan WatchGuard International sebagai perusahaan swasta yang dapat dikontrak untuk tujuan keamanan dan militer⁵.

Pertumbuhan dramatis dalam jumlah dan ukuran PMSC terjadi pada akhir Perang Dingin. Eksodus lebih dari 6 juta personel militer dari militer Barat pada tahun 1990an, yang dilakukan sebagai upaya demilitarisasi dan demobilisasi oleh berbagai angkatan militer barat, memperluas cakupan perekrutan PMSC dengan tiba-tiba memunculkan sumber daya manusia yang terampil dalam bersenjata.

Sejak akhir tahun 2000an, PMSC semakin terlibat dalam tindakan anti-pembajakan di Somalia dan wilayah lain. PMSC tetap aktif di wilayah ini, terutama memberikan keamanan bagi pelayaran swasta melalui Teluk Aden dan kadang-kadang melakukan kontrak untuk membantu upaya PBB. PMC dipekerjakan untuk mencegah perompak menyerang kapal dan menyandera awak kapal serta transportasi mereka.

Goddard menyebutkan jenis layanan yang disediakan oleh PMSC secara lebih rinci. Ia menyatakan bahwa PMSC adalah “perusahaan sipil terdaftar yang mengkhususkan diri dalam penyediaan pelatihan militer kontrak (program instruksi dan simulasi), operasi dukungan militer

⁴ Manoilo, A & Zaytsev, A, International Legal Status of Private Military Companies, Herald of the Russian Academy of Sciences, (2020). vol. 90, no. 1, Hal. 49–55.

⁵ Crowell, William P; Contos, Brian T; DeRodeff, Colby; Dunkel, Dan (2011). Physical and Logical Security Convergence: Powered By Enterprise Security Management: Powered By Enterprise Security Management. Syngress. ISBN 9780080558783.

(dukungan logistik), kemampuan operasi (penasihat pasukan khusus, komando dan kendali), fungsi komunikasi dan intelijen), dan/atau peralatan militer, kepada badan hukum dalam dan luar negeri yang sah⁶.

Lalu, Makki menyebutkan layanan yang disediakan oleh PMSC dalam definisinya yang berbunyi “entitas perusahaan yang memberikan layanan defensif guna melindungi individu dan properti, yang sering digunakan oleh perusahaan multinasional di sektor ekstraktif, lembaga kemanusiaan, dan individu dalam situasi konflik atau ketidakstabilan”⁷.

Beberapa karya ilmiah yang membahas tentang kemampuan PMSC juga menyatakan bahwa PMSC kemungkinan besar dapat meningkatkan kinerja militer nasional dengan cara yang sama seperti bantuan yang diberikan oleh negara sekutu. PMSC, atau sekutunya, memberikan kemampuan tambahan kepada pemberi kerja yang dapat meningkatkan kemampuan yang sudah ada atau memberikan kemampuan baru yang meningkatkan kemampuan bela diri pemberi kerja⁸.

Di dunia ini ada beberapa negara yang menjadi negara asal dari beberapa Private Military and Security Company ternama, seperti Amerika Serikat, Britania Raya, China, dan Afrika Selatan, yang menampung sekitar 70 persen dari seluruh PMSC di dunia ini.

Rusia yang meskipun tidak memiliki sektor PMSC sebanyak keempat negara yang disebutkan di atas, tetap menjadi negara yang menggunakan layanan PMSC untuk konflik bersenjata terbanyak dibandingkan negara lain.

Private Military and Security Company, dikarenakan mereka merupakan sebuah perusahaan, memiliki struktur organisasi tidak jauh berbeda dari berbagai jenis perusahaan yang lainnya. Selain itu, struktur yang lebih khusus dan spesifik yang membedakan mereka dari perusahaan yang lain (bahkan antara setiap PMSC) masih kurang terdokumentasi dan kemungkinan termasuk sebagai rahasia dagang, sehingga terdapat kemungkinan bahwa setiap PMSC memiliki struktur organisasi yang berbeda antara satu sama lain, namun seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, secara mendasar, the International Code of Conduct for Private Security Service Providers menyebutkan bahwa PMSC mengandung staf, manager, dan direktur.

Adanya struktur organisasi yang kokoh ini berpotensi meningkatkan pengendalian terhadap sifat dan tingkah laku karyawan PMSC yang juga berpotensi mencegah mereka dari tindakan yang sewenang-wenangnya yang biasanya dilakukan oleh, misalnya, tentara

⁶ Goddard, Scott C. Private military company: a legitimate international entity within modern conflict. Diss. Fort Leavenworth, KS: US Army Command and General Staff College, 2001.

⁷ Makki, S., Meek, S., Musah, A., Crowley, M.J. and Lilly, D., 2001. Private Military Companies

and the Proliferation of Small Arms: Regulating the Actors.

⁸ Petersohn, Ulrich. 2017. Private Military and Security Companies (PMSCs), Military Effectiveness, and Conflict Severity in Weak States, 1990-2007. *Journal of Conflict Resolution* 61 (5):1046–72. doi:10.1177/0022002715600758.

bayaran. Tingkat organisasi ini bahkan juga berpotensi menempatkan mereka lebih tinggi daripada tentara nasional, yang sebenarnya mereka sendiri juga kadang tidak polos dalam pekerjaan mereka, melihat bahwa sudah banyak terdokumentasi pelanggaran dan kejahatan perang yang dilakukan oleh kombatan yang sah seperti tentara nasional.

Dalam hukum internasional, status legalitas dari sebuah PMSC masih dapat dibilang ambigu. Sampai sekarang, masih belum ada sama sekali hukum internasional yang mengatur tentang PMSC yang mengikat. Yang paling mendekati undang-undang yang mengikat secara hukum saat ini adalah Dokumen Montreux, yang menyediakan sebuah blueprint bagi pemerintah untuk mengatur PMSC secara efektif, dengan 59 negara dan 3 organisasi internasional (yang terdiri dari European Union, Organization for Security and Co-operation in Europe, dan North Atlantic Treaty Organization) yang menandatangani dokumen tersebut, serta the International Code of Conduct for Private Security Service Providers (Kode Etik Internasional untuk Penyedia Layanan Keamanan Swasta) atau disingkat ICoC, dimana 8 negara, 154 PMSC, dan 58 organisasi sipil telah menandatangani, serta 79 organisasi yang mengamati dokumen tersebut.

Melihat situasi politik di dunia sekarang ini, upaya regulasi di PBB perlahan hidup

kembali oleh ketegangan dunia yang semakin memanas. PBB telah berupaya untuk mengatasi kesenjangan antara ketentuan hukum internasional yang menangani tentara bayaran dan pendekatan peraturan yang lebih lunak dari inisiatif multipihak yang menangani PMSC, seperti Dokumen Montreux dan Kode Etik Internasional untuk Penyedia Layanan Keamanan Swasta. Namun, konsensus mengenai perlunya instrumen yang mengikat secara hukum, apalagi konten yang substantif, masih sulit dicapai. Beberapa permasalahan utama muncul dalam diskusi PBB pada tahun 2022: negara-negara masih belum dapat menyepakati apakah instrumen tersebut harus mengikat atau tidak mengikat dan terdapat kurangnya konsensus mengenai ruang lingkungannya, ketentuan hak asasi manusia dan isi akuntabilitas dan upaya pemulihan bagi korban⁹.

3.2 Dasar Hukum Hak Asasi Manusia bagi Karyawan PMSC

The International Code of Conduct for Private Security Service Providers, disingkat ICoC, adalah seperangkat prinsip untuk penyedia layanan keamanan dan militer swasta, yang dibuat melalui inisiatif multi-pemangku kepentingan yang diselenggarakan oleh pemerintah Swiss. Proses ini melibatkan dan terus melibatkan perwakilan dari perusahaan keamanan swasta, negara, dan

⁹ Swed, Ori. "Private military and security companies in armed conflict." In *Private military and security companies in armed conflict*. 2023.

organisasi masyarakat sipil. Kode tersebut memperkuat dan mengartikulasikan kewajiban penyedia layanan keamanan swasta, khususnya yang berkaitan dengan hukum humaniter internasional dan hukum hak asasi manusia. Kode tersebut juga menetapkan dasar untuk mengembangkan kerangka kelembagaan guna memberikan pengawasan dan akuntabilitas terhadap Kode tersebut.

Kode etik tersebut merupakan mekanisme non-negara dan karenanya dimaksudkan sebagai pelengkap pengawasan hukum nasional terhadap penyedia keamanan swasta. Kode tersebut dirancang untuk diterapkan dalam lingkungan keamanan yang kompleks, yang berarti setiap wilayah yang mengalami atau sedang dalam pemulihan dari kerusuhan atau ketidakstabilan, baik karena bencana alam atau konflik bersenjata, di mana supremasi hukum telah dirusak secara substansial, dan di mana kapasitas otoritas negara untuk menangani situasi tersebut berkurang, terbatas, atau tidak ada sama sekali.

ICoC dibagi menjadi delapan bagian. Pembukaan mengidentifikasi subjek regulasi: korporasi yang menjual layanan perlindungan kepada klien negara dan non-negara, yang terlibat dalam operasi komersial, dalam diplomasi, dan dalam aktivitas keamanan. Teks tersebut mengakui bahwa bisnis PMSC dapat membawa konsekuensi negatif atau positif bagi pihak yang mempekerjakan, bagi penduduk yang terkena dampak operasi mereka, bagi pemenuhan hak asasi manusia, dan bagi supremasi hukum. Oleh karena itu,

perusahaan penandatanganan menyatakan, melalui kode tersebut, niat mereka untuk menghormati hak asasi manusia dan standar kemanusiaan. Untuk menunjukkan kepatuhan terhadap perilaku yang dinyatakan dalam kode tersebut, perusahaan menyerahkan diri mereka untuk diaudit dan disertifikasi.

Bagian kedua memberikan definisi istilah yang digunakan di seluruh kode tersebut. Bagian ketiga menjelaskan bahwa implementasinya akan bertahap dan akan bergantung pada pengawasan bersama. Pada titik ini, dokumen tersebut menunjukkan perlunya menyelaraskan regulasi nasional dan standar internasional yang dihasilkan oleh ICoC.

Bagian keempat memberikan ketentuan umum, yang menyatakan bahwa hal itu tidak menciptakan kewajiban internasional baru, meskipun hal itu mengamanatkan pembentukan mekanisme pengawasan independen. Bagian kelima memuat komitmen umum dengan dua ketentuan penting: perusahaan harus mewajibkan karyawannya, termasuk subkontraktor, untuk mematuhi kode tersebut dalam keadaan apa pun; perusahaan harus mematuhi kode tersebut, meskipun hal itu tidak disebutkan secara tegas dalam kontrak yang mereka tandatangani. Selain itu, bagian kelima mengatur perusahaan untuk tidak terlibat dalam kegiatan kriminal apa pun, serta melakukan tindakan yang bertentangan dengan sanksi yang dijatuhkan oleh Dewan Keamanan Perserikatan Bangsa-Bangsa. Tindakan yang dilarang meliputi perdagangan manusia, kerja

paksa, kekerasan seksual dan gender, perdagangan narkoba, eksekusi, penyiksaan atau perlakuan atau hukuman lain yang kejam, tidak manusiawi, atau merendahkan martabat.

Bagian keenam memuat prinsip-prinsip khusus mengenai perilaku personel, yang mengatur bahwa “perusahaan penandatangan akan, dan akan mengharuskan personelnnya untuk, memperlakukan semua orang secara manusiawi dan dengan menghormati martabat dan privasi mereka dan akan melaporkan setiap pelanggaran kode ini”. Bagian keenam juga melarang personel terlibat dalam tindakan diskriminatif apa pun berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, disabilitas, orientasi seksual, dan asal usul sosial.

Bagian ketujuh mengatur seleksi personel, melarang perekrutan anak di bawah umur, dan menciptakan pembatasan untuk mempekerjakan orang yang sebelumnya terlibat dalam tindak pidana, dalam kegiatan yang bertentangan dengan kode etik. Bagian ini juga mengamanatkan bahwa perusahaan harus mempromosikan lingkungan kerja yang sehat dan aman, tidak menoleransi pelecehan antar karyawan, serta penyalahgunaan narkoba dan alkohol atau perilaku tidak pantas lainnya. Perusahaan harus menjaga jalur kontak, sehingga karyawan atau pihak ketiga dapat melaporkan pelanggaran kode etik.

Terakhir, bagian kedelapan kode etik menunjukkan perlunya pemerintah Swiss menyimpan daftar publik dengan perusahaan-

perusahaan penandatangan. Mungkin fitur terpenting dari ICoC adalah partisipasi masyarakat sipil¹⁰.

Kode etik ini pada tanggal 1 Agustus 2012 sudah ditandatangani oleh 464 PMSC, dan sejak saat itu terus meningkat jumlah perusahaan yang menandatangani kode etik tersebut. Perkembangan rutin mengenai ICoC dapat dilihat di situs mereka di (<https://icoca.ch/>).

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, disingkat DUHAM, adalah dokumen internasional yang diadopsi oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa yang mengabadikan hak dan kebebasan semua manusia. Disusun oleh komite PBB yang diketuai oleh Eleanor Roosevelt, dokumen ini diterima oleh Majelis Umum sebagai Resolusi 217 selama sesi ketiganya pada tanggal 10 Desember 1948 di Palais de Chaillot di Paris, Prancis. Deklarasi tersebut terdiri atas 30 pasal yang merinci "hak-hak dasar dan kebebasan fundamental" individu dan menegaskan karakter universal mereka sebagai sesuatu yang melekat, tidak dapat dicabut, dan berlaku bagi semua manusia. DUHAM mendeklarasikan bahwa semua orang berhak atas semua hak yang tercantum dalam deklarasi tersebut, seperti hak untuk hidup, hak kemerdekaan, hak untuk memiliki, dan hak untuk mengeluarkan pendapat, tanpa adanya pengecualian apa pun, seperti perbedaan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama,

¹⁰ Lenon Farias Guedes, Henrique, “Protecting the Covert Protectors: Codes of Conduct and Minimum

Labour Standards in the Global Private Security Market”. University of Sao Paulo. (Mei 2016).

politik atau pandangan lain, asal-usul kebangsaan atau kemasyarakatan, hak milik, kelahiran ataupun kedudukan lain.

Deklarasi ini secara umum dianggap sebagai dokumen penting karena bahasanya yang universalis, yang tidak merujuk pada budaya, sistem politik, atau agama tertentu. Deklarasi ini secara langsung mengilhami pengembangan hukum hak asasi manusia internasional, dan merupakan langkah pertama dalam perumusan Piagam Hak Asasi Manusia Internasional, yang diselesaikan pada tahun 1966 dan mulai berlaku pada tahun 1976. Meskipun tidak mengikat secara hukum, isi UDHR telah diuraikan dan dimasukkan ke dalam perjanjian internasional berikutnya, instrumen hak asasi manusia regional, dan konstitusi serta kode hukum nasional.

Semua 193 negara anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa telah meratifikasi sedikitnya satu dari sembilan perjanjian yang mengikat yang dipengaruhi oleh Deklarasi tersebut, dengan mayoritas meratifikasi empat atau lebih perjanjian. Meskipun ada konsensus luas bahwa deklarasi itu sendiri tidak mengikat dan bukan bagian dari hukum kebiasaan internasional, ada juga konsensus di sebagian besar negara bahwa banyak ketentuannya merupakan bagian dari hukum kebiasaan, meskipun pengadilan di beberapa negara lebih membatasi dampak hukumnya.

Hukum ketenagakerjaan Eropa (European Labour Law) mengatur standar dasar ketenagakerjaan dan kemitraan lintas negara di tempat kerja di Uni Eropa dan

negara-negara yang mematuhi Konvensi Eropa tentang Hak Asasi Manusia. Dalam menetapkan landasan regulasi untuk persaingan investasi penciptaan lapangan kerja di dalam Uni Eropa, dan dalam mempromosikan tingkat konsultasi karyawan di tempat kerja, hukum ketenagakerjaan Eropa dipandang sebagai pilar "model sosial Eropa".

3.3 Perbedaan Lawful Combatant, Mercenary, dan Karyawan PMSC

Kebingungan mengenai dasar hukum karyawan Private Military and Security Company dapat dikaitkan dengan bagaimana mereka sering dikaitkan secara sinonim dengan tentara bayaran, dan bagaimana mereka secara teknis disebut sebagai warga sipil meskipun menyediakan layanan militer dan/atau keamanan. Khususnya dalam situasi konflik. Oleh karena itu, perlu dijelaskan beberapa hal antara lawful combatant, mercenary, dan karyawan PMSC untuk menemukan beberapa perbedaan penting antara ketiga hal tersebut.

Lawful Combatant, atau kombatan yang sah, mencakup tentara reguler maupun tentara tidak teratur yang memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Konvensi Jenewa III. Mercenary atau tentara bayaran didefinisikan secara spesifik dalam Pasal 47 Protokol Tambahan I Konvensi Jenewa 1977 dan Mercenary Convention 1989 sebagai individu yang bertempur demi keuntungan pribadi tanpa afiliasi resmi. Karyawan PMSC memiliki status hukum yang lebih dekat

dengan sipil, namun tidak sepenuhnya diatur, sehingga menimbulkan ambiguitas dalam penerapan hukum humaniter internasional.

Mercenary, atau Tentara bayaran, merupakan individu yang bergabung dalam konflik bersenjata demi keuntungan pribadi, merupakan pihak luar dalam konflik tersebut, dan bukan anggota militer resmi lainnya¹¹. Tentara bayaran berjuang demi uang atau bentuk pembayaran lain, bukan demi kepentingan politik. Mercenary termasuk tentara irregular yang tidak sah dan tidak dilindungi oleh hukum humaniter.

Karyawan PMSC meliputi seluruh pekerja dari suatu Private Military and Security Company dari pimpinan yang paling atas sampai pekerja yang paling bawah, termasuk tenaga kerja yang bersenjata dan bekerja di zona berbahaya¹². Mereka tidak didefinisikan sebagai kombatan yang sah maupun yang tidak sah, dan lebih mendekati status sipil, meskipun mereka menyediakan layanan militer maupun security.

3.4 Peran dan Manfaat dari PMSC dalam Situasi Sosial dan Politik

Jika melihat layanan yang disediakan oleh PMSC, serta melihat situasi sosial dan politik di dunia sekarang ini, maka muncul manfaat yang mungkin didapatkan jika PMSC menjadi semakin mudah di akses layanannya bagi masyarakat secara lebih luas.

Sebagian besar pekerjaan PMSC selama masa damai biasanya terdiri dari bekerja sebagai penjaga keamanan aset tertentu milik mereka yang mampu membayar keamanan tersebut. Mulai dari filantropis kaya hingga sekelompok warga yang mengumpulkan dana untuk menyewa PMSC dapat menggunakannya untuk kebaikan semua orang.

Secara teoritis, seorang filantropis kaya atau beberapa kumpulan masyarakat bisa menyewa PMSC demi kebaikan masyarakat. Jika dipekerjakan oleh orang yang tepat, mereka bisa berperan sebagai penjaga kesejahteraan rakyat, bukan malah melawan mereka. Hal ini juga berpotensi membuat personel PMSC yang terlibat merasa tenang dalam hati nuraninya karena mereka dapat melakukan hal yang baik dan benar. Misalnya, seorang filantropis kaya bisa mempekerjakan mereka untuk membantu masyarakat Kalimantan Timur dari perusahaan pertambangan batubara yang bermasalah dan eksploitatif yang cenderung mengancam tempat tinggal mereka.

Sebuah kasus nyata dimana PMSC dapat digunakan untuk hal yang positif dapat dilihat dengan keterlibatan PMSC KAS International dengan organisasi WWF (World Wide Fund for Nature) dalam kontribusinya untuk

¹¹ Pasal 1 Mercenary Convention.

¹² Definisi dari Personnel dalam International Code of Conduct for Private Security Service Providers.

mengurangi pemburuan ilegal dan penyelundupan gading gajah di Afrika¹³.

Kasus di atas sudah menunjukkan penggunaan PMSC untuk hal positif lama sebelum munculnya ide untuk pengregulasian PMSC.

Beberapa ahli berpendapat bahwa peradaban manusia sekarang sedang berada pada zaman Perang Dingin Ke-2. Hal ini dapat dilihat dengan adanya keterlibatan negara NATO yang terus memasok Ukraina dengan peralatan tempur yang canggih untuk melawan agresi Rusia, ketegangan antara China dan berbagai negara tetangganya mengenai kebijakan mereka di Laut China Selatan, serta perang proksi antara Iran dan Israel.

Terdapat kekhawatiran mengenai apakah nantinya di waktu yang relatif dekat akan ada mobilisasi dan wajib militer untuk menjaga kepentingan dan kedaulatan suatu negara. Dalam era globalisasi sekarang ini, seseorang akan lebih enggan bertempur dengan orang dari negara lain dengan alasan mereka lebih mudah saling mengenal tanpa perlu bertemu secara fisik. Sekarang, jika seseorang bisa berbahasa Inggris minimal secara tertulis, maka seseorang tersebut lebih mungkin mempunyai teman dari luar negeri, biasanya berasal dari (namun tidak terbatas dengan) negara tetangga. Selain itu, sekarang sudah terdapat sebuah kesadaran yang meluas di masyarakat mengenai betapa mengerikan realita suatu konflik bersenjata itu sebenarnya.

Keengganan tersebut memberikan peluang, baik bagi Private Military and Security Company maupun tentara bayaran, untuk mengisi peran dalam sebuah konflik bersenjata tanpa keberatan hati nurani. Baik karyawan PMSC maupun seorang tentara bayaran biasanya sudah terdiri dari bekas personel militer atau seseorang yang sudah sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Hal tersebut berarti kesemangatan mereka lebih sejajar dengan tentara nasional yang bekerja secara sukarela dibandingkan kesemangatan yang rendah tentara nasional yang bekerja dikarenakan wajib militer.

Suatu hal yang menjadi kelebihan dari PMSC diatas tentara bayaran dalam situasi politik di dunia sekarang ini adalah transparansi dan mudahnya suatu PMSC dikontak dan dipekerjakan. Hal ini dapat dilihat dengan adanya beberapa situs di Internet yang dimiliki oleh berbagai PMSC, masing masing menyediakan informasi kontak baik dalam bentuk nomor telepon, alamat email, maupun media sosial.

Selain itu, keberadaan PMSC juga bermanfaat bagi negara berkembang yang sekarang ini masih belum memiliki tentara nasional yang cukup kuat untuk menjaga kedaulatannya dari berbagai ancaman baik secara internal maupun eksternal. Dengan berjalannya Perang Dingin Ke-2 sekarang ini, maka terdapat kekhawatiran bagi negara

¹³ "Pretoria inquiry confirms secret battle for the rhino". The Independent. London. 18 Januari 1996. Di

arsip dari versi asli tanggal 10 Agustus 2009. Diakses tanggal 13 Februari 2008.

berkembang yang terjepit antara negara maju dan negara adidaya yang kemampuan militernya jauh lebih kuat. PMSC dapat memenuhi kebutuhan logistik dengan cara memasok persenjataan, amunisi, dan alusista lainnya bagi tentara nasional suatu negara yang sudah ada. Mereka juga dapat melatih tentara nasional agar sebanding dengan kemampuan tentara dari negara maju. Mereka juga dapat mengambil peran penjaga perdamaian jika tentara nasional masih belum bisa memenuhi peran tersebut.

3.5 Kasus Terjadinya Pelanggaran Hak Asasi Manusia karyawan PMSC

Meskipun jarang terjadi (atau jarang didokumentasi) dibandingkan kasus dimana PMSC menjadi pelaku, kasus karyawan PMSC yang menjadi korban pernah terjadi. Berikut merupakan ringkasan beberapa kasus yang melanggar hak asasi manusia karyawan PMSC: Insiden Fallujah Blackwater tahun 2004 terjadi pada tanggal 31 Maret 2004, ketika pemberontak Irak menyerang konvoi yang berisi empat kontraktor Amerika dari perusahaan PMC Blackwater USA yang sedang melakukan pengiriman untuk katering makanan Eurest Support Services. Keempat kontraktor bersenjata, Scott Helvenston, Jerry Zovko, Wesley Batalona, dan Mike Teague, dibunuh dan diseret dari kendaraan mereka.

Mayat mereka dipukuli dan dibakar, lalu mayat mereka yang sudah hangus kemudian diseret melalui jalan-jalan kota Fallujah sebelum digantung di jembatan yang melintasi Sungai Efrat¹⁴. Penyerangan tersebut menjadi penyebab terjadinya Pertempuran Fallujah Pertama, sebuah operasi pimpinan AS untuk merebut kembali kendali kota tersebut dari pemberontak Irak.

Perlakuan yang kejam bagi korban, khususnya perusakan mayat korban, berpotensi melanggar Pasal 34 Protokol Tambahan I Konvensi Genewa, namun hal ini masih belum jelas apakah berlaku atau tidak bagi korban yang merupakan karyawan PMSC, dikarenakan status hukum mereka yang masih ambigu;

Blue Mountain, sebuah perusahaan PMSC yang diduga berada di luar "lingkaran" perusahaan keamanan yang biasanya disewa oleh Amerika Serikat untuk melindungi kepentingan diplomatik, dipekerjakan untuk menyediakan layanan keamanan bagi misi AS di Benghazi selama konflik pemberontakan Libya.

Pada tanggal 11 September 2012, 150 militan Al-Qaeda menyerbu kompleks dan membakar gedung yang sedang di jaga oleh karyawan Blue Mountain, yang menewaskan beberapa orang. Kemudian diketahui bahwa personel keamanan tersebut diduga tidak siap dan tidak diperlengkapi dengan baik untuk

¹⁴ Bing West (2005). *No True Glory: A Frontline Account of the Battle for Fallujah*. Bantam Books. Hal. 3–4. ISBN 978-0-553-80402-7.

melindungi diri mereka sendiri dan misi tersebut.

Blue Mountain mempekerjakan sekitar 20 orang Libya untuk memeriksa pengunjung dan membantu patroli misi tersebut. Namun, beberapa penjaga mengatakan bahwa mereka hanya memiliki sedikit pelatihan sebelum bekerja di misi tersebut. Beberapa lainnya melaporkan bahwa mereka tidak siap untuk melindungi diri mereka sendiri atau orang lain, karena diduga dipekerjakan oleh perusahaan keamanan tersebut setelah "proses perekrutan dan penyaringan yang tidak serius." Para penjaga tersebut diduga dipersenjatai hanya dengan senter dan tongkat pemukul, bukan senjata api. Salah satu penjaga setempat adalah mantan guru bahasa Inggris, yang tidak memiliki pengalaman sebelumnya dalam industri keamanan;

Dalam intervensi multinasional yang dipimpin AS baru-baru ini, misi militer dan diplomatik telah dikelola oleh sebagian besar dari apa yang disebut "warga negara ketiga" (yaitu mereka bukanlah penduduk lokal maupun warga negara dari negara yang mempekerjakan mereka), yang sering direkrut menggunakan praktik perekrutan ilegal.

Hal ini terjadi pada dua belas pria Nepal yang pada awalnya dijanjikan untuk bekerja di sebuah hotel di Yordania. Pria-pria ini berutang untuk membayar biaya perekrutan untuk kesempatan ini, namun, begitu mereka tiba di Yordania, mereka malah dikirim untuk

bekerja di Irak. Di Yordania, pria-pria ini menjadi sasaran ancaman, ditempatkan dalam kondisi kehidupan yang buruk, dan paspor mereka disita.

Dalam perjalanan ke Irak, pria-pria ini ditangkap oleh pemberontak Irak, dan dieksekusi secara tragis. Keluarga korban mengajukan gugatan dan akhirnya menyelesaikan masalah dengan Daoud & Partners, subkontraktor yang mempekerjakan dan menipu mereka; namun, tuntutan mereka terhadap PMSC Kellogg Brown Root ditolak;

Salah satu isu yang sepertinya terjadi bagi beberapa karyawan PMSC berkaitan dengan ketidakcukupan alat perlengkapan. Mantan tentara SAS Inggris Bob Shepherd dalam tulisan autobiografinya yang berjudul "True Story of a secretive industry in the War on Terror"¹⁵ mengeluhkan bagaimana sebuah perusahaan tempat dia bekerja mengerahkan kontraktornya ke Kabul, Afganistan "hanya berbekal tiket dan visa; tidak ada senjata, tidak ada pelindung tubuh, tidak ada helm, tidak ada peralatan komunikasi, tidak ada peralatan medis dan tidak ada kendaraan lapis baja". Selain itu, hanya ada dua orang dalam timnya yang seharusnya beranggotakan lima orang dan tidak ada meja operasi perusahaan dalam negeri dimana ia bekerja. Shepherd melanjutkan dengan memberikan penjelasan mendalam mengenai perselisihannya yang berlarut-larut dengan kantor pusat perusahaan mengenai pengiriman peralatan dan personel

¹⁵ Shepherd, B. (2008). *The circuit*. Basingstoke: Pan MacMillan.

yang memadai, lalu secara kesal menyimpulkan bahwa setelah enam bulan, yang dia terima hanyalah tiga peralatan medis yang tidak lengkap.

Demikian pula, di negara timur tengah lainnya, mantan kapten infanteri Inggris James Ashcroft juga menulis autobiografinya yang berjudul "Kisah Eksplosif Tentang Senjata Sewaan di Irak"¹⁶ dimana dia diberitahu saat tiba di Bagdad, Irak bahwa senjata, sarung, pelat baja, dan perlengkapan penting lainnya yang dia perlukan saat ini disimpan di 'Kontainer Emas' di Kuwait menunggu pengiriman. Ashcroft dan rekan-rekannya terpaksa beralih ke pasar gelap perangkat keras militer yang sedang berkembang pada saat itu untuk melengkapi diri mereka dengan peralatan yang layak bagi pekerjaannya.

Meskipun tulisan tersebut menunjukkan bahwa karyawan PMSC digaji dengan jumlah yang sangat besar per hari (dalam kasus James Ashcroft, sebesar \$1000 per hari), tulisan ini juga menunjukkan kondisi kerja yang buruk yang harus dihadapi oleh karyawan PMSC. Bahaya, baik bagi tentara bayaran, tentara nasional, maupun karyawan PMSC sudah pasti menjadi sesuatu yang diduga dalam pekerjaannya yang berbahaya, namun kondisi kerja yang buruk ini merupakan sesuatu yang tidak bisa diterima bahkan bagi tentara reguler seperti tentara nasional.

3.6 Upaya Yang Ditempuh Oleh PMSC Itu Sendiri Untuk Melindungi HAM Karyawan PMSC

Sebagai perusahaan yang bekerja secara internasional, sebagian Private Military and Security Company menyadari, dan peduli terhadap, reputasi buruk mereka ketika mereka berusaha sebisa mungkin untuk menghilangkan stigma yang sering diasosiasikan terhadap mereka dan mempengaruhi pandangan publik secara luas tentang siapa mereka sebenarnya dan apa saja aktivitas yang dilakukan saat mereka bekerja. Untuk memenuhi tujuan tersebut, PMSC telah mengerahkan sumber daya yang besar dan memperoleh ahli yang khusus di bidang manajemen citra. PMSC telah mempekerjakan beberapa firma hubungan masyarakat (PR) seperti Burson-Marsteller dan spesialis individu tingkat tinggi seperti Kenneth Starr. Lalu perwakilan dari PMSC telah memberikan wawancara kepada banyak media mass, antara lain kepada CBS, CNN, NBC, PBS dan The Washington Post. Kegiatan humas lebih lanjut juga termasuk periklanan profesional di majalah industri, penciptaan dan dukungan sumbangan, penjualan produk dagangan suvenir dengan logo perusahaan di atasnya, dan yang terakhir, namun tidak kalah pentingnya, pembentukan persona online yang positif di situs web resmi dan media sosial mereka¹⁷.

¹⁶ Ashcroft, J. (2008). *Making a killing*. London: Virgin.

¹⁷ Kruck, Andreas, and Alexander Spencer. *Contested stories of commercial security: self-and media narratives of private military and security*

Selain upaya hubungan masyarakat, untuk mengubah persepsi publik mengenai keberadaan PMSC yang dapat menguntungkan mereka, perusahaan-perusahaan ini juga harus mematuhi undang-undang apa pun yang dibuat suatu negara dengan tujuan mengatur PMSC. Melakukan hal ini akan menempatkan perusahaan-perusahaan ini dalam posisi yang lebih menguntungkan dan juga lebih terlegitimasi, dan berpotensi mempengaruhi hak-hak karyawan PMSC ketika suatu negara pada akhirnya harus melindungi kesejahteraan bahkan karyawan Private Military and Security Company.

Setiap karyawan juga dapat membentuk serikat pekerja untuk mendapatkan kondisi kerja yang lebih baik¹⁸, baik dari pihak yang mengelola PMSC maupun dari pemerintah sendiri. Serikat pekerja sudah terbukti berhasil dari dulu sampai sekarang dalam meningkatkan kondisi kerja dan hak buruh, dan hak buruh dapat dibidang termasuk sebagai hak asasi manusia.

Beberapa PMSC juga sudah menyusun kode etik bagi masing-masing perusahaannya sendiri. Beberapa PMSC seperti G4S dan Securitas telah berinisiatif dan memiliki kode etik yang mengafirmasi hak asasi manusia bagi seluruh pihak yang bersangkutan, termasuk karyawan itu sendiri. Perusahaan Airscan bahkan memiliki kantor ombudsman mereka

sendiri agar dapat melapor berbagai macam pelanggaran, termasuk pelanggaran hak asasi manusia¹⁹.

Selain menyusun kode etiknya secara masing-masing, The International Code of Conduct for Private Security Service Providers merupakan sebuah langkah inisiatif yang diambil oleh beberapa PMSC untuk menegakan sebuah standar bagi PMSC untuk mencapai kondisi kerja yang kondusif. Agar efektif, standar industri internasional semacam itu perlu didasarkan pada hukum kemanusiaan dan hak asasi manusia internasional, yang dikembangkan melalui proses multi-pemangku kepentingan yang transparan dan inklusif, dan diawasi oleh lembaga independen dengan sarana yang memadai untuk meminta pertanggungjawaban mereka yang melanggar standar tersebut. Setelah serangkaian lokakarya dengan berbagai pemangku kepentingan yang berpuncak pada Konferensi Wilton Park pada bulan Juni 2009, kesepakatan substansial dicapai tentang perlunya, dan struktur umum ICoC.

Menyusul komitmen ini, draf ICoC dikembangkan oleh anggota industri keamanan swasta bekerja sama dengan Departemen Luar Negeri Swiss dan difasilitasi oleh Pusat Jenewa untuk Kontrol Demokratik Angkatan Bersenjata (DCAF) dan Akademi Jenewa untuk Hukum Kemanusiaan

companies. *Critical Studies on Security* 1, no. 3 (2013): Hal. 326-346.

¹⁸ Webb, Sidney; Webb, Beatrice (1920). "Chapter I". *History of Trade Unionism*. Longmans and Co. London.

¹⁹ Mantouvalou, Virginia. "Are labour rights human rights?." *European labour law journal* 3, no. 2 (2012): 151-172.

Internasional dan Hak Asasi Manusia (ADH). Dalam serangkaian lokakarya multipihak, versi final ICoC disetujui pada konferensi multipihak di akhir September 2010. Perwakilan perusahaan keamanan swasta, asosiasi industri, pemerintah berbagai negara termasuk AS, Inggris, Kanada, serta organisasi kemanusiaan dan nonpemerintah berpartisipasi dalam diskusi yang difasilitasi oleh pemerintah Swiss.

ICoC mengartikulasikan prinsip-prinsip bagi penyedia layanan swasta sesuai dengan hukum humaniter internasional dan standar hak asasi manusia internasional. ICoC juga menetapkan dasar bagi fase kedua penetapan standar, implementasi, dan pembangunan lembaga, termasuk pengembangan lembaga global yang akan memberikan pengawasan yang bermakna dan independen serta akuntabilitas yang efektif kepada ICoC²⁰.

3.7 Upaya Yang Ditempuh Oleh Masing-Masing Negara Untuk Melindungi HAM Karyawan PMSC

Saat ini, keberadaan Private Military and Security Company belum mendapat dan menjadi perhatian yang cukup menarik bagi beberapa negara, sehingga negara merasa tidak memiliki alasan penting untuk secara resmi membuat undang-undang yang khusus mengatur PMSC. Pola pikir seperti ini tidak

dapat dipertahankan di dunia dimana ketegangan antar negara dan lingkup pengaruh terus meningkat. Jika mampu, mengingat PMSC bekerja di negara mana pun yang memerlukannya, suatu negara harus membuat undang-undang yang mengatur PMSC di masing-masing negaranya, yang pada gilirannya setiap PMSC yang beroperasi di negaranya tidak punya pilihan selain mematuhi hukum tersebut, atau menghadapi persekusi dan mungkin juga dituntut. Adanya peraturan yang mengatur PMSC akan melegitimasi keberadaan PMSC di dalam negara dimana mereka bekerja, dan pada akhirnya akan menumbuhkan insentif bagi PMSC sendiri untuk berupaya menjaga reputasi yang baik di mata masyarakat. Meromantisir pekerjaan sebagai karyawan PMSC sama halnya dengan pekerjaan lain dapat membantu membangun perhatian mengenai kondisi kerja karyawan PMSC.

Terdapat beberapa negara yang sudah memiliki undang-undang yang mengatur PMSC, antara lain Amerika Serikat, Britania Raya, Tiongkok, dan Afrika Selatan. Tentu saja, hal ini karena beberapa negara tersebut kebetulan merupakan tempat asal sebagian besar PMSC di dunia. Tidak hanya itu, negara-negara tersebut juga mempekerjakan mereka sehingga tidak perlu mempertaruhkan nyawa tentara nasionalnya.

²⁰ The International Code of Conduct Association. "Fact Sheet International Code of Conduct for Private Security Service Providers (ICoC)"

https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/sede/dv/sede150311audfactsheeticoc_/sede150311audfactsheeticocen.pdf

Di Indonesia sendiri tidak jauh berbeda dengan Amerika Serikat, terdapat beberapa peraturan yang meskipun tidak secara keseluruhan atau secara langsung mengatur hanya tentang PMSC secara spesifik, namun dapat mempengaruhi cara kerja dari PMSC yang beroperasi di Indonesia. Untuk sekarang ini, peraturan tersebut terkandung dalam Peraturan Kapolri. Pasal 4 huruf c Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017²¹ yang isinya mengatur mengenai senjata dan amunisi yang boleh digunakan oleh PSC, dan dalam Pasal 3 ayat 2 peraturan yang sama menyebutkan bahwa PSC dapat menggunakan senjata api milik TNI maupun Polri.

3.8 Upaya Yang Ditempuh Secara Multilateral Untuk Melindungi HAM Karyawan PMSC

Terdapat beberapa upaya multilateral yang dilakukan oleh beberapa negara untuk melindungi HAM karyawan Private Military and Security Company, walaupun secara tidak langsung.

Dokumen Montreux ada sebagai instrumen yang digunakan sebagai pedoman bagi PMSC. Meskipun dokumen tersebut tidak mengikat, keberadaan dokumen tersebut,

seperti peraturan yang mengatur PMSC di masing-masing negara, dapat terus melegitimasi keberadaan mereka sebagai badan hukum yang sah, terlepas dari apa yang dikatakan media sensasional.

Peraturan dan regulasi yang mengatur dapat menciptakan stabilitas yang lebih baik di negara-negara yang terkena dampak konflik. Dewan Hak Asasi Manusia PBB sendiri sudah menyusun sebuah draf konvensi tentang PMSC tertanggal 13 Mei 2011, yang menyentuh masalah pengaturan PMSC dan tanggung jawab PMSC dalam menegakkan hak asasi manusia, termasuk perlindungan terhadap karyawan PMSC itu sendiri²². Saeed Mokbil, ketua sekaligus pelapor kelompok kerja tersebut, berpendapat bahwa internasional dan peraturan hukum dalam negeri mengenai PMSCS dapat mendorong supremasi hukum. Ia berpendapat bahwa melalui peraturan mengenai pengawasan, pendaftaran, perizinan, dan pemeriksaan, risiko destabilisasi dan pelanggaran hak asasi manusia dapat lebih rendah di negara-negara yang menggunakan dan digunakannya PMSC²³.

Jika membuat regulasi yang baru dari awal membutuhkan terlalu banyak waktu dan usaha, maka membuat lebih banyak lagi

²¹ Peraturan Kapolri Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Perizinan, Pengawasan, Dan Pengendalian Senjata Api Nonorganik Tni/Polri Dan Peralatan Keamanan Yang Digolongkan Senjata Api Bagi Pengemban Fungsi Kepolisian (Polsus, PPNS, Satpam, dan Satpol PP).

²² United Nations Digital Library. Draft of a possible Convention on Private Military and Security Companies (PMSCs) for consideration and action by

the Human Rights Council / prepared by the Working Group on the Use of Mercenaries as a Means of Violating Human Rights and Impeding the Exercise of the Right of Peoples to Self-Determination. <https://digitallibrary.un.org/record/707162?v=pdf>

²³ Perovic, Zarko. What Laws Constrain This Russian Private Military Company? 2021. <https://www.lawfaremedia.org/article/what-laws-constrain-russian-private-military-company>

protokol tambahan untuk Konvensi Genewa dengan tujuan menetapkan hak asasi manusia bagi Karyawan PMSC akan menjadi alternatif yang lebih mudah, karena metode tersebut hanya akan menambah dan menguatkan sesuatu yang sudah ada dibanding dengan membuat suatu regulasi dari awal. Namun alternatif ini mungkin akan menimbulkan masalah baru yang untuk sekarang ini masih belum nampak terlihat.

Organisasi ketenagakerjaan internasional seperti ILO dan WTO juga dapat dimanfaatkan dengan penyusunan rancangan konvensi yang berguna demi perlindungan HAM karyawan PMSC, atau setidaknya memerintah agar setiap PMSC menyusun peraturannya sendiri agar hal tersebut tercapai, dan jika tidak dipatuhi, maka akan dikenakan sanksi yang berat sehingga PMSC yang tidak patuh berpotensi mendapat kerugian yang besar.

IV. KESIMPULAN

Private Military and Security Company muncul dikarenakan menyusutnya angkatan bersenjata secara global, yang dimana hal tersebut menyebabkan meningkatnya tinggat pengangguran dari tenaga kerja yang hanya memiliki keahlian di bidang militer. Pengangguran tersebut memberikan peluang bagi berdirinya PMSC yang dapat memanfaatkan tenaga kerja tersebut dengan sempurna. Meskipun sudah hampir 60 tahun setelah didirikannya PMSC pertama di dunia dan telah menyelesaikan banyak misi sejak itu,

PMSC masih memiliki status legalitas yang ambigu secara internasional. Hal yang paling mendekati peraturan yang mereka miliki adalah Montreux Documentm The International Code of Conduct for Private Security Service Providers, serta sebuah draf yang disusun oleh Dewan Hak Asasi Manusia PBB. Situasi di dunia yang semakin tegang dan memanas menghidupkan kembali upaya dari PBB untuk mengatasi kesenjangan antara ketentuan hukum internasional yang menangani tentara bayaran dan pendekatan peraturan yang lebih lunak dari inisiatif multipihak yang menangani PMSC.

Hak dari seorang kombatan yang sah sudah tertera dalam Konvensi Genewa dan protokol tambahannya, namun Karyawan PMSC tidak termasuk secara pasti sebagai lawful combatant maupun unlawful combatant, sehingga perlindungan mereka belum terjamin oleh hal tersebut. Hal ini dapat dilihat dengan beberapa kasus yang dapat ditemukan dimana terjadinya pelanggaran HAM dari karyawan PMSC, dari sesuatu yang biasa seperti kondisi kerja yang buruk hingga sesuatu yang ekstrem seperti pembunuhan yang dilakukan diluar pertempuran, kerja paksa, hingga perdagangan manusia. Oleh karena itu, terdapat beberapa upaya yang dilakukan oleh berbagai pihak untuk mendorong agar ditegakkannya perlindungan HAM bagi PMSC. Negara (terutama yang menjadi asal dan/atau sering menggunakan PMSC), baik secara masing-masing maupun multilateral, serta PMSC itu sendiri telah

berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan PMSC.

Webb, Sidney; Webb, Beatrice (1920). "Chapter I". *History of Trade Unionism*. Longmans and Co. London.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Ashcroft, J. (2008). *Making a killing*. London: Virgin.

Bing West (2005). *No True Glory: A Frontline Account of the Battle for Fallujah*. Bantam Books. Hal. 3–4. ISBN 978-0-553-80402-7.

Crowell, William P; Contos, Brian T; DeRodeff, Colby; Dunkel, Dan (2011). *Physical and Logical Security Convergence: Powered By Enterprise Security Management: Powered By Enterprise Security Management*. Syngress. ISBN 9780080558783.

Kemp, Anthony; John Murray. *The SAS: Savage Wars of Peace: 1947 to the Present, 1994*.

KGPH Haryomataram, *Pengantar Hukum Humaniter*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, (2005).

Komisi Nasional Hak Asas Manusia. "Hak Asasi Manusia." Gramedia Pustaka Utama, Jakarta (1997).

Pietro Verri, "Dictionary Of The International Law of Armed Conflict", ICRC, Jenewa, (1992).

Shepherd, B. (2008). *The circuit*. Basingstoke: Pan MacMillan.

Swed, Ori. "Private military and security companies in armed conflict." In *Private military and security companies in armed conflict*. 2023.

Umar Suyardi Bakri, *Hukum Humaniter Internasional Sebuah Pengantar* Jakarta: Prenada Media Group, (2019).

2. Peraturan Perundangan

United Nations Digital Library. Draft of a possible Convention on Private Military and Security Companies (PMSCs) for consideration and action by the Human Rights Council / prepared by the Working Group on the Use of Mercenaries as a Means of Violating Human Rights and Impeding the Exercise of the Right of Peoples to Self-Determination.
<https://digitallibrary.un.org/record/707162?v=pdf>

International Code of Conduct Association. *International Code of Conduct for Private Security Service Providers*.
https://icoca.ch/wp-content/uploads/2022/01/INTERNATIONAL-CODE-OF-CONDUCT_Amended_2021.pdf.
Terakhir diakses 1 Juli 2024.

International Convention against the Recruitment, Use, Financing and Training of Mercenaries, 4 December 1989.
<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-against-recruitment-use-financing-and>. Terakhir diakses 15 November 2024.

Konvensi Jenewa I, untuk Perbaikan Kondisi Korban Luka di Angkatan Darat di Medan Perang

Konvensi Jenewa II, untuk Perbaikan Kondisi Anggota Angkatan Bersenjata yang Terluka, Sakit, dan Terdampar di Laut. Jenewa, 12 Agustus 1949

Konvensi Jenewa III, tentang Perlakuan terhadap Tawanan Perang. Diadopsi pada tanggal 12 Agustus

1949 oleh Konferensi Diplomatik untuk Pembentukan Konvensi Internasional untuk Perlindungan Korban Perang, yang diadakan di Jenewa dari tanggal 21 April hingga 12 Agustus 1949. Mulai berlaku pada tanggal 21 Oktober 1950.

Konvensi Jenewa IV, tentang Perlindungan Warga Sipil di Masa Perang. Jenewa, 12 Agustus 1949.

Peraturan Kapolri Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Perizinan, Pengawasan, Dan Pengendalian Senjata Api Nonorganik Tni/Polri Dan Peralatan Keamanan Yang Digolongkan Senjata Api Bagi Penguatan Fungsi Kepolisian (Polsus, PPNS, Satpam, dan Satpol PP).

3. Jurnal

Arifin, Muhammad Ardiansyah. *The Legal Framework Issues Of Pmsc: Indonesian Practice*. *Mimbar Hukum* 34, no. 1: Hal. 58-89.

Jarle Hansen, Stig. "*International Interventions, State-Building and Democratization: Justifying the Role of the Private Security Companies in Somalia?*". *African Security*. 5 (3-4). (Juli 2012): Hal. 255-266. doi:10.1080/19392206.2012.732897. ISSN 1939-2206. S2CID 218645866.

Kees, Alexander. Regulation of private military companies. *Goettingen J. Int'l L.* 3 (2011): Hal. 199.

Kruck, Andreas, and Alexander Spencer. Contested stories of commercial security: self-and media narratives of private military and security companies. *Critical Studies on Security* 1, no. 3 (2013): Hal. 326-346.

Lenon Farias Guedes, Henrique, "Protecting the Covert Protectors: Codes of Conduct and Minimum Labour Standards in the

Global Private Security Market". University of Sao Paulo. (Mei 2016).

Makki, S., Meek, S., Musah, A., Crowley, M.J. and Lilly, D., 2001. *Private Military Companies and the Proliferation of Small Arms: Regulating the Actors*.

Manoilo, A & Zaytsev, A, *International Legal Status of Private Military Companies*, *Herald of the Russian Academy of Sciences*, (2020). vol. 90, no. 1, Hal. 49-55.

Mantouvalou, Virginia. "Are labour rights human rights?." *European labour law journal* 3, no. 2 (2012): 151-172.

Michael Schmitt, "Classification of Cyber Conflict", *Journal of Conflict and Security Law*, (2013) Volume 89, Issue 2, hal. 236.

Petersohn, Ulrich. 2017. *Private Military and Security Companies (PMSCs), Military Effectiveness, and Conflict Severity in Weak States, 1990-2007*. *Journal of Conflict Resolution* 61 (5):1046-72. doi:10.1177/0022002715600758.

Ryngaert, Cedric, 2008. "Litigating Abuses Committed by Private Military Companies", *European Journal of International Law*, Volume 19, Issue 5, Hal. 1035- 1053, <https://doi.org/10.1093/ejil/chn056>.

Strobl, R. (2004). *Constructing the victim: Theoretical reflections and empirical examples*. *International Review of Victimology*, 11(2-3), Hal. 295-311.

Tkach, Benjamin. "Private military and security companies, corporate structure, and levels of violence in Iraq." *International Interactions* 46, no. 4 (2020): Hal. 499- 525.

White, A., 2016. Private military contractors as criminals/victims. The Palgrave handbook of criminology and war, Hal.191-209.

4. Website

BCM Institute. "Understanding Your Organisation: Security Company". Singapore. (2021).
<https://blog.bcm-institute.org/blog/understanding-your-organisation-security-company>. Terakhir diakses 30 September 2024.

DCAF. Private military companies. Geneva: The Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (2006).
https://www.files.ethz.ch/isn/17438/bac_kgrounder_09_private-military-companies.pdf. Terakhir diakses 1 Juli 2024.

DCAF. "Legislative Guidance Tool for States to Regulate Private Military and Security Companies." (2016).
https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Legislative-Guidance-Tool-EN_1.pdf. Terakhir diakses 1 Juli 2024.

LinkedIn. "What Is a Managing Director and How Can You Become One?" (2023).

<https://www.linkedin.com/pulse/what-managing-director-how-can-you-become-one-estrategya-me-rj5kf>. Terakhir diakses 1 Oktober 2024.

Lockheed Martin. About Us.
<https://www.lockheedmartin.com/en-us/who-we-are.html>. Terakhir diakses 1 Juli 2024.

Perovic, Zarko. What Laws Constrain This Russian Private Military Company? 2021.
<https://www.lawfaremedia.org/article/what-laws-constrain-russian-private-military-company>. Terakhir diakses 1 September 2024.

The Independent. "Pretoria inquiry confirms secret battle for the rhino". London. (1996). Di arsip dari versi asli tanggal 10 Agustus 2009. Diakses tanggal 13 Juni 2024.

The International Code of Conduct Association. "Fact Sheet International Code of Conduct for Private Security Service Providers (ICoC)".
https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/sede/dv/sede150311audfactsheeticoc_/sede150311audfactsheeticoc_en.pdf. Terakhir diakses 1 September 2024.