

Kebijakan Afirmatif Rekrutmen Anggota Polri Khusus Orang Asli Papua

Ferdinand B. Maasawet^{1*}, Ariyanto², Maria Yeti Andrias³

¹Mahasiswa Magister Hukum Universitas Yapis Papua, ²Dosen Magister Hukum Universitas Yapis Papua, ³Dosen Fakultas Hukum Universitas Yapis Papua

*Email Corresponding author. fmaasawet@gmail.com

Abstrak

Affirmative action dapat diartikan sebagai ketentuan atau kebijakan yang mensyaratkan dikenakan kepada kelompok tertentu berdasarkan pertimbangan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama dan budaya. Pemberian kompensasi dan keistimewaan dalam kasus-kasus tertentu guna mencapai representasi yang lebih profesional dalam beragam institusi dan okupasi. Tindakan ini merupakan diskriminasi positif (positive discrimination) yang dilakukan untuk mempercepat tercapainya keadilan dan kesetaraan. dapat dikatakan bahwa munculnya kebijakan dan program affirmative action merupakan respon atas sejarah sistem kemasyarakatan dan adanya pemisahan maupun diskriminasi yang dilembagakan. Kebijakan ini dibentuk untuk menanggulangi adanya sebuah bentuk diskriminasi yang telah lama terbentuk antar kelompok. Kebijakan affirmative action ini pada dasarnya hadir dengan memiliki sebuah tujuan jangka panjang yang berfungsi dalam mengurangi bentuk diskriminasi antar kelompok.

Kata Kunci: Afirmatif Action, Orang Asli Papua, Polri

Pendahuluan

Otonomi khusus (otsus) telah membawa banyak kebaikan dan perubahan untuk kehidupan orang asli Papua (OAP). Moses menegaskan tidak ada alasan untuk menolak keberlanjutan otsus.¹ Orang Papua memiliki konsep dalam

¹ Moses Ramar, Otsus Dinilai Bawa Banyak Kebaikan Untuk Orang Asli Papua, Beritasatu.com, 26 Juni 2021, 17.21

memandang otus sebagai proses pemikiran kultural yang mengedepankan perlindungan orang asli papua yang menyeluruh, khususnya dalam mengedukasi orang asli papua dalam meningkatkan taraf kehidupan ekonominya.² Namun, patut disadari sampai saat ini orang asli papua mengalami kesulitan dalam mengembangkan aspek perekonomiannya yang masih bersifat tradisional yang bertumpu pada aspek pertanian dan laut, yang semakin hari lahan pertanian mereka juga terkerus dengan masifnya investasi yang merubah lahan pertanian menjadi lahan industri.³ Peralihan jenis pekerjaan disebabkan oleh beberapa hal salah satunya perubahan fungsi lahan, perubahan fungsi lahan yang tadinya digunakan sebagai lahan pertanian dan mencari ikan menjadi lahan industri yang mengarah pada kegiatan non pertanian. ⁴

Arie januar mengungkapkan jika pemerintah daerah ingin membantu masyarakat dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat maka yang harus dilakukan . Pertama, dengan membentuk lembaga pelatihan kerja, hal ini dilakukan agar orang asli dapat menyalurkan kemampuan sesuai dengan minat dan bakatnya, kedua melakukan pendampingan dan pembinaan bagi orang asli papua yang menjalankan usaha, ketiga meningkatkan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan bagi orang asli papua jika tidak ingin terasingkan di wilayahnya.⁵

Keseriusan Pemerintah provinsi papua dalam mendorong adanya representasi orang asli papua dalam segala bidang sebenarnya sebagai cara menghadirkan kembali kepentingan orang asli papua yang seluas-luasnya dalam memberdayakan sumber daya manusia yang sampai saat ini cenderung sulit didapatkan. Salah satu masalah yang dihadapi anak remaja orang asli papua karena posisi mereka terkadang dihadapkan pada ketimpangan kesulitan bersaing dengan

² Juan Izako Renjaan De Araujo, Tanah Kami, Mama Kami, Perpektif teologis Tentang Sumber Kehidupan Orang Papua, jubi.com, 5 oktober 2020, 06.21

³ Arie Januar, Peluang dan Tantangan Orang Asli Papua Menghadapi Perkembangan Industri Di Kabupaten Teluk Bintuni, Jurnal Patanjala Vol II NO. 3 September 2019, hlm . 409

⁴ Arie Januar, Peluang dan Tantangan Orang Asli Papua Menghadapi Perkembangan Industri Di Kabupaten Teluk Bintuni, Jurnal Patanjala Vol II NO. 3 September 2019, hlm . 410

⁵ Arie Januar, ibid 411

peserta yang bukan orang asli papua sehingga akibat situasi itu menyebabkan mereka kesulitan mendapatkan pekerjaan.

Pekerjaan yang peminatnya tinggi di kalangan putra/putri orang asli, tapi sulit untuk lolos adalah ketika umumnya mereka ingin ikut dalam penerimaan calon anggota Polri. Anggota Komisi C DPRD Yan Ayomi⁶ pernah mengungkapkan kecewaannya saat terdapat 53 Putra Asli papua tidak lolos dalam seleksi calon polisi, bahkan secara tegas Yan Ayomi mempertanyakan dimana komitmen Polda Papua dalam memberdayakan putra Papua, setidaknya menurutnya khusus Putra orang asli Papua diberikemudahan misalnya standar penerimaan diturunkan seperti halnya yang terjadi diintansi dan lembaga lain.

Lebih lanjut, Filep Wamafma Anggota DPRD RI.⁷ berharap bahwa konsep politik hukum dari pemerintah maupun DPR dapat melihat secara jeli tentang masalah ketenagakerjaan. Sehingga ke depan berlakunya Undang-Undang Otsus Papua tetap menempatkan Orang Asli Papua sebagai tuan rumah di tanahnya dalam segala hal termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Menurut Agust Kafiari,⁸ sesungguhnya jika papua semakin cerdas dan bisa mendapatkan pekerjaan maka berarti hak-haknya yang telah didapat itu tidak akan membuat mereka lagi ingin berpisah.

Hanna Hikoyabi⁹ mengungkapkan Implementasi pelaksanaan Otonomi Khusus secara murni dan konsekwen, terutama dalam hal mendapatkan pekerjaan sebagaimana yang diamanatkan dalam UU Nomor 21 Tahun 2001 Pasal 62, Aparat pemerintah Provinsi Papua baik Pemerintah Kota/ Kabupaten maupun Dinas / Instansi Teknis Vertikal maupun Otonom yang ada di wilayah Provinsi Papua, harus memahami betul apa yang diamanatkan dalam UU. Selain itu disebutkan, orang asli Papua berhak memperoleh kesempatan dan diutamakan untuk mendapatkan

⁶ Ramadhian Fadullah, Tak Lulus jadi Polisi 53 Putra Papua Mengadu Ke Dewan, merdeka.com, 21 juli 2012,08.32

⁷ Indra Gunawan, Pemerintah Di Minta Selesaikan Tenaga Kerja di Pelabuhan Manokwari, Kabar.com, 18 Agustus 2021,18.59

⁸ Agust Kafiari, Gereja di papua Membantu Mencerdaskan, Tablod Reformata, 2019.

⁹ Anggota MRP Hanna Hikoyabi minta Instansi vertical dan Otonom akomodir putra daerah dalam seleksi CPNS 2006 Wakil Ketua II, agar dalam perekrutan CPNS di provinsi, kabupaten dan kota se-Papua untuk lebih diprioritaskan kepada orang asli Papua

pekerjaan dalam semua bidang pekerjaan di wilayah Provinsi Papua berdasarkan pendidikan dan keahliannya.

Namun, realitas dari pelaksanaan implementasi otonomi khusus tidak berjalan sebagaimana mestinya dalam proses rekrutemen Anggota Polri putra putri orang asli papua. Jumlah anggota kepolisian orang asli papua sangat terbatas jumlahnya. Proses seleksi yang ketat dalam tahapan rekrutmen calon anggota polri membuat banyak putra-putri orang asli papua tersingkir dalam proses seleksi. Setidaknya, dalam memaknai otonomi khusus papua maka sepatunnya standar-standar yang ketat dalam rekrutmen anggota Polri bisa dilongarkan bagi orang asli papua, belum lagi persoalan yang dihadapi orang asli papua di mana pendidikan yang mereka peroleh sejak sekolah terkadang tidak didukung fasilitas yang memadai dalam mengembangkan kecerdasan pengetahuan orang asli papua.

Adriana Elisabet ¹⁰mengungkapkan Padahal UU Otsus mengatur penyelesaian masalah, baik mengenai isu ekonomi, politik kemananan maupun sosial budaya, meskipun Implementasi Otsus papua yang sangat terbatas menjadi pemicu juga persoalan termasuk diskriminasi orang orang asli papua. Oleh karena itu, mayoritas orang asli papua kecewa jika sikap pemerintah dan institusi-institusi seolah-olah tidak berpihak mengakomodir orang asli papua supaya bisa mendapatkan pekerjaan. Janji pemerintah pusat sebatas semu dalam memperhatikan orang asli papua . ¹¹

Terlepas dari aturan yang ketat untuk menjadi anggota Polri, sudah sepatutnya akses orang asli papua lebih diutamakan untuk menjadi anggota polri. Kebijakan-kebijakan khusus dalam mengalokasikan putra putri papua sedapat

¹⁰Adriana Elisabet (ed), Mosaik Cendrawasih Pembangunan dan Kesejahteraan di Tanah Papua, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2020, hlm.8

¹¹Pemerintah pusat memberikan perhatian khusus untuk putra-putri Papua, khususnya untuk seleksi penerimaan calon pegawai negeri sipil (CPNS). Salah satunya kebijakan untuk memberikan 65% formasi bagi putra-putri Papua asli yang akan ditempatkan di daerah asalnya, dan 35% formasi untuk pelamar umum yang melamar di daerah Papua. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) Yuddy Chrisnandi menyampaikan, kebijakan tersebut dilakukan untuk menata kepegawaian di Papua. Diakuinya, selama ini yang terjadi adalah kompetisi bebas, jadi yang masuk ke Papua kebanyakan adalah orang-orang pendatang. “Dengan sistem kuota, kami menawarkan 65% formasi yang hanya akan diisi oleh putra-putri Papua, selebihnya yaitu 35% berasal dari daerah lain yang melamar di daerah Papua,” jelas Yuddy dalam siaran persnya kepada SINDO, Minggu (9/5/2015).

mungkin bisa ditetapkan secara permanen dalam peraturan sehingga kebijakan ini bisa terus berlaku dalam proses seleksi anggota Polri di Papua.

Menghindari anggapan adanya diskriminasi dalam proses rekrutmen calon polisi di Papua, secara khusus kepolisian republik Indonesia mengambil tindakan afirmatif. Tindakan afirmatif adalah kebijakan yang diambil dan memiliki tujuan agar kelompok/ golongan tertentu (gender/profesi) memperoleh peluang yang setara dengan kelompok lain dalam bidang yang sama. Kebijakan Affirmative Action dimaksudkan untuk memberi keistimewaan pada kelompok tertentu.¹²

Oleh karena itu, dengan tindakan afirmatif itu, sistem perekrutan beserta seleksi personil Polri di Papua dilakukan dengan dua model. Model pertama yaitu rekrutmen dan seleksi Orang Asli Papua (OAP), dan; model kedua berupa rekrutmen dan seleksi Non Orang Asli Papua (Non-OAP). Tapi selama rekrutmen dan seleksi personil berlangsung, jumlah kelulusan OAP atau Ras Melanesia lebih sedikit sehingga menampakkan adanya kontras yang terjadi dan ada anggapan diskriminatif.¹³ Perlakuan diskriminasi tak bisa dilawan dengan menerapkan kebijakan dalam bentuk diskriminasi terbalik karena bertentangan dengan makna esensial kebijakan afirmatif.¹⁴

Masih terdapat kelemahan dalam mendasain kebijakan afirmatif bagi orang asli Papua. Menurut Alhumami, bahwa esensi kebijakan afirmatif adalah mengeliminasi diskriminasi melalui perlakuan yang adil dan fair sebagai langkah proaktif dan progresif menghapus perlakuan diskriminasi dengan menilai dan menghargai seseorang berdasarkan prestasi individual (individual merits) bukan persepsi stereotip yang menipu.¹⁵

Dibutuhkan sistem yang mendukung anti diskriminasi terhadap setiap individu selama perekrutan dan seleksi melalui Affirmative Action. Affirmative

¹² Ria Angin, Dimensi Interaksi Aktor Dalam Proses Implementasi Kebijakan Keterwakilan Perempuan Calon Anggota Legislatif, CV.PustakaA Abadi, Jember, 2020 Hlm.65

¹³ Noach Hendrik Daud Dwa, dkk, Implementasi Affirmative Action Dalam Rekrutmen Dan Seleksi Bintara Polri Di Polda Papua 2019, Jurnan Ilmu Administrasi Publik UMA, Volume 8 Tahun 2020, 43

¹⁴ Riswan Erfa Musjaillah, Kolase Hukum, Reformasi Birokrasi, Demokrasi dan Nasionalisme, CV. Budi Utama, Yogyakarta, 2019.hlm. 50

¹⁵ Riswan Erfa Musjaillah, ibid 50

Action sejalan dengan prinsip-prinsip dan nilai keadilan sosial. Prinsip dan nilai Affirmative Action memiliki potensi dan peluang dalam menjembatani masalah sosial budaya yang muncul, sekaligus menjamin representasi dan proporsi SDM secara ideal di karakteristik kependudukan, geografi, dan budaya masyarakat pada organisasi, baik publik atau privat.¹⁶

Keterwakilan afirmatif yang ditunjukkan untuk mengoreksi ketimpangan, keterwakilan orang papua terus menurun, dan meningkatkan keterwakilan bukan orang asli Papua. Kebijakan afirmasi polda papua sangat bergantung pada kemauan/inisiatif untuk memberdayakan orang asli papua. Kebijakan afirmatif dirancang sebagai aturan sementara untuk meningkatkan partisipasi dan menguatkan representasi orang asli papua ,misalnya dalam institusi Polri, Ini merupakan bagian dari upaya mendorong demokrasi.

Metode

Penelitian hukum terspesialisasi menjadi dua, yaitu antara penelitian hukum yang dikatakan “penelitian normatif” (khusus meneliti hukum sebagai norma positif *as it is written in the books*) Penelitian ini menggunakan tipe penelitian yang bersifat deskriptif analitis, dengan pendekatan yuridis normatif¹⁷., yaitu penelitian yang dilakukan dengan mendasarkan pada data kepustakaan atau data sekunder.

Pembahasan

Kepolisian Republik Indonesia dalam upaya memenuhi kebutuhan personel Polri khususnya yang berpangkat Brigadir, maka dilaksanakan proses seleksi Brigadir Polri bertahap oleh Kapolri. Pada pelaksanaan seleksi tersebut, Kapolri mendeliskasikan kewenangan kepada Kapolda dan jajaran melalui seleksi penerimaan Brigadir Polri yang dilaksanakan masing - masing Kepolisian Daerah. Hal ini dilakukan untuk memenuhi standar rasio jumlah personel Polri sesuai dengan DSP (Daftar Susunan Personel) Polri seperti yang tercantum dalam

¹⁶ Gomes, F. C.. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi, 2003

¹⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, 1986, hlm.10

peraturan Kapolri. Pelaksanaan seleksi penerimaan Brigadir Polri tersebut disesuaikan dengan berdasarkan anggaran yang ada.

Kepolisian Daerah Papua merupakan lembaga kepolisian daerah yang memiliki tugas kepolisian, pada wilayah kerja. Polda Papua memiliki tugas dan tanggungjawab dibawah Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menaungi 13 Kabupaten dan 1 Kota di Provinsi Papua. Pada setiap Kabupaten dan Kota terdapat instansi kepolisian yang disebut Kepolisian Resor (Polres) dan Kepolisian Resor Kota (Porlesta).

Proses penerimaan Polri digunakan untuk menjaring pendaftar calon polisi. Dalam proses rekrutmen ini lembaga institusi Polri memberikan sosialisasi secara terbuka melalui media massa, spanduk, baliho, dan sosialisasi secara langsung ke sekolah SMA/SMK serta masyarakat. Proses tahapan penerimaan dilaksanakan secara terbuka kepada calon peserta dimana pada saat seleksi peserta dapat melihat secara langsung hasil dari seluruh tahapan seleksi penerimaan Polri.

Proses tersebut mulai dari penerimaan berkas hingga sampai kelulusan semua dalam pengawasan. Dalam pengawasan tersebut semua pihak sangat berperan untuk mengawasi setiap tahapan seleksi penerimaan untuk menjaring Brigadir Polri yang berkualitas, memiliki integritas yang tinggi dalam pekerjaan dan terpenting adalah memiliki sikap melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat.

Profesionalisme berperan penting untuk ditingkatkan dalam mewujudkan harapan masyarakat terhadap polisi yang ideal. Dalam perumusan strategi pelaksanaan standarisasi profesionalisme Polri wajib dilaksanakan guna dapat Polri melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok fungsinya. Tuntutan mendasar yang harus terpenuhi agar profesionalisme Polri dapat terwujud maka dapat dimulai dari proses penerimaan anggota Polri yang baik.

1. Senergitas Polri dan Pemerintah Daerah Papua

Dalam konteks Otonomi Daerah, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah daerah diberikan kewenangan untuk mengatur sendiri urusan rumah tangganya. Hal ini berarti pemerintah daerahlah yang memiliki beban

kewajiban untuk mengakomodasi kepentingan-kepentingan masyarakat daerahnya.

Dari kewenangan ini, pemerintah daerah memiliki fungsi pembentukan kebijakan yang bersifat mengikat seluruh masyarakat daerah bersangkutan. Pasal 18 Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 hasil Amandemen ke-4 menyatakan eksistensi dari pemerintahan daerah, beserta dengan kewenangannya untuk mengurus urusan rumah tangganya sendiri. menyatakan bahwa pemerintahan di daerah terdiri atas dua jenis, yaitu pemerintahan lokal administratif atau *local state government* dan pemerintahan lokal yang mengurus ruma tangga sendiri atau *local self government*. *Local Government* atau *local self government* di Indonesia sering disebut dengan istilah pemerintah lokal atau pemerintah daerah.

Kemudian, Pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan ini itu mencakup beberapa bentuk, yaitu sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan pelayanan yang merupakan upaya memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam menggunakan hak dan kewajibannya. Pelaksanaan pelayanan ini dilakukan pemerintah melalui penyediaan fasilitas pelayanan, penyiapan sumber daya manusia untuk memberikan pelayanan, dan penyiapan prosedur dan mekanisme pelayanan.
- b. Pelaksanaan pembangunan yang merupakan upaya pemerintah untuk mengadakan perubahan dan pembaharuan secara sistematis, terencana, terus-menerus guna mewujudkan kehidupan yang lebih sejahtera dari masyarakat. Pelaksanaan pembangunan ini diwujudkan melalui pembagunan bidang ekonomi, sosial, budaya baik fisik maupun non fisik.
- c. Pelaksanaan perlindungan yang merupakan upaya untuk menciptakan kondisi yang tertib dan aman sehingga masyarakat dapat melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik.

Pemerintahan daerah otonom di Indonesia dipahami sebagai pemerintah daerah yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Pemerintah daerah otonom merupakan wadah yang terdiri dari pejabat pemerintah daerah yang menyelenggarakan pemerintahan daerah. Seperti yang dikemukakan oleh Nurcholis, bahwa : “Local Government dalam arti pertama merujuk pada lembaga/organnya. Maksudnya, local government adalah organ/badan/organisasi pemerintah di tingkat daerah atau wilayah yang menyelenggarakan pemerintahan daerah. Dalam arti ini, istilah local government sering dipertukarkan dengan istilah local authority. Keduanya merujuk pada council dan major (dewan dan kepala daerah) yang rekrutmen pejabatnya atas dasar pemilihan. Dalam konteks Indonesia, local government merujuk kepada kepala daerah dan DPRD yang masing-masing pengisian jabatannya dilakukan dengan cara dipilih, bukan ditunjuk

2. Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua di Polri

Salah satu kekhawatiran mendasar dari pembangunan Papua yang tidak berbasis nilai lokal adalah tercerabutnya masyarakat Papua dari akar lokalitasnya. Jika kesadaran seperti ini tidak ditanamkan dalam diri para pemangku kebijakan, baik orang Papua sendiri maupun orang-orang non Papua yang terlibat dalam pembangunan Papua, maka bukan mustahil strategi pembangunan yang dirumuskan kehilangan spiritnya. Idealisme untuk membangun Papua agar lebih sejahtera dan lebih bermartabat hanya akan menjadi jargon, karena selain pembangunannya materialnya sendiri gagal, nilai Papuannya juga hilang. Papua harus menjadi tanah harapan bagi semua rakyat Papua di mana mereka dapat hidup layak, sejahtera, dan bahagia sebagaimana saudara-saudaranya di daerah lain. Hal ini bukan mimpi jika pembangunan Papua didasarkan kebutuhan masyarakat, melibatkan partisipasi masyarakat, dan berbasiskan nilai masyarakat Papua.¹⁸

¹⁸Agung Djojoseokarto dkk, Op. Cit, hlm. 7

Setelah memahami nalar birokrasi, maka selanjutnya yang diperlukan adalah memahami nilai-nilai yang dimiliki oleh masyarakat Papua . Ada enam nilai yang menjadi pandangan hidup masyarakat Papua yaitu:¹⁹

- a. Nilai tentang Penumpukan Modal atau Kekayaan: Kekayaan di masyarakat Papua lebih bersifat sosial, dan bukan ekonomi atau fungsional. Artinya, orang dituntut atau terdorong untuk mengumpulkan kekayaan bukan dalam rangka agar kekayaan tersebut dapat membantu memudahkan kehidupan, melainkan bahwa kekayaan akan memberikan status sosial di masyarakat, misalnya untuk upacara perkawinan, ritual adat, atau untuk menyelesaikan persoalan-persoalan adat. Oleh karena itu, nilai kekayaan bagi masyarakat Papua tidak mengarah kepada kepemilikan uang komoditas yang dapat diperdagangkan, melainkan lebih kepada komoditas atau objek yang mengandung nilai simbolik, seperti tanah, babi dll.
- b. Nilai tentang Pekerjaan: Bagi masyarakat Papua aktivitas kerja bukanlah semata aktivitas ekonomis, melainkan juga aktivitas sosial budaya. Orang giat bekerja bukan sekedar untuk mendapatkan penghasilan ekonomi, melainkan karena bekerja memiliki nilai luhur secara sosial dan komunal, dan orang yang rajin bekerja akan mendapatkan posisi dan penghargaan sosial yang tinggi di masyarakat. Sebaliknya, menganggur merupakan sifat buruk yang harus di jauhi karena akan memberikan status sosial yang jelek di masyarakat.
- c. Nilai tentang Waktu: Bagi masyarakat Papua waktu adalah ruang dimana orang dapat mengalokasikan kegiatan sesuai kebutuhan yang ada. Waktu bukanlah peluang atau kesempatan untuk mengakumulasi aktivitas, sebagaimana yang menjadi standar pemahaman modern. Sehingga, penjadualan serta pembagian waktu kerja secara serial dan terstruktur dianggap tidak terlalu penting.
- d. Nilai tentang Hubungan Sosial: Di sebagian besar masyarakat Papua, hubungan sosial lebih merupakan relasi berbasis kerangka suku dan klan.

¹⁹ Agung Djojosekarto dkk, Op. Cit. hlm. 12

Ini mempengaruhi berbagai aktivitas, termasuk aktivitas ekonomi, dimana orientasi kerjasama lebih berbasis identitas kesukuan dan cenderung kurang terbuka kepada pihak luar—karena tidak didasarkan pada basis manfaat dan keuntungan.

- e. Nilai tentang Tanah: Bagi masyarakat Papua, tanah memiliki dua kategori: tanah pribadi (biasanya sangat terbatas) yang boleh dijualbelikan dan diwariskan, serta tanah adat (sebagian besar tanah di Papua) yang tidak dijualbelikan dan tidak diwariskan. Pemanfaatan tanah lebih merupakan wewenang komunal, dan bukan personal.
- f. Nilai tentang Solidaritas atau Jaminan Sosial: Di Papua solidaritas sosial—yaitu pertolongan atau bantuan yang diberikan seseorang kepada orang lain—dipahami sebagai tindakan timbal balik yang harus dibalas dengan cara yang seimbang. Relasi sosial seperti ini menghasilkan pola hubungan yang saling mengunci, dimana bantuan solidaritas sosial merupakan hutang yang harus dibalas, dan orang yang pernah membantu dapat menagih kembali bantuan dari orang yang pernah dibantunya.

Presiden Joko Widodo telah menerbitkan instruksi tentang percepatan pembangunan kesejahteraan di Provinsi Papua dan Papua Barat, ada perintah khusus bagi jajaran menteri, TNI, Polri dan lembaga negara, serta pemerintah daerah (pemda). Mereka diminta mengambil langkah-langkah terobosan, terpadu, tepat, fokus dan sinergi sesuai tugas, fungsi dan kewenangan masing-masing secara terkoordinasi dan terintegrasi. Tujuannya, mempercepat pembangunan kesejahteraan di Papua dan Papua Barat.

Hal yang penting dari pembangunan di Papua adalah pembangunan sumber daya manusia orang asli papua (OAP), dimana saat ini kemampuan dan kreatifitas warga Papua dalam mengembangkan ekonomi sudah sangat maju. Sebelumnya, Wakil Presiden Ma'ruf Amin pernah menjelaskan bahwa salah satu isu di Papua yang harus diselesaikan adalah tingkat kemiskinan yang tinggi. Karenanya, dia meminta agar dalam pembangunan Papua, dibutuhkan semangat baru, cara pandang baru dan juga cara kerja yang baru demi meningkatkan kesejahteraan masyarakat di wilayah tersebut.

Ma'ruf menegaskan, tujuan penetapan inpres 9/2020 adalah untuk mewujudkan masyarakat provinsi Papua dan Papua Barat yang maju, sejahtera, damai dan bermartabat. Tujuan dari inpres nomor 9 tahun 2020 tersebut merupakan tindak lanjut pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024. Instruksi tersebut ditujukan kepada semua menteri agar percepatan pembangunan ini bisa dilakukan.

Penutup

Sesuai dengan prinsipnya yang memberikan hak istimewa kepada kelompok minoritas dan terdiskriminasi, maka untuk konteks Papua affirmative action dapat dilakukan pada putra putri orang asli Papua, sebab, secara faktual kelompok tersebut yang selama ini kurang mendapatkan perlindungan melalui sistem yang ada. Bahwa dengan menerapkan prinsip hukum secara merata dan kebijakan yang bersifat meritokrasi telah membuat kelompok-kelompok ini kurang mampu untuk mengakses hak-hak dasarnya, yang pada gilirannya membuat mereka semakin tidak diperhatikan.

Daftar Pustaka

Elisabeth, A. (2020). *Mosaik Cenderawasih – Pembangunan dan Kesejahteraan di Tanah Papua (ed.1)*. Yogyakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

Kafiar, A. (2009, Februari). Mosaik Cenderawasih Pembangunan dan Kesejahteraan di Tanah Papua. *Tabloid Reformata*, 100(2). 19.

Gubernur Instruksikan Perekrutan CPNS Harus Diprioritaskan Putra Daerah. (2006, Februari). *Pemprov Papua*. Diunduh dari <https://www.papua.go.id/view-detail-berita-428/undefined/> tanggal 22 April 2020.

Januar, A. (2019). Peluang dan Tantangan Orang Asli Papua Menghadapai Perkembangan Industri Di Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Patanjala*, 2(3), 409-410. <http://dx.doi.org/10.30959/patanjala.v1i13.511>

Gomes, F.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

- Gunawan, I. (2021, Agustus). Pemerintah Diminta Selesaikan Masalah Tenaga Kerja di Pelabuhan Manokwari. Diunduh dari: <https://kabar24.bisnis.com/read/20210818/15/1431245/pemerintah-diminta-selesaikan-masalah-tenaga-kerja-di-pelabuhan-manokwari/> tanggal 22 April 2020
- Araujo, J.I.R. (2020, Oktober). Tanah Kami Mama Kami – Perspektif Teologis Tentang Sumber Kehidupan Orang Papua. Diunduh dari: <https://arsip.jubi.id/tanah-kami-mama-kami-perspektif-teologis-tentang-sumber-kehidupan-orang-papua/> tanggal 26 April 2020.
- Otsus Dinilai Bawa Banyak Kebaikan Untuk Orang Asli Papua. (2021, Juni). *Berita Satu*. Diunduh dari: <https://www.beritasatu.com/nasional/792307/otsus-dinilai-bawa-banyak-kebaikan-untuk-orang-asli-papua/> tanggal 1 Maret 2020
- Dwaa, N.H.D., & Prasojo, E. (2021). Implementasi Affirmative Action Dalam Rekrutmen Dan Seleksi Bintara Polri Di Polda Papua 2019. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 15(2). <https://doi.org/10.35879/jik.v15i2.334>
- Formasi CPNS Di Papua, 65 Persen Untuk Putra Asli Daerah. (2015, Mei). *JPNN.com*. Diunduh dari: <https://m.jpnn.com/news/formasi-cpns-di-papua-65-persen-untuk-putra-asli-daerah/> tanggal 1 Maret 2020
- Fadillah, R. (2012, Juli). Tak Lulus Jadi Polisi, 53 Putra Papua Mengadu Ke Dewan. Diunduh dari: <https://www.merdeka.com/peristiwa/tak-lulus-jadi-polisi-53-putra-papua-mengadu-ke-dewan.html/> tanggal 2 Maret 2020
- Angin, R. (2020). *Dimensi Interaksi Aktor Dalam Proses Implementasi Kebijakan Keterwakilan Perempuan Calon Anggota Legislatif*. Jember: CV. Pustaka Abadi.
- Mustajillah, R.E. (2019). *Kolase Hukum, Reformasi Birokrasi, Demokrasi, dan Nasionalisme*. Yogyakarta: Deepublish.
- Soekanto, S. (1986). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.